

**MERCATO DEL LAVORO:**  
SOGGETTI, IMPRESE  
E TERRITORI

CAPITOLO 4





## QUADRO D'INSIEME

### **Il mercato del lavoro nell'Unione europea ha registrato nel 2014 alcuni segnali di ripresa.**

Le persone occupate di 15-64 anni sono cresciute di circa due milioni (+1,0 per cento), portando il tasso di occupazione al 64,9 per cento (+0,8 punti percentuali), valore tuttavia ancora inferiore a quello del 2008 (65,7 per cento). La ripresa è più modesta se si considera l'Uem: nel 2014 il tasso di occupazione è salito al 63,9 per cento (di 0,4 punti percentuali rispetto all'anno precedente). I miglioramenti più evidenti hanno riguardato Ungheria, Croazia, Lituania e Portogallo; di contro, il tasso di occupazione è leggermente diminuito in alcuni paesi nordici, in Austria e nei Paesi Bassi.

In Italia il tasso cresce, ma al di sotto della media europea (+0,2 punti), attestandosi al 55,7 per cento, valore molto lontano dalla media del continente e inferiore di quasi tre punti rispetto al 2008. Il raggiungimento di un tasso di occupazione pari a quello medio degli altri paesi dell'Ue significherebbe per il nostro Paese un incremento di circa tre milioni e mezzo di occupati.

Nella media dei paesi Ue l'incremento del tasso di occupazione nel corso dell'ultimo anno interessa uomini e donne (+0,7 e +0,8 punti percentuali, rispettivamente). Mentre per le donne l'indicatore è al di sopra del valore del 2008 (+0,8 punti), per gli uomini il tasso di occupazione non raggiunge ancora il livello pre-crisi (-2,5 punti percentuali). Pertanto, nel periodo 2008-2014 per questo indicatore si riduce il divario di genere che scende a 10,5 punti (dai 13,8 del 2008), sebbene in alcuni paesi – tra cui l'Italia – le distanze restino elevate (17,9 punti).

### **Per la prima volta dal 2008 scende il tasso di disoccupazione nell'Unione europea, ma non in Italia.**

Il tasso di disoccupazione Ue si attesta al 10,2 per cento (dal 10,8 per cento del 2013), dopo essere cresciuto di 3,8 punti tra il 2008 e il 2013. Complessivamente, nell'ultimo anno si riduce di circa un milione e mezzo il bacino dei disoccupati, con diminuzioni più consistenti tra gli uomini. La riduzione non ha tuttavia interessato tutti i paesi: l'Italia è tra quelli in cui il tasso di disoccupazione continua ad aumentare.

Rispetto al 2008, nell'Ue le differenze di genere si annullano per quel che riguarda il tasso di disoccupazione (da 0,9 a 0,1 punti percentuali). Il tasso di disoccupazione femminile rimane tuttavia elevatissimo in Grecia (30,2 per cento) e Spagna (25,4 per cento).

Il divario di genere rimane se si tiene conto del tasso di mancata partecipazione:<sup>1</sup> nel 2014 l'indicatore, nel complesso pari a 13,5 per cento, passa dal 12,8 per cento degli uomini al 14,4 per cento delle donne. Il gap di genere è particolarmente accentuato soprattutto per l'Italia e la Grecia (8,0 punti in entrambi i casi).

Considerando categorie specifiche, rispetto al 2013, nella media Ue si osserva un leggero miglioramento tra i più giovani (15-34 anni), il cui tasso di occupazione passa dal 54,4 al 55,1 per cento. In particolare, il tasso di occupazione dei diplomati e dei laureati o con titolo post laurea cresce rispettivamente di 0,6 e 0,3 punti percentuali, pur rimanendo molto al di sotto dei livelli del 2008. Nello stesso periodo il tasso di disoccupazione giovanile diminuisce di circa un punto percentuale e si attesta al 14,9 per cento. In Italia, il tasso di occupazione dei giovani è più basso di 16 punti in confronto alla media Ue (39,1 per cento). Per i diplomati e i laureati (o titolo superiore) è pari al 46,1 e al 56,7 per cento, al di sotto della media europea di 14,3 e di 21,1 punti percentuali, rispettivamente.



**Prosegue dal 2008 la crescita del tasso di occupazione degli ultracinquantenni in Europa.** La fascia di età 50-64 anni nel 2014 presenta un incremento del tasso rispetto all'anno precedente di 1,3 punti percentuali, arrivando al 60,6 per cento. La crescita dell'ultimo anno interessa quasi tutti i paesi e nella media Ue il tasso di disoccupazione scende nell'ultimo anno al 7,1 per cento (-0,3 punti rispetto al 2013).

Il tasso di occupazione degli stranieri (15-64 anni) nell'Unione europea riprende a crescere nell'ultimo anno con un incremento superiore a quello registrato per gli autoctoni (+1,1 punti percentuali contro +0,8). Tuttavia, il divario tra il tasso di occupazione di stranieri e autoctoni si allarga nei sei anni della crisi a svantaggio dei primi (da 3,0 a 5,3 punti percentuali). Nell'ultimo anno si riscontrano segnali di miglioramento del tasso di disoccupazione sia per gli stranieri sia per gli autoctoni con una riduzione dell'indicatore più marcata per i primi (-1,6 punti percentuali a fronte di -0,6 punti).

**In Italia, dopo due anni di calo, l'occupazione torna a crescere nel 2014** con un aumento degli occupati dello 0,4 per cento (88 mila in più) e del tasso di occupazione di 0,2 punti percentuali (55,7 per cento). Il livello dell'occupazione è comunque ancora lontano da quello del 2008, con una diminuzione nei sei anni di 811 mila unità, corrispondente a una flessione del 3,5 per cento (Tavola 4.1).

**I divari territoriali non accennano a diminuire: la crescita dell'occupazione riguarda soltanto il Centro-nord,** mentre il Mezzogiorno accusa una perdita di mezzo milione di occupati dall'inizio della crisi (-9,0 per cento). Il calo nell'ultimo anno fa scendere il tasso di occupazione del Mezzogiorno al 41,8 per cento (-0,2 punti), mentre l'indicatore torna a crescere nelle altre ripartizioni (+0,7 e +0,2 punti, rispettivamente al Centro e al Nord).

**Anche nel 2014 la crescita dell'occupazione ha riguardato soprattutto le donne.** Gli uomini sono stati sfavoriti dalla congiuntura negativa nelle costruzioni e nell'industria manifatturiera, settori a più intensa concentrazione maschile. L'occupazione femminile, invece, ha avuto un andamento altalenante: dopo il calo del

**Tavola 4.1 Tasso di occupazione di 15-64 anni e occupati per caratteristica socio-demografica e ripartizione geografica - Anno 2014** (valori percentuali e variazioni in punti percentuali, valori assoluti in migliaia, variazioni assolute e percentuali)

CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Tasso occupazione (15-64 anni)			Occupati (15 anni e più)				
	2014	Variazioni		2014 (v.a.)	Variazioni 2008-2014		Variazioni 2013-2014	
		2008-2014	2013-2014		Assolute	%	Assolute	%
<b>SESSO</b>								
Maschi	64,7	-5,5	-0,0	12.945	-875	-6,3	31	0,2
Femmine	46,8	-0,4	0,3	9.334	64	0,7	57	0,6
<b>RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE</b>								
Nord	64,3	-2,5	0,2	11.612	-284	-2,4	47	0,4
Nord-ovest	63,8	-2,3	0,1	6.665	-163	-2,4	15	0,2
Nord-est	65,0	-2,8	0,3	4.947	-121	-2,4	32	0,7
Centro	60,9	-1,9	0,7	4.811	48	1,0	86	1,8
Mezzogiorno	41,8	-4,2	-0,2	5.856	-576	-9,0	-45	-0,8
<b>CITTADINANZA</b>								
Italiana	55,4	-2,7	0,1	19.985	-1.415	-6,6	-23	-0,1
Straniera	58,5	-8,5	0,2	2.294	604	35,7	111	5,1
<b>CLASSI DI ETÀ</b>								
15-34 anni	39,1	-11,3	-0,8	5.035	-1.927	-27,7	-148	-2,9
35-49 anni	71,6	-4,5	-0,7	10.150	-403	-3,8	-162	-1,6
50 anni e oltre	54,8	7,7	2,2	7.094	1.519	27,2	398	5,9
<b>Italia</b>	<b>55,7</b>	<b>-2,9</b>	<b>0,2</b>	<b>22.279</b>	<b>-811</b>	<b>-3,5</b>	<b>88</b>	<b>0,4</b>
<b>Ue</b>	<b>64,9</b>	<b>-0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>217.768</b>	<b>-4.910</b>	<b>-2,2</b>	<b>2.304</b>	<b>1,1</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; Eurostat, Labour force survey



2009, è cresciuta nel 2011 e nel 2012, per poi tornare a diminuire con l'aggravarsi del quadro recessivo nel 2013.

Nel complesso, tra 2008 e 2014, l'occupazione maschile si è ridotta del 6,3 per cento (-875 mila), a fronte di un aumento dello 0,7 per cento per quella femminile (+64 mila). Tuttavia, la quota di occupate continua a essere molto bassa (il 46,8 per cento), di 12,8 punti inferiore al valore medio Ue. Si tratta di un divario che corrisponde a due milioni e mezzo di donne occupate in meno in Italia. La tenuta registrata nell'occupazione femminile nel nostro Paese è il risultato di un insieme di fattori: il contributo delle occupate straniere, la crescita delle occupate con 50 anni e più per l'innalzamento dell'età pensionabile e l'entrata in questa coorte di età di donne più istruite e più occupate. A questi fattori si aggiunge l'ingresso di donne nel mercato del lavoro per esigenze di sostegno al reddito familiare in presenza di un partner disoccupato. Continua ad aumentare, infatti, la quota di famiglie in cui la donna è l'unica a essere occupata (12,9 per cento nel 2014 contro 12,5 del 2013 e 9,6 del 2008).

**Un'altra costante che ha caratterizzato gli anni della crisi è stata la forte riduzione dei livelli occupazionali dei giovani.** Nel periodo 2008-2014, a fronte di una diminuzione di 947 mila giovani con meno di 35 anni (-6,8 per cento), gli occupati nella stessa fascia di età sono scesi di quasi due milioni (-27,7 per cento). A questo forte calo corrisponde la discesa di 11,3 punti percentuali del tasso di occupazione, che si attesta al 39,1 per cento nel 2014. Nel 2014 il calo dell'indicatore si è decisamente attenuato (-0,8 punti percentuali), fino a invertire la tendenza nel quarto trimestre (+0,3 punti percentuali).

**La crisi non ha risparmiato neanche gli adulti.** Nella classe di età 35-49 anni, il tasso di occupazione è passato nei sei anni dal 76,1 al 71,6 per cento, con un calo che ha interessato soprattutto gli uomini. Peraltro, la diminuzione persiste anche nel 2014, accentuandosi proprio nel quarto trimestre (-0,9 punti).

L'unica classe di età con gli occupati in costante crescita è quella degli ultracinquantenni, per la quale il tasso di occupazione (pari al 54,8 per cento) segnala un incremento di 7,7 punti nei sei anni (2,2 punti solo rispetto al 2013), che ha riguardato in misura maggiore la componente femminile e le regioni settentrionali. La crescita è dovuta all'inasprimento dei requisiti per accedere alla pensione e al ritardato ingresso nel mondo del lavoro dei più istruiti.

**Si conferma il ruolo dell'istruzione quale fattore protettivo rispetto alla crisi.**

Sebbene, infatti, la riduzione del tasso di occupazione abbia interessato tutti i titoli di studio, il calo è stato più contenuto per i laureati, tra i quali l'incidenza di occupati scende dal 78,5 per cento del 2008 al 75,5 per cento del 2014. I diplomati presentano il calo più forte (-5,3 punti nei sei anni), anche se l'indicatore cresce lievemente nell'ultimo anno (+0,1 punti), attestandosi al 62,6 per cento nel 2014. Per i meno istruiti (fino alla licenza media) il tasso di occupazione presenta un valore particolarmente basso (il 42,0 per cento, 4,0 punti in meno rispetto al 2008, -0,2 rispetto al 2013), specie nel Mezzogiorno dove scende al 31,3 per cento. L'importanza del titolo di studio per l'inserimento nel mercato del lavoro è ancora più evidente per quanti hanno conseguito il dottorato di ricerca (par. 4.3.2 **Vantaggi competitivi del titolo di studio: focus sui dottori di ricerca**).

**Anche gli stranieri hanno risentito fortemente della crisi.** Nonostante l'aumento degli occupati stranieri nei sei anni (604 mila in più, il 35,7 per cento) il relativo tasso di occupazione segna un saldo negativo (-8,5 punti percentuali) attestandosi al 58,5 per cento nel 2014. Nell'ultimo anno, tuttavia, l'indicatore in Italia è tornato a salire, con un incremento di 0,2 punti percentuali dovuto esclusivamente alla componente femminile: si segnala in particolare l'incremento per moldave e filippine.



**Gli andamenti generali dell'occupazione sottendono dinamiche molto diverse per settore di attività economica e gruppo professionale.** Nell'industria in senso stretto il contenuto recupero di occupati nel 2014 (61 mila, +1,4 per cento) non ha comunque consentito di tornare ai livelli occupazionali del 2008, con un calo complessivo nei sei anni di 419 mila persone (-8,5 per cento). Nelle costruzioni l'erosione dei livelli occupazionali è invece proseguita per tutto il 2014, con un calo complessivo di quasi mezzo milione di occupati dal 2008 (-24,0 per cento), di cui 69 mila solo nel 2014 (Tavola 4.2). Più contenute le riduzioni in agricoltura, settore in cui si segnala un andamento positivo nella seconda parte del 2014. Nei servizi, invece, il saldo positivo è sintesi di diversi andamenti negli specifici comparti. Al calo, anche nel 2014, del commercio, dei servizi generali della pubblica amministrazione, delle attività finanziarie e assicurative e dei servizi alla persona, si contrappone la persistente crescita nei servizi alle famiglie, nella sanità e assistenza sociale, negli alberghi e ristorazione e nel comparto dell'informazione e comunicazione. I settori dei trasporti e dell'istruzione, invece, pur presentando un saldo negativo nei sei anni, segnalano un lieve incremento nel 2014.

Nei sei anni tra i gruppi professionali diminuiscono soprattutto gli operai e artigiani. Tra le professioni qualificate, si registra un consistente calo del gruppo composto da dirigenti e imprenditori e di quello dei tecnici mentre, al contrario, crescono le professioni intellettuali e di elevata specializzazione (par. 4.2 **Professioni e competenze**). Aumentano le professioni non qualificate e quelle esecutive nel commercio e nei servizi: gli occupati che svolgono un'attività non qualificata sono aumentati di 390 mila (di cui 329 mila stranieri), quelli impegnati nelle professioni esecutive e nelle attività commerciali e dei servizi di 541 mila.

**Tavola 4.2 Occupati per settore di attività economica e professione - Anno 2014**  
(valori assoluti in migliaia, variazioni assolute e percentuali)

SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA E PROFESSIONI	2014 (v.a.)	Variazioni 2008-2014		Variazioni 2013-2014	
		Assolute	%	Assolute	%
<b>Agricoltura</b>	<b>812</b>	<b>-42</b>	<b>-5,0</b>	<b>13</b>	<b>1,6</b>
<b>Industria</b>	<b>5.993</b>	<b>-888</b>	<b>-12,9</b>	<b>-8</b>	<b>-0,1</b>
Industria in senso stretto	4.509	-419	-8,5	61	1,4
Costruzioni	1.484	-468	-24,0	-69	-4,4
<b>Servizi</b>	<b>15.474</b>	<b>119</b>	<b>0,8</b>	<b>84</b>	<b>0,5</b>
Commercio	3.227	-226	-6,5	-61	-1,9
Alberghi e ristorazione	1.269	110	9,5	42	3,4
Trasporti e magazzinaggio	1.039	-25	-2,4	5	0,5
Informazione e comunicazione	551	10	1,8	2	0,4
Attività finanziarie e assicurative	612	-35	-5,4	-15	-2,4
Servizi alle imprese (a)	2.437	38	1,6	34	1,4
Amministrazione pubblica e difesa	1.280	-153	-10,7	-26	-2,0
Istruzione	1.513	-83	-5,2	24	1,6
Sanità	1.804	171	10,5	39	2,2
Servizi famiglie	769	359	87,3	67	9,5
Altri servizi collettivi e personali	973	-46	-4,5	-26	-2,7
<b>Professioni (b)</b>					
Qualificate e tecniche	7.642	-725	-8,7	34	0,5
Impiegati e addetti al commercio e servizi	6.741	541	8,7	45	0,7
Operai e artigiani	5.226	-1012	-16,2	-48	-0,9
Personale non qualificato	2.433	390	19,1	62	2,6
<b>TOTALE</b>	<b>22.279</b>	<b>-811</b>	<b>-3,5</b>	<b>88</b>	<b>0,4</b>

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; gli impiegati e addetti al commercio e ai 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.



Più in dettaglio, la crescita delle professioni non qualificate riguarda entrambe le componenti di genere, e tra le donne interessa soprattutto i servizi alle imprese e quelli alle famiglie: prevalentemente collaboratrici domestiche straniere.

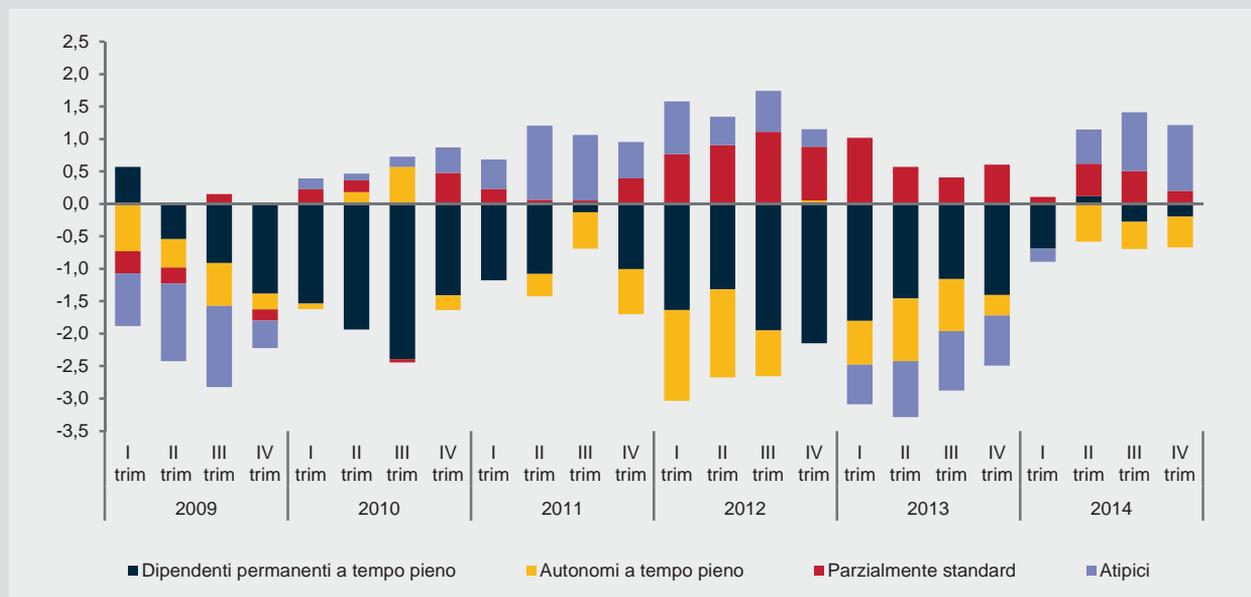
**Nell'ultimo anno, l'aumento dell'occupazione è sintesi di un nuovo calo delle forme standard, della ripresa delle forme atipiche (contratti a termine e collaboratori) e del continuo incremento delle forme parzialmente standard** (Figura 4.1).<sup>2</sup>

In generale, il peso dell'occupazione standard nei sei anni si riduce di 3,3 punti percentuali, attestandosi al 73,7 per cento nel 2014 (Tavola 4.3). Si tratta di un calo complessivo di 1,4 milioni di occupati (7,7 per cento) che riguarda in quasi nove casi su dieci gli uomini e in poco più della metà il Mezzogiorno. Per i dipendenti i settori coinvolti dai cali relativi più consistenti sono l'agricoltura, le costruzioni, il commercio, gli alberghi e ristorazione e l'industria in senso stretto. Tra gli autonomi, la riduzione è diffusa soprattutto nell'industria e nelle costruzioni. Nell'ultimo anno la contrazione del lavoro standard appare ridimensionata (-0,4 per cento) e riguarda esclusivamente gli uomini; tra le donne, diminuiscono le dipendenti e aumentano le autonome.

**A partire dal secondo trimestre del 2014 il lavoro atipico ha ripreso a crescere, con un incremento complessivo di 80 mila unità nell'ultimo anno** (+3,1 per cento), che riporta l'incidenza sul totale degli occupati a quella del 2008 (11,9 per cento). Tale risultato è sintesi del recupero dei dipendenti a termine (tornati sostanzialmente sui livelli del 2008) e del forte calo dei collaboratori, ridottisi di 77 mila unità (-17,0 per cento).

Nel 2014 poco più della metà dei lavoratori atipici ha un contratto con una durata inferiore a 12 mesi e circa uno su cinque conta su un contratto di un anno. Si tratta di orizzonti temporali molto brevi, anche se per una quota consistente la condizione di precarietà perdura: 524 mila svolgono lo stesso lavoro da almeno cinque anni.

**Figura 4.1 Occupati per tipologia lavorativa - Anni 2009-2014** (contributi percentuali alla variazione tendenziale)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



Il lavoro atipico è molto diffuso tra i giovani di 15-34 anni, per i quali poco più di un occupato su quattro svolge un lavoro a termine o una collaborazione. Questa forma di lavoro riguarda tuttavia anche gli adulti (l'8,8 per cento nella classe 35-49 anni) e soggetti con responsabilità familiari: nel 2014 tra le donne il 42,3 per cento delle occupate con lavoro atipico è madre.

**L'unica forma di lavoro che continua a crescere quasi ininterrottamente dall'inizio della crisi è il part time.** Il lavoro parzialmente standard, vale a dire il lavoro permanente a tempo parziale, aumenta di 643 mila unità dal 2008 (25,1 per cento) e di 80 mila (2,6 per cento) nell'ultimo anno. Nei sei anni, il lavoro parzialmente standard è aumentato in termini relativi soprattutto nei servizi alle famiglie, nei trasporti e comunicazioni e negli alberghi e ristoranti.

Più in generale, nel complesso delle forme parzialmente standard e atipiche, l'incremento complessivo del lavoro part time tra il 2008 e il 2014 è pari a 784 mila unità (+23,7 per cento) arrivando nel 2014 a un totale di quattro milioni di occupati. Il ricorso al tempo parziale è stata una delle strategie delle aziende per far fronte alla crisi e tutto l'incremento di questa forma di lavoro riguarda quello involontario (par. 4.1.1 **Crescita del part time involontario**), che nel 2014 incide in Italia per il 63,6 per cento del part time (29,4 per cento nella media Ue).

**Tavola 4.3 Occupati per sesso e tipologia lavorativa - Anni 2008 e 2014** (valori assoluti in migliaia, valori percentuali, variazioni assolute e percentuali)

TIPOLOGIA	2014 (v.a.)	Variazioni 2008-2014		Variazioni 2013-2014		Composizioni percentuali	
		Assolute	%	Assolute	%	2008	2014
<b>MASCHI</b>							
<b>Standard</b>	<b>10.804</b>	<b>-1.182</b>	<b>-9,9</b>	<b>-75</b>	<b>-0,7</b>	<b>86,7</b>	<b>83,5</b>
Dipendenti a tempo pieno	7.464	-845	-10,2	-31	-0,4	60,1	57,7
Autonomi a tempo pieno	3.341	-336	-9,2	-43	-1,3	26,6	25,8
<b>Parzialmente standard</b>	<b>777</b>	<b>261</b>	<b>50,7</b>	<b>39</b>	<b>5,2</b>	<b>3,7</b>	<b>6,0</b>
Dipendenti permanenti a tempo parziale	505	201	66,1	25	5,3	2,2	3,9
Autonomi a tempo parziale	272	60	28,6	13	5,1	1,5	2,1
<b>Atipici</b>	<b>1.364</b>	<b>45</b>	<b>3,4</b>	<b>67</b>	<b>5,2</b>	<b>9,5</b>	<b>10,5</b>
Dipendenti a tempo determinato	1.201	80	7,1	76	6,8	8,1	9,3
Collaboratori	163	-35	-17,7	-9	-5,3	1,4	1,3
<b>TOTALE</b>	<b>12.945</b>	<b>-875</b>	<b>-6,3</b>	<b>31</b>	<b>0,2</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>FEMMINE</b>							
<b>Standard</b>	<b>5.615</b>	<b>-188</b>	<b>-3,2</b>	<b>3</b>	<b>0,1</b>	<b>62,6</b>	<b>60,2</b>
Dipendenti a tempo pieno	4.458	-149	-3,2	-15	-0,3	49,7	47,8
Autonomi a tempo pieno	1.157	-39	-3,2	17	1,5	12,9	12,4
<b>Parzialmente standard</b>	<b>2.427</b>	<b>381</b>	<b>18,6</b>	<b>42</b>	<b>1,8</b>	<b>22,1</b>	<b>26,0</b>
Dipendenti permanenti a tempo parziale	2.076	368	21,5	39	1,9	18,4	22,2
Autonomi a tempo parziale	351	14	4,0	3	0,8	3,6	3,8
<b>Atipici</b>	<b>1.292</b>	<b>-130</b>	<b>-9,1</b>	<b>13</b>	<b>1,0</b>	<b>15,3</b>	<b>13,8</b>
Dipendenti a tempo determinato	1.076	-88	-7,5	3	0,3	12,6	11,5
Collaboratori	215	-42	-16,4	10	4,7	2,8	2,3
<b>TOTALE</b>	<b>9.334</b>	<b>64</b>	<b>0,7</b>	<b>57</b>	<b>0,6</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>TOTALE</b>							
<b>Standard</b>	<b>16.419</b>	<b>-1.369</b>	<b>-7,7</b>	<b>-72</b>	<b>-0,4</b>	<b>77,0</b>	<b>73,7</b>
Dipendenti a tempo pieno	11.922	-994	-7,7	-46	-0,4	55,9	53,5
Autonomi a tempo pieno	4.498	-375	-7,7	-26	-0,6	21,1	20,2
<b>Parzialmente standard</b>	<b>3.204</b>	<b>643</b>	<b>25,1</b>	<b>80</b>	<b>2,6</b>	<b>11,1</b>	<b>14,4</b>
Dipendenti permanenti a tempo parziale	2.581	569	28,3	64	2,6	8,7	11,6
Autonomi a tempo parziale	623	74	13,5	16	2,6	2,4	2,8
<b>Atipici</b>	<b>2.656</b>	<b>-85</b>	<b>-3,1</b>	<b>80</b>	<b>3,1</b>	<b>11,9</b>	<b>11,9</b>
Dipendenti a tempo determinato	2.277	-8	-0,3	79	3,6	9,9	10,2
Collaboratori	378	-77	-17,0	1	0,2	2,0	1,7
<b>TOTALE</b>	<b>22.279</b>	<b>-811</b>	<b>-3,5</b>	<b>88</b>	<b>0,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



**Il 2014 è caratterizzato da un aumento complessivo delle persone interessate a lavorare, pur con un diverso grado di disponibilità e di intensità di ricerca del lavoro.**

Diminuiscono invece gli inattivi più distanti dal mercato del lavoro, che registrano il secondo calo più forte dall'inizio della crisi (-456 mila unità, pari al 2,7 per cento; -686 mila dal 2008). La crescita del numero di disoccupati, oltre un milione e mezzo in più rispetto al 2008, prosegue anche nell'ultimo anno sebbene a ritmi meno sostenuti, portando l'aggregato delle persone in cerca di occupazione a 3,2 milioni. Il tasso di disoccupazione si attesta al 12,7 per cento, sei punti in più rispetto al 2008, mezzo punto nell'ultimo anno cui hanno contribuito in particolare le donne, il Mezzogiorno e i giovani con meno di 35 anni (Tavola 4.4).

Più forte è l'incremento delle forze di lavoro potenziali, ovvero degli inattivi che vorrebbero lavorare ma non hanno svolto un'azione di ricerca attiva nell'ultimo mese oppure non sono subito disponibili a lavorare. Nel 2014 l'aggregato cresce di 283 mila unità (+8,9 per cento), sfiorando i tre milioni e mezzo.

**Il tasso di mancata partecipazione sale al 22,9 per cento**, con incrementi maggiori rispetto al tasso di disoccupazione (+1,2 punti nell'ultimo anno, +7,3 punti dal 2008), oltre nove punti in più di quello europeo (13,5 per cento).

Nell'ultimo anno l'incremento di disoccupati e forze lavoro potenziali ha riguardato sia gli uomini sia, soprattutto, le donne.

Più della metà delle persone che vorrebbero lavorare risiede nel Mezzogiorno (Figura 4.2). In particolare, nelle regioni meridionali, dove il saldo dell'occupazione è ancora negativo, si registra quasi la metà dell'incremento dei disoccupati dell'ultimo anno e il 65,5 per cento di quello delle forze lavoro potenziali.

**Tavola 4.4 Tasso di disoccupazione e di mancata partecipazione, disoccupati e forze lavoro potenziali per caratteristica socio-demografica e ripartizione geografica - Anni 2008 e 2014** (valori percentuali, valori assoluti in migliaia, variazioni assolute e percentuali)

CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Tasso di disoccupazione		Tasso di mancata partecipazione		Disoccupati				Forze lavoro potenziali					
	2008	2014	2008	2014	2014 (v.a.)	Variazioni 2008-2014		Variazioni 2013-2014		2014 (v.a.)	Variazioni 2008-2014		Variazioni 2013-2014	
						Ass.	%	Ass.	%		Ass.	%	Ass.	%
<b>SESSO</b>														
Maschi	5,5	11,9	11,0	19,3	1.742	938	116,8	68	4,0	1.390	421	43,4	137	10,9
Femmine	8,5	13,8	21,6	27,3	1.494	633	73,6	100	7,2	2.067	279	15,6	147	7,6
<b>RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE</b>														
Nord	3,9	8,6	7,3	13,7	1.094	616	128,7	37	3,5	789	269	51,6	60	8,2
Nord-ovest	4,2	9,3	7,9	14,5	682	380	126,2	35	5,3	469	158	51,1	36	8,4
Nord-est	3,4	7,7	6,6	12,5	412	235	133,0	2	0,5	321	110	52,3	24	8,1
Centro	6,1	11,4	11,8	18,4	616	307	99,3	52	9,2	489	134	37,7	38	8,4
Mezzogiorno	12,0	20,7	29,5	38,6	1.526	649	74,0	79	5,5	2.179	297	15,8	186	9,3
<b>CITTADINANZA</b>														
Italiano	6,6	12,2	15,7	22,5	2.770	1.263	83,8	156	6,0	3.101	478	18,2	262	9,2
Straniero	8,5	16,9	14,0	26,0	466	309	197,2	11	2,4	356	222	165,2	22	6,5
<b>CLASSI DI ETÀ</b>														
15-34 anni	11,7	24,4	23,1	36,7	1.627	703	76,1	70	4,5	1.342	82	6,5	51	3,9
35-49 anni	5,1	10,1	12,4	19,3	1.139	576	102,3	68	6,4	1.327	346	35,3	139	11,7
50 anni e oltre	3,1	6,2	10,9	15,0	470	293	165,2	29	6,6	788	271	52,5	94	13,5
<b>TITOLI DI STUDIO</b>														
Fino a licenza media	8,4	16,5	20,9	30,8	1.437	631	78,2	39	2,8	1.806	217	13,6	115	6,8
Diploma	6,1	11,9	13,2	20,6	1.414	743	110,8	84	6,3	1.351	396	41,5	127	10,4
Laurea e oltre	4,5	7,8	8,7	12,9	385	198	106,0	44	12,8	300	86	40,5	41	15,8
<b>Italia</b>	<b>6,7</b>	<b>12,7</b>	<b>15,6</b>	<b>22,9</b>	<b>3.236</b>	<b>1.572</b>	<b>94,4</b>	<b>167</b>	<b>5,5</b>	<b>3.457</b>	<b>700</b>	<b>25,4</b>	<b>283</b>	<b>8,9</b>
<b>Ue</b>	<b>7,0</b>	<b>10,2</b>	<b>9,8</b>	<b>13,5</b>	<b>24.550</b>	<b>7.800</b>	<b>46,6</b>	<b>-1.502</b>	<b>-5,8</b>	<b>11.639</b>	<b>1.788</b>	<b>18,2</b>	<b>249</b>	<b>2,2</b>

Fonti: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; Eurostat, Labour force survey



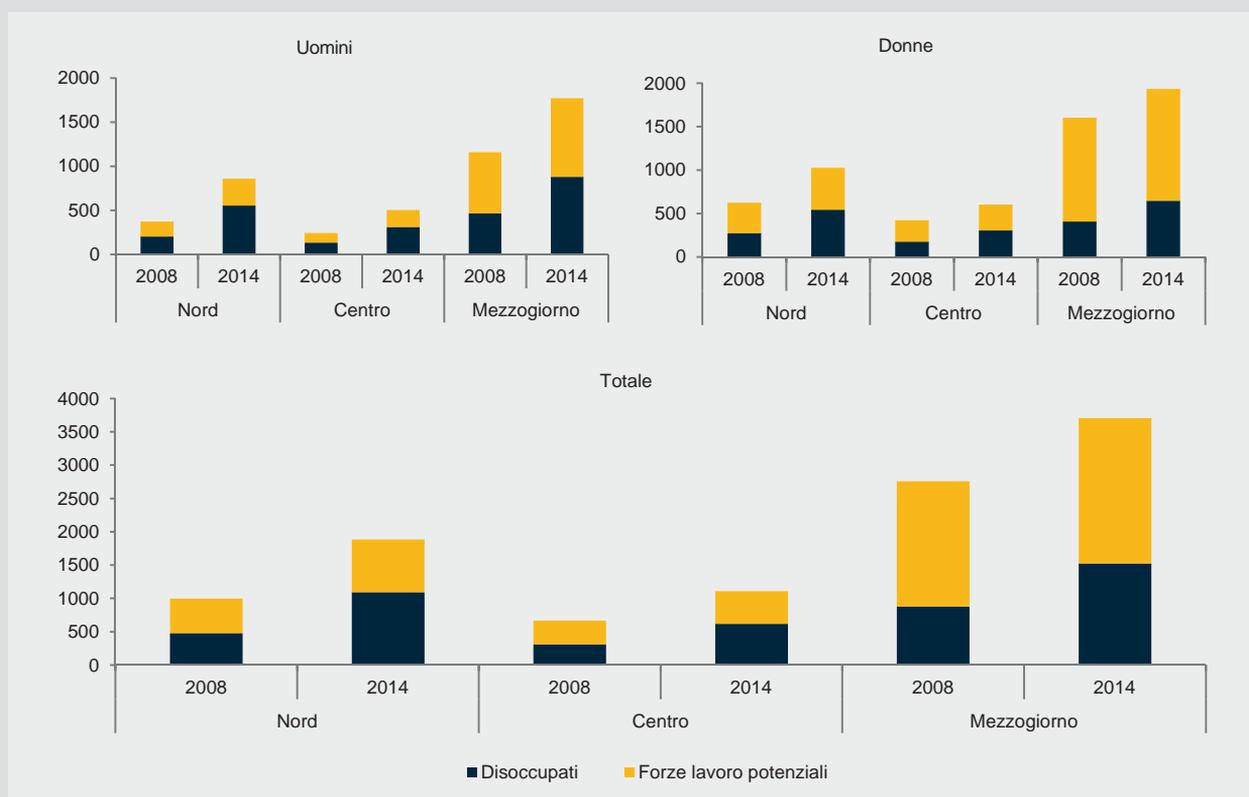
Un ulteriore elemento di conferma dei diversi modelli di partecipazione e delle difficoltà ad accedere al mercato del lavoro è dato dalla quota di coloro che dichiarano di non aver mai lavorato nella vita. Nel Mezzogiorno, nel 2014, il 30,7 per cento di individui tra i 15 e i 64 anni versa in questa condizione, contro il 17,2 per cento nel Centro e il 14,2 per cento nel Nord. Il differenziale è dovuto principalmente alle donne: nel Mezzogiorno, infatti, il 40,8 per cento di loro non ha mai svolto un'attività lavorativa (contro il 16,7 per cento del Nord e il 20,4 per cento del Centro).

L'aumento della disoccupazione si osserva in tutte le classi di età, ma in otto casi su dieci interessa individui fino a 49 anni. In particolare tra le persone sotto i 35 anni il tasso di disoccupazione arriva al 24,4 per cento, con un'incidenza sul totale della popolazione di questa classe di età quasi raddoppiata rispetto al 2008 (dal 6,7 al 12,6 per cento del 2014). I disoccupati tra i 35 e i 49 anni registrano nell'ultimo anno il più forte incremento in termini relativi (+6,4 per cento) e risultano raddoppiati rispetto al 2008, con il tasso di disoccupazione che nel 2014 sale al 10,1 per cento.

In termini assoluti la variazione più consistente del numero di persone che vorrebbero lavorare riguarda i genitori che aumentano sia tra i disoccupati (+69 mila) sia tra le forze di lavoro potenziali (+135 mila). In oltre sei casi su dieci si tratta di madri, in particolare nel Mezzogiorno, mentre si registra per la prima volta un lieve calo delle madri disoccupate del Nord (-0,7 per cento).

**La crisi ha inciso più pesantemente sui livelli di istruzione inferiore.** Il tasso di disoccupazione dei laureati è aumentato meno rispetto ai titoli di studio più bassi ed è di quasi nove punti inferiore rispetto a quello di chi cerca lavoro con la licenza media. In

**Figura 4.2** Disoccupati e forze di lavoro potenziali per sesso e ripartizione geografica - Anni 2008-2014 (valori in migliaia)



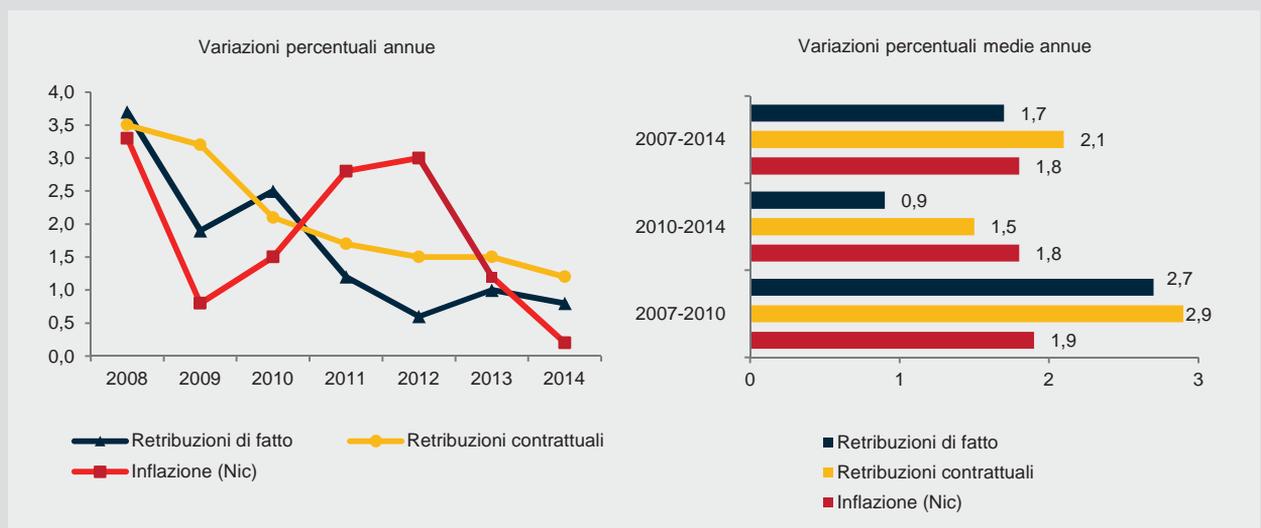
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

particolare, nelle regioni settentrionali e centrali il divario tra i livelli di istruzione è più elevato tra i 15-34enni (rispettivamente 10,5 e 11,5 punti percentuali); nel Mezzogiorno le differenze crescono per le età più adulte. Il titolo di studio conseguito incide anche sulla ricerca di lavoro meno attiva: il tasso di mancata partecipazione, infatti passa dal 31 per cento con licenza media, al 21 per cento dei diplomati, al 13 per cento dei laureati. Rispetto al 2013, quando la crescita dei disoccupati era per quasi l'80 per cento dovuta a ex occupati, nel 2014, in sette casi su dieci coinvolge chi è alla ricerca di prima occupazione (+114 mila). L'aumento dei disoccupati che hanno perso una precedente occupazione riguarda esclusivamente coloro che hanno più di 35 anni. **Prosegue la crescita dei disoccupati di lunga durata, la cui incidenza sul totale supera il 60 per cento.** Nel 2014 chi è alla ricerca di occupazione lo è in media da 24,6 mesi, da 34 se ricerca il primo impiego. Rispetto all'anno precedente, la durata media della disoccupazione è aumentata di 2,3 mesi (quasi tre mesi per chi cerca la prima occupazione). In sette casi su dieci l'aumento delle forze lavoro potenziali nell'ultimo anno è dovuto a chi non cerca lavoro perché ritiene di non trovarlo (+200 mila). Nel 2014 tra gli inattivi che non cercano ma sono disponibili a lavorare, gli scoraggiati sono 1,6 milioni (627 mila in più dal 2008). **Considerando il totale degli inattivi di 15-64 anni, gli scoraggiati arrivano a oltre due milioni.**

Nel 2015, rispetto ai tre mesi precedenti, nella media mobile del periodo dicembre-marzo sono diminuiti sia il tasso di occupazione (-0,1 punti percentuali) sia quello di disoccupazione (-0,2 punti), a fronte di una crescita del tasso di inattività (+0,2 punti). Il tasso di occupazione diminuisce soltanto per le donne, mentre l'andamento degli altri due indicatori riguarda entrambe le componenti di genere.

**Nel complesso dell'economia la dinamica delle retribuzioni mostra dal 2011 una marcata tendenza al rallentamento incominciata con il consolidarsi della crisi economica.** Le retribuzioni contrattuali si attestano stabilmente al di sotto del due per cento (Figura 4.3) raggiungendo un minimo storico dell'1,2 per cento nel 2014. Le retribuzioni di fatto crescono a un ritmo medio annuo dello 0,9 per cento tra il 2010 e il 2014 pari a un terzo di quello registrato nel periodo precedente (2,7 per cento).

**Figura 4.3** Retribuzioni contrattuali per dipendente, retribuzioni di fatto per Ula e inflazione - Anni 2007-2014 (variazioni percentuali annue e variazioni percentuali medie annue)



Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali; Conti economici nazionali e Indagine sui prezzi al consumo



Questa tendenza, seppur generalizzata, mostra evidenti differenze settoriali: nell'industria il rallentamento è molto meno marcato che nei servizi privati e quelli a prevalenza pubblica, in cui si osserva per le retribuzioni di fatto una persistente dinamica negativa a partire dal 2011 (Tavola 4.5). Le dinamiche riflettono il diverso contributo alla variazione delle retribuzioni medie di settore che deriva dalla contrattazione nazionale, dalle erogazioni decise a livello aziendale e, in particolar modo nel settore industriale, dalla forte ricomposizione occupazionale avvenuta in questi anni di crisi economica (par. 4.1.3 **Contrattazione integrativa**).

Tra il 2011 e il 2014, nell'industria i rinnovi si susseguono regolarmente, garantendo un apporto continuo alla dinamica retributiva complessiva. Le retribuzioni contrattuali, crescendo a un ritmo medio annuo del 2,2 per cento, rappresentano una solida base per la dinamica di quelle di fatto che variano del 2,5 per cento nella media del periodo. L'andamento delle retribuzioni contrattuali è sostenuto, oltre che dall'ampia copertura dei contratti in vigore (pari all'88,7 per cento nella media del periodo), anche dalla favorevole applicazione del meccanismo di fissazione degli incrementi tabellari introdotto, sperimentalmente per quattro anni, con il nuovo modello contrattuale del 2009. Questo meccanismo ha come riferimento le previsioni sull'indice dei prezzi al consumo armonizzato al netto del contributo dei prezzi dei beni energetici importati. Ciò fa sì che per i sette contratti del comparto industriale rinnovati tra giugno 2012 e maggio 2013<sup>3</sup> sia assunto come dinamica di riferimento per il triennio 2012-2014 un valore risultato sensibilmente superiore alla dinamica inflattiva effettiva (Tavola 4.6). Situazione analoga caratterizza anche il triennio successivo, influenzato in particolar modo da una previsione per il 2015 non corrispondente all'attuale bassa inflazione.

**Nonostante il quadro economico sfavorevole, la dinamica delle retribuzioni di fatto nel comparto industriale è, seppur di poco, sistematicamente superiore**

**Tavola 4.5** Retribuzioni contrattuali per dipendente e retribuzioni lorde per Ula per attività economica - Anni 2008-2014 (variazioni percentuali)

SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Retribuzioni contrattuali per dipendente							Retribuzioni lorde per Ula						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (a)	2014 (b)
<b>Agricoltura, silvicoltura e pesca</b>	<b>0,7</b>	<b>3,2</b>	<b>1,4</b>	<b>2,3</b>	<b>0,4</b>	<b>2,7</b>	<b>2,5</b>	<b>0,4</b>	<b>2,8</b>	<b>2,5</b>	<b>1,7</b>	<b>0,6</b>	<b>2,6</b>	<b>0,8</b>
<b>Industria</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>1,7</b>	<b>2,2</b>	<b>4,2</b>	<b>2,8</b>	<b>4,0</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,5</b>	<b>2,0</b>
Attività estrattiva, manifatturiera e altre attività industriali	3,4	3,4	2,7	2,4	2,4	2,0	2,3	4,2	2,8	4,4	2,9	2,7	2,2	1,9
Attività manifatturiera	3,4	3,3	2,8	2,5	2,4	1,9	2,4	4,3	2,5	4,6	3,0	2,5	2,3	1,9
Costruzioni	3,8	3,8	2,5	2,6	2,4	1,0	1,2	4,4	3,9	2,4	2,6	2,3	1,7	0,9
<b>Servizi</b>	<b>3,6</b>	<b>3,1</b>	<b>1,8</b>	<b>1,3</b>	<b>1,1</b>	<b>1,3</b>	<b>0,7</b>	<b>3,5</b>	<b>1,6</b>	<b>2,1</b>	<b>0,5</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,5</b>	<b>0,4</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporto e magazzinaggio, servizi di alloggio e ristorazione	3,3	2,8	2,3	1,9	2,0	2,2	1,0	3,4	2,1	3,1	1,2	0,2	2,0	0,9
Servizi di informazione e comunicazione	3,0	2,8	3,2	2,0	2,0	2,0	2,0	2,3	1,9	3,5	1,9	0,5	1,5	0,5
Attività finanziarie e assicurative	5,0	2,2	2,4	1,0	1,5	2,0	1,7	-2,1	-2,4	3,0	1,4	-0,4	-2,3	0,5
Attività immobiliari; professionali, scientifiche e tecniche; amministrative e servizi di supporto	3,2	3,5	1,8	1,6	2,1	2,0	1,1	5,4	2,3	2,9	0,8	0,3	2,1	0,7
Amministrazione pubblica, difesa, istruzione, salute e servizi sociali	3,8	3,1	1,5	0,8	0,1	0,1	0,0	4,1	2,1	1,3	-0,6	-0,1	-0,4	-0,1
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	4,0	2,9	2,3	2,1	1,8	1,7	1,1	5,5	3,1	1,7	2,3	0,8	1,1	0,8
<b>TOTALE</b>	<b>3,5</b>	<b>3,2</b>	<b>2,1</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,2</b>	<b>3,7</b>	<b>1,9</b>	<b>2,5</b>	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>

Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali; Conti economici nazionali

(a) Dati semidefinitivi.

(b) Dati provvisori.



a quella contrattuale, con le sole eccezioni del 2009 e del 2014. Negli ultimi sette anni le retribuzioni di fatto per Ula variano del 23,1 per cento a fronte di una variazione del 19,8 per cento delle retribuzioni contrattuali per dipendente dando luogo a un modesto slittamento salariale<sup>4</sup> positivo quantificabile in quattro decimi di punto all'anno. Nel comparto manifatturiero, in cui le retribuzioni di fatto e quelle contrattuali variano nel periodo rispettivamente del 23,0 e del 20,4 per cento, lo slittamento è pari a tre decimi di punto. Il fenomeno è verosimilmente determinato, in un periodo caratterizzato dalla compressione degli elementi retributivi stabiliti a livello aziendale (straordinari e premi) maggiormente sensibili all'andamento del ciclo, dagli effetti "espansivi" che originano dalla ricomposizione della manodopera tra settori, qualifiche e posizioni lavorative a sfavore delle realtà caratterizzate da retribuzioni meno elevate.

Rispetto alla ricomposizione settoriale, all'interno della manifattura, le attività economiche che presentano, prendendo a riferimento l'anno 2008, una retribuzione inferiore a quella media passano da una quota del 68,2 per cento in quell'anno a una del 66,6 per cento nel 2014. Tra queste si segnalano le attività delle industrie tessili, confezioni e articoli in pelle e quelle della fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche e altri prodotti che fanno registrare le diminuzioni più marcate (rispettivamente da 13,6 a 12,5 per cento e da 10,7 a 9,8 per cento). Confrontando la retribuzione per Ula del settore manifatturiero del 2008 con quella ottenuta applicando alle stesse retribuzioni la struttura occupazionale del 2014, si ottiene una variazione pari allo 0,7 per cento. La ricomposizione settoriale spiega quindi solo parzialmente lo slittamento salariale osservato. Giocano un ruolo preponderante la ricomposizione per qualifica<sup>5</sup> e la maggiore contrazione delle posizioni lavorative con qualifica più bassa e anzianità minore.<sup>6</sup>

**Tavola 4.6** Indicatori di inflazione - Anni 2009-2014 (variazioni percentuali)

INDICATORI DI INFLAZIONE	Anni							Trienni			
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2009-2011	2010-2012	2011-2013	2012-2014 (a)
<b>Ipca netto beni energetici importati - previsto</b>											
Maggio 2009	1,5	1,8	2,2	1,9				5,6	6,0		
Maggio 2010		1,3	2,0	1,8	1,7				5,2	5,6	
Maggio 2011			2,3	2,0	1,9	1,9				6,3	5,9
Maggio 2012				3,1	2,3	2,1	2,1				7,7
Agosto 2012 (b)				3,0	2,0	1,8	2,1				7,0
Maggio 2013					1,8	1,8	2,0				
Maggio 2014						0,8	1,3				
<b>Ipca netto beni energetici importati - effettivo</b>											
	1,2	1,1	2,6	3,2	1,3	-	-	5,0	7,0	7,3	5,4
<b>Ipca</b>	0,8	1,6	2,9	3,3	1,3	0,2	-	5,4	8,0	7,7	4,9
<b>Nic</b>	0,8	1,5	2,8	3,0	1,2	0,2	-	5,2	7,5	7,2	4,4

Fonte: Istat, Indagini dei prezzi al consumo e previsioni Ipca al netto dei beni energetici importati

(a) L'incremento relativo alla realizzazione utilizza per il 2014 il valore della previsione di maggio 2014.

(b) A seguito delle modifiche introdotte dal D.l. 6 luglio 2012, n. 95 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha chiesto all'Istat di effettuare una nuova previsione per gli anni 2012-2015.



**Nel settore dei servizi privati sale all'80 per cento la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo contrattuale.** Al contrario di quanto accade nell'industria, nel settore dei servizi privati la capacità della contrattazione di primo livello di garantire un contributo regolare alla dinamica complessiva delle retribuzioni si indebolisce: la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo passa dal 18 per cento del 2012 al 39 nel 2013 e all'80 nel 2014. Le difficoltà nel rinnovare gli accordi nazionali investono progressivamente molteplici realtà. Ai settori già da tempo in sofferenza per il taglio dei trasferimenti pubblici, come quelli dei trasporti municipalizzati e della sanità privata (per entrambi il contratto è scaduto da oltre sette anni), si affiancano quelli che maggiormente risentono della debolezza della domanda interna (pubblici esercizi e commercio) e quelli, come il credito e le assicurazioni, soggetti alla razionalizzazione dei processi produttivi e delle reti distributive. Questa criticità si riverbera sulla dinamica delle retribuzioni contrattuali che, in marcato arretramento rispetto a quella del periodo precedente, presenta incrementi medi annui nel periodo 2011-2014 compresi tra l'1,6 per cento per le attività finanziarie e assicurative e il 2,0 per cento per quelle d'informazione e comunicazione. Inoltre, nell'ultimo anno si registra una diffusa ulteriore decelerazione che colpisce maggiormente i settori del commercio, riparazione, trasporto, magazzinaggio e servizi di alloggio e di ristorazione (dal 2,2 per cento del 2013 all'1,0 nel 2014) e quelli delle attività immobiliari, professionali, scientifiche, amministrative e di supporto (dal 2,0 all'1,1 per cento).

**Le retribuzioni di fatto riflettono il peggioramento della situazione economica** che, attraverso la compressione delle componenti discontinue e variabili<sup>7</sup> della retribuzione e un turnover caratterizzato dall'ingresso di una quota sempre maggiore di occupazione flessibile<sup>8</sup> e quindi a retribuzione inferiore, determina un marcato rallentamento del ritmo della crescita. Tra il 2008 e il 2014 in tutti gli aggregati quasi sistematicamente la dinamica delle retribuzioni di fatto risulta inferiore a quella delle retribuzioni contrattuali con uno slittamento salariale medio annuo negativo. In particolare, l'indagine sulle grandi

**Tavola 4.7 Retribuzioni contrattuali per dipendente e retribuzioni di fatto per Ula per attività economica - Anni 2007-2014**  
(variazioni percentuali in termini reali)

SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Retribuzioni contrattuali			Retribuzioni di fatto		
	2007-2010	2010-2014	2007-2014	2007-2010	2010-2014	2007-2014
<b>Agricoltura, silvicoltura e pesca</b>	<b>-0,3</b>	<b>0,9</b>	<b>0,5</b>	<b>0,0</b>	<b>-1,5</b>	<b>-1,5</b>
<b>Industria</b>	<b>3,8</b>	<b>1,6</b>	<b>5,5</b>	<b>5,3</b>	<b>2,9</b>	<b>8,4</b>
Attività estrattiva, manifatturiera e altre attività industriali	3,8	2,0	5,9	5,8	2,4	8,4
<i>Attività manifatturiera</i>	3,8	2,1	6,0	5,8	2,4	8,4
Costruzioni	4,3	0,0	4,3	5,0	0,3	5,3
<b>Servizi</b>	<b>2,9</b>	<b>-2,7</b>	<b>0,2</b>	<b>1,6</b>	<b>-5,7</b>	<b>-4,2</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporto e magaz., servizi di alloggio e ristorazione	2,7	0,0	2,7	2,9	-2,7	0,2
Servizi di informazione e comunicazione	3,3	0,8	4,1	2,2	-2,8	-0,6
Attività finanziarie e assicurative	3,9	-0,9	2,9	-6,9	-7,6	-13,9
Attività immobiliari; professionali, scientifiche e tecniche; amministrative e servizi di supporto	2,9	-0,3	2,6	4,9	-3,1	1,6
Amministrazione pubblica, difesa, istruzione, salute e servizi sociali	2,8	-5,9	-3,4	1,9	-8,0	-6,3
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	3,4	-0,5	2,9	4,6	-2,2	2,3
<b>TOTALE</b>	<b>3,1</b>	<b>-1,4</b>	<b>1,7</b>	<b>2,5</b>	<b>-3,6</b>	<b>-1,1</b>

Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali; Conti economici nazionali



imprese consente di osservare una riduzione degli importi erogati a titolo di straordinario e di premi di circa il 40 per cento, peso complessivo sulla retribuzione totale che passa dal 12,2 per cento del 2008 al 7,0 per cento del 2014.

**Nel settore pubblico, con il blocco dei rinnovi la dinamica delle retribuzioni contrattuali è ferma al 2011 e le retribuzioni di fatto in rapido declino.** Nel settore a prevalenza pubblica sono evidenti gli effetti delle misure per il contenimento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti varate con il decreto legge n. 78/2010 e confermate con successive modifiche a tutto il 2014.<sup>9</sup> La quota dei dipendenti pubblici con il contratto scaduto, scesa notevolmente nel 2009 (38,1 per cento), ritorna al 100 per cento negli anni successivi a causa del blocco dei rinnovi contrattuali. La dinamica delle retribuzioni contrattuali in questi settori<sup>10</sup> risulta sostanzialmente stazionaria dal 2012. L'andamento delle retribuzioni di fatto dal 2009 declina rapidamente: dal 4,1 per cento del 2008 si passa al 2,1 per cento del 2009 e all'1,3 per cento del 2010. Dall'anno successivo si registra una diminuzione media delle retribuzioni pari allo 0,3 per cento annuo.

Considerando il complesso dei dipendenti dell'economia italiana, nell'intero periodo considerato in termini reali le retribuzioni contrattuali aumentano complessivamente dell'1,7 per cento mentre quelle di fatto per unità di lavoro diminuiscono dell'1,1 per cento (Tavola 4.7). Dopo il 2010 al rallentamento della dinamica retributiva corrisponde nel 2011 e 2012 un'accelerazione dei prezzi al consumo che genera una contrazione in termini reali rispettivamente dell'1,4 e del 3,6 per cento.

In quasi tutti i settori di attività economica le retribuzioni contrattuali realizzano guadagni in termini reali, compresi tra lo 0,5 per cento dell'agricoltura e il 6,0 per cento della manifattura; fa eccezione il comparto a prevalenza pubblica in cui si registra una perdita del 3,4 per cento. Per le retribuzioni di fatto la crescita è marcata solo nel settore industriale (8,4 per cento), mentre in agricoltura (-1,5 per cento) e nei servizi (-4,2 per cento) prevale una dinamica negativa.

1 Il tasso di mancata partecipazione estende quello di disoccupazione comprendendo le forze di lavoro potenziali che non cercano attivamente lavoro (si veda Glossario).

2 Si adotta di seguito la tipologia utilizzata nei precedenti Rapporti, che distingue gli occupati in standard (a tempo pieno e con durata non predeterminata), parzialmente standard (a tempo parziale e durata non predeterminata) e atipici (con lavoro a termine sia a tempo parziale sia a tempo pieno). Si veda Istat (2009).

3 Si tratta dei seguenti contratti: estrazione minerali energetici e petrolifere (38 mila dipendenti); alimentari (253 mila dipendenti); carta e cartotecnica (57 mila dipendenti); chimiche (204 mila dipendenti); cemento, calce e gesso (14 mila dipendenti); metalmeccanica (2,2 milioni di dipendenti) e energia elettrica (57 mila dipendenti). Questi riguardano 2,8 milioni di dipendenti, pari a circa il 61 per cento degli occupati del settore.

4 Pari alla differenza tra crescita delle retribuzioni di fatto e quella contrattuale.

5 È stato stimato, in base ai dati sulle imprese industriali con almeno 500 addetti, che nel 2009 la caduta più contenuta del numero di impiegati rispetto agli operai spiega poco meno di un terzo della variazione della retribuzione lorda continuativa osservata.

6 Dai dati della Rilevazione sulle forze di lavoro si osserva che nel settore dell'industria in senso stretto tra il 2008 e il 2014 si riduce il peso degli operai e apprendisti e in particolar modo diminuisce la quota degli occupati più giovani (-11,1 punti percentuali) e quelli con un titolo di studio più basso (fino alla licenza media -6,2 punti percentuali).

7 Per le imprese con almeno dieci dipendenti appartenenti alle sezioni da G a N dell'Ateco 2007, la quota di ore di straordinario (ogni 100 ore lavorate) si riduce tra il 2009 e il 2014 da 4,1 a 3,5.

8 Dai dati della Rilevazione sulle forze di lavoro si osserva che la quota dei dipendenti con contratto a tempo determinato tra il 2008 e il 2014 aumenta diffusamente nei servizi di mercato e in particolare nel settore degli alberghi e ristoranti raggiunge una quota pari a un terzo dell'occupazione dipendente. Fa eccezione il comparto delle attività finanziarie in cui dal 2012 si fa ampio ricorso per le nuove assunzioni a tempo indeterminato all'istituto del livello retributivo di inserimento professionale che permette un risparmio di circa il 18 per cento sulla retribuzione.

9 Le principali misure di contenimento della dinamica delle retribuzioni (decreto legge 31 maggio 2010 n.78, Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122) sono state: limite del 3,2 per cento agli aumenti relativi ai rinnovi contrattuali, già siglati o ancora da siglare, per il biennio 2008-2009; blocco, senza possibilità di recupero, delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 (estesa successivamente al 2013); congelamento per il triennio 2011-2013 (esteso al 2014) del trattamento economico complessivo (compreso quello accessorio) per i singoli dipendenti nell'importo ordinariamente spettante per il 2010; riconoscimento dei soli effetti giuridici (e non economici) delle progressioni di carriera disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 (esteso al 2014).

10 Sezioni da O a Q dell'Ateco 2007.





## APPROFONDIMENTI E ANALISI

### 4.1 Qualità del lavoro

#### 4.1.1 Crescita del part time involontario

Il part time è l'unica forma di lavoro cresciuta quasi ininterrottamente negli anni della crisi. Gli occupati part time sono oltre quattro milioni nel 2014, il 18,4 per cento sul totale degli occupati; dal 2008, quando erano il 14,3 per cento, sono cresciuti di 784 mila. Questa forma di lavoro è tradizionalmente più diffusa tra le donne (nel 2014 circa un terzo ha un'occupazione part time, a fronte dell'8,4 per cento degli uomini), ma la crescita del lavoro a orario ridotto ha interessato entrambi i sessi. Tuttavia, più che rispondere a un'esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro degli individui, il maggiore ricorso al tempo parziale sembra essere stata una delle strategie delle imprese per far fronte alla crisi. L'incremento ha riguardato soprattutto quello involontario, scelto in mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno: la sua incidenza sul totale degli occupati a orario ridotto è cresciuta dal 40,2 per cento nel 2008 al 63,6 nel 2014.

La crescita del part time degli ultimi anni avvicina l'Italia all'Europa: nella media dell'Ue nel 2014 il 19,6 per cento degli occupati svolge un lavoro a tempo parziale (8,8 per cento gli uomini e 32,2 per cento le donne). La quota è cresciuta di 2,1 punti tra il 2008 e il 2014. Tuttavia, benché anche in Europa sia aumentato il part time involontario, nel 2014 l'indicatore raggiunge un livello decisamente inferiore a quello del nostro Paese (29,4 per cento). Tale differenza persiste anche calcolando l'incidenza del part time involontario sul totale degli occupati e non soltanto su chi lavora a orario ridotto: si passa dall'11,7 per cento dell'Italia (6,2 per gli uomini e 19,2 per le donne) al 5,8 per cento della media Ue (3,5 per gli uomini e 8,4 per le donne) (Figura 4.4).

In Italia l'incidenza degli occupati part time è più elevata tra i giovani (22,6 per cento per coloro che hanno fino a 34 anni), diminuisce al crescere del titolo di studio (19,5 per cento tra chi ha al massimo la licenza media a fronte del 18,6 per cento tra i diplomati e 16,0 per cento tra i laureati) ed è particolarmente elevata tra gli stranieri (29,7 per cento). I settori in cui il tempo parziale è più diffuso sono gli alberghi e ristoranti (34,7 per cento), i servizi alle imprese (28,0 per cento) e i servizi alle famiglie (58,9 per cento); le professioni in cui si segnalano le maggiori incidenze di part time sono quelle non qualificate (38,3 per cento) e quelle svolte nelle attività commerciali e dei servizi (28,0 per cento).

Il regime a orario ridotto più diffuso è il part time orizzontale,<sup>11</sup> che interessa circa otto occupati part time su dieci (l'83,6 per cento tra le donne e il 73,5 per cento tra gli uomini) ed è più diffuso tra gli occupati di 35-49 anni e, per le donne, tra le madri. Sono, invece, 596 mila gli occupati in part time verticale,<sup>12</sup> che riguarda il 21,0 per cento degli uomini e il 12,3 per cento delle donne in part time ed è diffusa soprattutto tra gli indipendenti e gli atipici.

Dal punto di vista dell'impegno orario, l'aumento complessivo del part time tra il 2008 e il 2014 si polarizza verso orari o molto brevi (fino a 10 ore, +33,7 per cento dal 2008) o piuttosto lunghi (tra 30 e 39 ore, +37,2 per cento), rivelando l'esistenza di due fenomeni distinti: da un lato la diffusione di forme di sottoccupazione, dall'altro un ricorso al part time vicino all'impegno orario a tempo pieno.

Considerando contestualmente l'involontarietà o meno del tempo parziale e la durata del lavoro

4 milioni di part timer, involontario uno su due

Italia lontana dall'Europa sul part time volontario

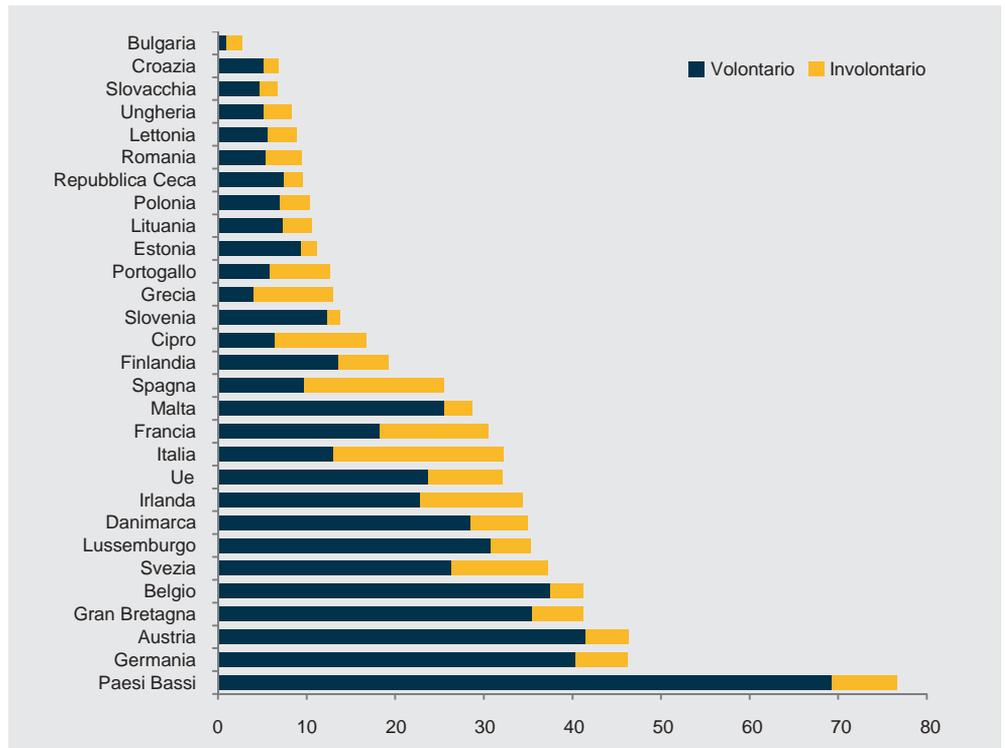
Più diffuso il part time orizzontale



<sup>11</sup> Il part time orizzontale prevede lo svolgimento di un numero minore di ore nell'arco della giornata lavorativa.

<sup>12</sup> Il part time verticale riguarda coloro che lavorano soltanto in alcuni giorni, settimane o mesi, con orario a tempo pieno nel corso della giornata.

**Figura 4.4 – Part time femminile per volontarietà o involontarietà del lavoro a orario ridotto e per paese Ue – Anno 2014 (incidenza percentuale)**



Fonte: Eurostat, Labour force survey

ro (Tavola 4.8), si nota che nel periodo 2008-2014, a fronte di una riduzione del 24,8 per cento del part time volontario (-491 mila unità), quello involontario è quasi raddoppiato (1 milione 275 mila unità in più), costituendo di fatto l'unica forma di occupazione aumentata negli anni della crisi.

Rispetto ai dipendenti permanenti e agli indipendenti, gli atipici più spesso svolgono il part time involontario e sono esposti così a una doppia vulnerabilità: lo svantaggio del lavoro precario e il ripiego su un orario ridotto.

Il part time involontario è particolarmente elevato tra i giovani fino a 34 anni, i residenti nel Mezzogiorno, gli occupati con al più la licenza media e gli stranieri. Negli ultimi sei anni i maggiori incrementi relativi si riscontrano al Nord, tra i meno giovani (specialmente con più di 50 anni) e gli uomini (+444 mila). Aumenti rilevanti sono diffusi nelle piccole imprese e nei settori dell'agricoltura, dell'industria in senso stretto, dei servizi alle famiglie, degli alberghi e della ristorazione, dei trasporti o magazzinaggio e del commercio.

Il part time non è utilizzato solamente quale strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, data anche la diffusione dei cosiddetti orari "antisociali" (la sera, la notte o il fine settimana). Sebbene riguardi in misura più rilevante gli occupati a tempo pieno, il lavoro in orari disagiati e a turni non è trascurabile tra quelli a part time, soprattutto involontario. Nel 2014, il lavoro serale e notturno interessa prevalentemente gli occupati a tempo pieno. La situazione è diversa per il lavoro svolto nel fine settimana. Il lavoro di sabato, che interessa quasi un occupato a tempo pieno su due, è svolto dal 39,7 per cento degli occupati part time e arriva al 45,5 per cento tra quelli involontari. Nel caso del lavoro di domenica, poi, tra i part timer involontari con lavoro atipico l'incidenza supera quella degli occupati a tempo pieno (22,1 contro 19,0 per cento).



**Tavola 4.8 Occupati di 15 anni e più per sesso, tipologia di orario e posizione lavorativa – Anno 2014**  
(valori assoluti in migliaia, composizioni percentuali, variazioni assolute e percentuali)

TIPOLOGIA DI OCCUPATI	2014		Variazioni 2008-2014		Variazioni 2013-2014	
	v.a.	%	Assolute	%	Assolute	%
MASCHI						
<b>Tempo pieno</b>	<b>11.862</b>	<b>91,6</b>	<b>-1.228</b>	<b>-9,4</b>	<b>-31</b>	<b>-0,3</b>
<b>Part time</b>	<b>1.083</b>	<b>8,4</b>	<b>353</b>	<b>48,3</b>	<b>63</b>	<b>6,1</b>
Volontario	277	25,6	-91	-24,8	-17	-5,7
<i>Dip. permanenti</i>	102	36,7	-37	-26,6	-11	-9,4
<i>Atipici</i>	43	15,6	-40	-48,3	-5	-10,1
<i>Indipendenti</i>	132	47,7	-14	-9,8	-1	-1,1
Involontario	806	74,4	444	122,8	79	10,9
<i>Dip. permanenti</i>	403	50,0	238	143,6	36	9,8
<i>Atipici</i>	263	32,6	132	100,8	29	12,3
<i>Indipendenti</i>	140	17,4	75	114,2	15	11,7
<b>TOTALE</b>	<b>12.945</b>	<b>100,0</b>	<b>-875</b>	<b>-6,3</b>	<b>31</b>	<b>0,2</b>
FEMMINE						
<b>Tempo pieno</b>	<b>6.326</b>	<b>67,8</b>	<b>-368</b>	<b>-5,5</b>	<b>-4</b>	<b>-0,1</b>
<b>Part time</b>	<b>3.008</b>	<b>32,2</b>	<b>431</b>	<b>16,7</b>	<b>61</b>	<b>2,1</b>
Volontario	1.211	40,3	-399	-24,8	-30	-2,4
<i>Dip. permanenti</i>	903	74,5	-240	-21,0	-23	-2,5
<i>Atipici</i>	92	7,6	-110	-54,4	-3	-2,7
<i>Indipendenti</i>	217	17,9	-49	-18,6	-4	-1,8
Involontario	1.797	59,7	831	86,0	91	5,3
<i>Dip. permanenti</i>	1.174	65,3	608	107,4	62	5,6
<i>Atipici</i>	489	27,2	160	48,5	22	4,7
<i>Indipendenti</i>	134	7,5	63	88,9	7	5,4
<b>TOTALE</b>	<b>9.334</b>	<b>100,0</b>	<b>64</b>	<b>0,7</b>	<b>57</b>	<b>0,6</b>
TOTALE						
<b>Tempo pieno</b>	<b>18.188</b>	<b>81,6</b>	<b>-1.596</b>	<b>-8,1</b>	<b>-35</b>	<b>-0,2</b>
<b>Part time</b>	<b>4.091</b>	<b>18,4</b>	<b>784</b>	<b>23,7</b>	<b>124</b>	<b>3,1</b>
Volontario	1.488	36,4	-491	-24,8	-47	-3,0
<i>Dip. permanenti</i>	1.004	67,5	-277	-21,6	-34	-3,2
<i>Atipici</i>	135	9,1	-150	-52,6	-7	-5,2
<i>Indipendenti</i>	349	23,4	-64	-15,5	-6	-1,6
Involontario	2.603	63,6	1.275	96,0	170	7,0
<i>Dip. permanenti</i>	1.577	60,6	846	115,6	98	6,6
<i>Atipici</i>	751	28,9	292	63,4	51	7,2
<i>Indipendenti</i>	274	10,5	138	101,0	22	8,5
<b>TOTALE</b>	<b>22.279</b>	<b>100,0</b>	<b>-811</b>	<b>-3,5</b>	<b>88</b>	<b>0,4</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Gli aspetti di debolezza “oggettivi” riscontrati per i part timer involontari si ripercuotono sui livelli di soddisfazione per il lavoro svolto: nel 2014, infatti, il punteggio di soddisfazione medio dichiarato dai lavoratori part time è 6,6, quello dei part timer involontari è pari a 6,3 a fronte del 7,2 degli occupati in part time volontario e del 7,1 degli occupati a tempo pieno (Tavola 4.9). Livelli di soddisfazione particolarmente bassi per i part timer involontari riguardano le prospettive di carriera, il guadagno, l’orario e la stabilità del proprio posto di lavoro con punteggi che tendono a scendere ulteriormente per la componente atipica e indipendente.

Emblematica, infine, anche la percezione della sicurezza riguardo il proprio lavoro: gli occupati in part time involontario, infatti, sono anche più insicuri circa il proprio futuro lavorativo rispetto a chi ha un lavoro full time, sia tra gli atipici sia tra i lavoratori permanenti (Figura 4.5).

Più paura di perdere il lavoro per part timer involontari

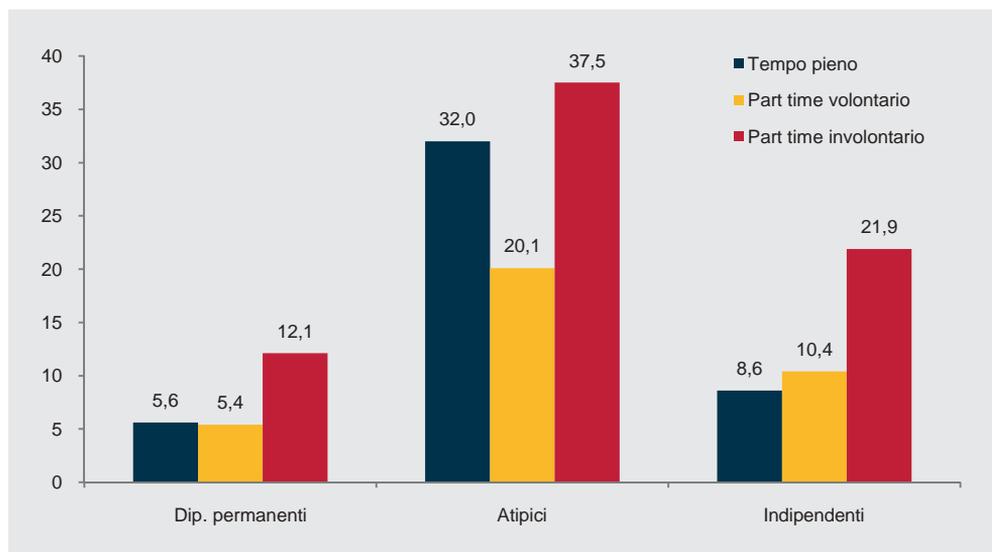


**Tavola 4.9** Punteggi espressi sul grado di soddisfazione per dimensioni del lavoro per tipologia di orario e posizione lavorativa – Anno 2014 (valori medi su una scala da 1 a 10)

TIPOLOGIA DI ORARIO E POSIZIONE LAVORATIVA	Punteggio medio	Guadagno	Stabilità	Relazioni di lavoro	Carriera	Orario	Distanza	Interesse
<b>Tempo pieno</b>	<b>7,1</b>	<b>6,4</b>	<b>7,1</b>	<b>7,5</b>	<b>6,1</b>	<b>7,2</b>	<b>7,8</b>	<b>7,9</b>
Dip. permanenti	7,3	6,7	7,7	7,5	6,1	7,4	7,8	7,8
Atipici	6,8	6,4	5,6	7,5	5,7	7,2	7,4	7,6
Indipendenti	6,9	5,6	6,1	7,4	6,1	6,6	8,1	8,0
<b>Part time</b>	<b>6,6</b>	<b>5,8</b>	<b>6,4</b>	<b>7,5</b>	<b>5,2</b>	<b>6,4</b>	<b>7,8</b>	<b>7,4</b>
Volontario	7,2	6,5	7,2	7,7	5,7	7,6	8,1	7,8
<i>Dip. permanenti</i>	7,3	6,8	7,7	7,7	5,6	7,8	8,0	7,7
<i>Atipici</i>	7,1	6,5	6,2	7,9	5,7	7,5	8,0	7,7
<i>Indipendenti</i>	7,0	5,6	6,3	7,7	6,0	7,1	8,4	8,1
Involontario	6,3	5,5	5,9	7,4	4,9	5,8	7,6	7,1
<i>Dip. permanenti</i>	6,4	5,7	6,6	7,4	4,9	5,9	7,6	7,0
<i>Atipici</i>	6,1	5,4	4,8	7,4	4,9	5,6	7,5	7,2
<i>Indipendenti</i>	5,9	4,4	4,7	7,0	4,8	5,2	7,6	7,6
<b>TOTALE</b>	<b>7,0</b>	<b>6,3</b>	<b>7,0</b>	<b>7,5</b>	<b>5,9</b>	<b>7,0</b>	<b>7,8</b>	<b>7,8</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

In conclusione, in questi anni di congiuntura economica sfavorevole, il part time ha ricoperto e continua a ricoprire un ruolo cruciale. Soprattutto quando involontario, il part time è stato utilizzato dalle imprese come uno degli strumenti di flessibilità, consentendo il mantenimento di alcune posizioni lavorative e la creazione di nuovi posti di lavoro, ma penalizzando la qualità del lavoro.

**Figura 4.5** Occupati che temono di perdere il proprio lavoro entro sei mesi e di non riuscire a trovarne un altro per tipologia di orario e posizione lavorativa – Anno 2014 (incidenza percentuale)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

### 4.1.2 Eterogeneità e segmentazione del lavoro irregolare

Per la revisione dei conti nazionali che ha accompagnato l'introduzione del nuovo Sistema europeo dei conti (Sec 2010), l'Istat ha adottato una nuova metodologia di stima della componente non regolare dell'input di lavoro.<sup>13</sup> Si tratta di una componente che l'Istat stima per garantire l'eshaustività dei conti nazionali, ma che è anche fondamentale per descrivere la qualità del lavoro nel suo complesso. Se gli occupati non regolari sono esclusi dai diritti di cui godono gli occupati regolari, è anche vero che l'occupazione irregolare genera una distorsione della concorrenza tra le imprese e disincentiva gli investimenti.

Il nuovo metodo ha prodotto per il 2012 una stima del tasso di irregolarità, che è risultata pari al 12,6 per cento del totale degli occupati e al 14,9 per cento delle unità di lavoro.<sup>14</sup> A fronte di tale incidenza media, appaiono consistenti le differenze settoriali: l'irregolarità ha, infatti, un'incidenza del 21,9 per cento sugli occupati in agricoltura, del 6,6 per cento nell'industria in senso stretto, del 14,7 per cento nelle costruzioni e del 13,3 per cento nei servizi, con punte in quest'ultimo comparto che toccano il 16,3 per cento nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi e un valore particolarmente elevato nel comparto del lavoro domestico (54,6 per cento). Sull'agricoltura incide la stagionalità e la dispersione sul territorio della produzione, unitamente alla scarsa qualificazione del personale impiegato; analogamente nel settore delle costruzioni, basse qualifiche e dispersione dei cantieri sul territorio sono fattori che facilitano il ricorso al lavoro irregolare.

L'integrazione tra microdati della Rilevazione sulle forze di lavoro e fonti amministrative consente ulteriori approfondimenti sull'articolazione della componente non regolare dei soli occupati residenti nella media del triennio 2010-2012. Risultano confermati alcuni fenomeni stilizzati: quote di irregolarità più elevate caratterizzano la componente femminile, i cittadini stranieri, gli indipendenti, i giovani e gli anziani, i meno istruiti, il Mezzogiorno e i settori notoriamente a rischio (Tavola 4.10).

Molti di questi elementi dipingono i tratti caratteristici di una specializzazione del lavoro non regolare nei segmenti più deboli e nelle aree di maggior disagio del mercato del lavoro, alimentando, tuttavia, anche una visione spesso stereotipata del fenomeno. È pur sempre vero, infatti, che oltre la metà dei circa 2,3 milioni di irregolari stimati in media nel triennio 2010-2012 sono uomini, poco più dell'80 per cento cittadini italiani, oltre la metà in un'età compresa fra 35 e 64 anni, uno su sei ha frequentato l'università, più della metà lavora nelle regioni del Centro-nord, due terzi sono lavoratori dipendenti, uno su tre svolge attività di tipo tecnico-professionale o impiegatizio, poco meno della metà sono coniugati, quasi la metà sono l'unico percettore occupato della famiglia.

L'eterogeneità del mercato del lavoro irregolare può essere letta considerando l'interazione da

Irregolare più di un occupato su dieci

Più della metà degli irregolari tra 35 e 64 anni

165



<sup>13</sup> Istat (2014). La nuova metodologia è basata sull'utilizzo dei microdati della Rilevazione sulle forze di lavoro integrati con le informazioni contenute negli archivi amministrativi che tracciano l'occupazione regolare. L'ipotesi di fondo è che nel campione integrato – rappresentativo della popolazione residente in famiglia – una condizione di occupazione in assenza di versamenti contributivi viene interpretata come segnale di non regolarità dell'attività lavorativa. Per garantire l'eshaustività delle stime, alle posizioni lavorative non regolari stimate attraverso il campione, sono state aggiunte stime per strato relative al resto degli occupati interni, e in particolare agli stranieri non residenti con e senza titolo a soggiornare. Inoltre, in taluni settori (trasporto su strada di merci e passeggeri, alberghi, pubblici esercizi e servizi domestici) si è proceduto, nella fase di bilanciamento dei conti nazionali, a una integrazione della stima delle posizioni di lavoro non regolari con il supporto di ulteriori fonti ausiliarie. Infine, alla componente dell'occupazione non regolare è stata aggiunta la stima delle persone coinvolte in attività produttive illegali. Convenzionalmente, l'occupazione non regolare riguarda in senso stretto attività lavorative che, sebbene siano svolte in violazione delle normative giuridiche, fiscali e previdenziali, sono però indirizzate alla produzione di beni e servizi la cui commercializzazione è perfettamente legale. Dal punto di vista concettuale, viene perciò distinta dall'occupazione associata alle attività illegali, come la prostituzione, il contrabbando o il commercio di stupefacenti.

<sup>14</sup> Esse tengono conto delle posizioni lavorative secondarie e delle ore lavorate.

**Tavola 4.10 Occupati irregolari per caratteristica socio-demografica e ripartizione geografica - Media del triennio 2010-2012 (valori percentuali)**

CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Quota (a)	Composizione percentuale (b)
<b>SESSO</b>		
Maschi	8,9	52,9
Femmine	11,1	47,1
<b>CITTADINANZA</b>		
Italiana	8,8	81,4
Ue	22,2	6,6
Extra Ue	19,1	12,0
<b>CLASSI DI ETÀ</b>		
15-24 anni	20,9	11,5
25-34 anni	11,4	24,6
35-64 anni	8,2	59,0
Oltre 64 anni	25,7	4,8
<b>LIVELLO DI ISTRUZIONE</b>		
Nessun titolo - Scuola elementare	19,7	11,1
Licenza media	11,1	34,5
Diploma	8,0	37,7
Laurea e oltre	9,2	16,7
<b>ALCUNE CONDIZIONI FAMILIARI</b>		
Single	13,7	16,9
Figlio convivente con i genitori	14,0	24,0
Presenza in famiglia di altri occupati irregolari	19,4	12,9
<b>RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE</b>		
Centro-Nord	7,9	55,7
Mezzogiorno	15,3	44,4
di cui:		
<i>Campania</i>	18,9	14,0
<i>Calabria</i>	19,0	5,1
<i>Sicilia</i>	14,7	9,6
<b>Totale</b>	<b>9,8</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Istat, Campione integrato Rilevazione sulle forze di lavoro e fonti amministrative

(a) Incidenza dell'occupazione irregolare sul totale degli occupati nel segmento.

(b) Quota degli occupati irregolari del segmento sul totale dell'occupazione irregolare.

un lato di una varietà di condizioni individuali, dall'altro di contesti socio-economici locali, legati alle strutture produttive e alle caratteristiche del tessuto sociale. Con un modello logistico è stata prodotta una stima della probabilità di svolgere un'occupazione irregolare in funzione di variabili che sintetizzano le caratteristiche socio-economiche del soggetto e del territorio.<sup>15</sup>

I risultati permettono di gettare ulteriore luce su alcune evidenze, individuando quali siano gli

<sup>15</sup> L'analisi è stata effettuata attraverso la stima di un modello logistico, specificato attraverso le variabili che sintetizzano le caratteristiche socio-economiche del soggetto e gli indicatori provinciali relativi alla struttura economica (disoccupazione, "zona grigia" dell'inattività, utilizzo dei servizi per l'impiego, struttura dell'occupazione) e ai comportamenti fiscali. Nella specificazione del modello logistico (Agresti, 2007) si è assunto che la condizione di occupato non regolare sia legata ad aspetti strutturali dell'individuo (genere, cittadinanza, età, titolo di studio, condizione familiare) e del territorio in cui vive e lavora (condizioni del mercato del lavoro locale e *compliance* fiscale). Come proxy del comportamento fiscale è stata utilizzata la partizione in cluster delle province italiane diffusa dall'Agenzia delle entrate.



specifici fattori di rischio che intervengono e misurandone l'apporto in termini di accrescimento della probabilità di lavoro irregolare. Ad esempio, la maggiore probabilità della irregolarità fra i diversi gruppi di cittadini stranieri può essere interpretata in buona parte sulla base di effetti operanti dal lato delle imprese e legati a fenomeni di specializzazione. Per i maschi single la probabilità di lavorare irregolarmente è più elevata rispetto all'equivalente femminile. Un modesto livello di istruzione è un fattore di rischio più sostenuto per la popolazione femminile; quella maschile risulta invece più sensibile agli effetti legati all'andamento dei mercati del lavoro locali. Un peso più elevato delle microimprese nella struttura produttiva regolare è in genere associato a una maggiore probabilità di irregolarità. Gli indipendenti esprimono in generale un maggiore rischio di lavoro sommerso e per le donne questo rischio agisce con maggior forza, soprattutto nel settore dei servizi alla persona.

Si delinea, dunque, un'ampia varietà di "rischi" di irregolarità fra profili ma anche all'interno di ciascun profilo individuale, man mano che si amplia la considerazione dei fattori di contesto. Prendendo come riferimento uno dei profili meno a rischio, ossia un individuo di 35-44 anni, con elevato livello di istruzione, che vive con il coniuge e due figli, questi avrebbe in media una probabilità del 4,6 per cento di essere un occupato non regolare; il rischio crescerebbe di 0,4 punti percentuali se avesse solo la licenza elementare e di altri 4,9 punti se sua moglie non lavorasse. Se fosse una donna, queste probabilità sarebbero più elevate per tutti i profili considerati. Lo stesso individuo, se fosse single e con un basso livello di istruzione avrebbe una probabilità di irregolarità superiore al dieci per cento, che raddoppierebbe se non fosse cittadino italiano ma comunitario.

Prendendo come riferimento un giovane che vive con i genitori di cui almeno uno occupato regolare, il suo rischio di irregolarità si aggirerebbe attorno al 20 per cento, e al 30 per cento se fosse una ragazza.

Al crescere del livello di istruzione si riduce il rischio e, con questo, il divario fra i generi. Un giovane cittadino straniero e occupato, single e con bassa istruzione ha una probabilità compresa fra 25 e 33 per cento di essere irregolare. Un monogenitore di mezza età con due figli che non lavorano ha una probabilità del dieci per cento di essere irregolare, che sale di tre punti nel caso di una donna. Un migliore livello di istruzione ridurrebbe il valore di queste stime. Il figlio maschio occupato di un monogenitore che non lavora parte da una probabilità del 25 per cento di essere irregolare, che salirebbe al 37 per cento se il genitore fosse a sua volta un occupato irregolare. Se fosse una ragazza le probabilità sarebbero più elevate di 5-7 punti.

D'altra parte i diversi contesti locali e lavorativi introducono notevoli elementi di variabilità all'interno di ciascun profilo. Il rischio per l'individuo varia anche a seconda delle condizioni socio-economiche territoriali e del settore di attività. Nel caso delle donne il ventaglio dei rischi di irregolarità è ancora più ampio. Pertanto fattori locali negativi mettono a rischio anche profili individuali che sarebbero relativamente meno esposti.

Un'analisi dei gruppi<sup>16</sup> porta inoltre a evidenziare una possibile segmentazione del mercato del lavoro sommerso mettendo a fuoco aspetti settoriali collegati all'utilizzo del lavoro non regolare: la partizione in nove gruppi è illustrata nella Figura 4.6. L'aggregato più consistente (gruppo 3) comprende quasi il 30 per cento degli occupati irregolari ed è caratterizzato dalla presenza di individui con basse qualifiche, sovente con occupazioni part time, con un'evidente specializzazione settoriale nelle costruzioni e nei servizi alle famiglie, e una forte caratterizzazione da parte dei cittadini stranieri Ue (soprattutto rumeni). Il settore delle costruzioni è peraltro ben rappresentato anche nel gruppo 8 (11 per cento degli irregolari), nel quale però sono concentrati individui con più elevate qualifiche, appartenenti anche a comparti dell'industria e del commercio: la presenza di giovani e di cittadini stranieri, prevalentemente residenti nelle

Fattori di rischio di diventare irregolare

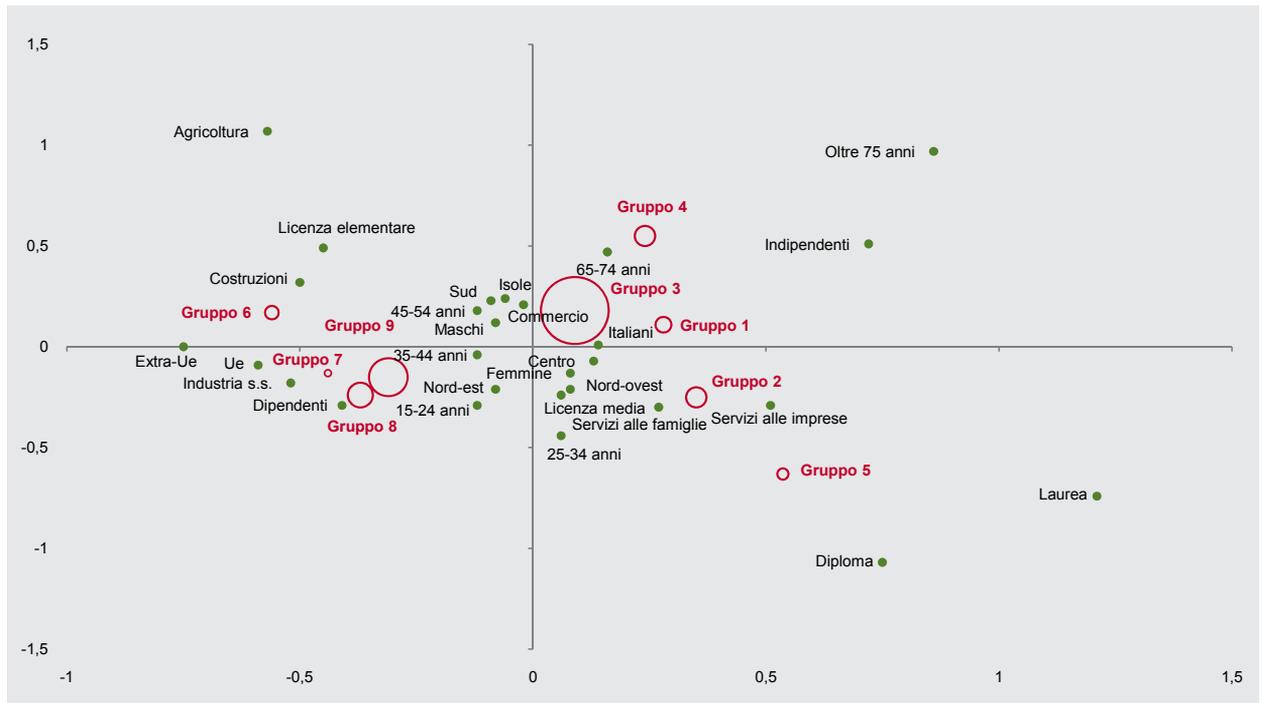
Se istruiti ridotto il rischio di irregolarità

Profili di lavoratori irregolari



<sup>16</sup> È stato utilizzato un algoritmo gerarchico basato sul criterio di varianza minima di Ward (Kaufman e Rousseeuw, 2005).

**Figura 4.6** Piano principale delle corrispondenze (gruppi e variabili ausiliarie: attività economica, sesso, età, cittadinanza e ripartizione geografica) – Media triennio 2010-2012



Fonte: Istat, Campione integrato Rilevazione sulle forze di lavoro e fonti amministrative

regioni del Nord, è un altro tratto distintivo di questo segmento.

L'industria d'altra parte costituisce un settore di specializzazione del gruppo 9 (17,6 per cento), che raccoglie occupati dipendenti, con professionalità intermedie e qualche traccia nelle fonti previdenziali durante l'anno, prevalentemente residenti nelle regioni del Nord e con una forte presenza di cittadini Ue. I dipendenti del comparto agricolo popolano il gruppo 6 (6,6 per cento), caratterizzato da occupati relativamente più anziani, con bassi livelli di istruzione e mansioni poco qualificate, con una forte incidenza di residenti nel Mezzogiorno e di cittadini stranieri. Livelli molto bassi di istruzione connotano anche il gruppo 4 (9,6 per cento), sebbene questo sia caratterizzato dalla presenza di individui che svolgono mansioni più qualificate: molti di essi sono indipendenti agricoli, nel complesso più anziani, quasi solamente italiani e con una forte incidenza di cittadini meridionali. Gli indipendenti del commercio caratterizzano maggiormente il gruppo 1 (7,8 per cento), dove sono rappresentati anche i servizi alle imprese: qui i livelli di istruzione sono più elevati, con una significativa presenza di occupazione maschile delle regioni del Centro-nord.

Nel gruppo 5 (5,4 per cento) vi è una considerevole concentrazione di occupati nei servizi alle imprese e agli individui; l'età è mediamente bassa mentre i livelli di istruzione sono piuttosto elevati, in linea con mansioni professionali di tipo impiegatizio. Si tratta in larga misura di cittadini italiani, con una folta rappresentanza delle regioni del Centro-nord e con un'importante presenza femminile. Molto simile a quest'ultimo cluster è il gruppo 2 (9,6 per cento), dove prevalgono alcuni servizi alle persone (principalmente quelli ricreativi e sanitari) con livelli di istruzione mediamente elevati e mansioni specializzate, caratterizzati da un'età media relativamente alta.

In conclusione, l'approccio basato sull'integrazione dei microdati delle rilevazioni campionarie con quelli derivati dalle fonti amministrative consente di affrontare in un medesimo contesto metodologico la stima delle componenti regolari e non regolari dell'occupazione. L'approccio



rende peraltro possibile l'analisi congiunta delle informazioni sugli individui con quelle relative alle unità produttive presso le quali essi lavorano. Con riferimento alla componente non regolare dell'input di lavoro, la disponibilità di microdati integrati apre così – sia per la statistica pubblica sia, più in generale, per il mondo della ricerca – interessanti opportunità per analisi e approfondimenti riguardanti la varietà delle forme che assume questo tipo di occupazione e l'eterogeneità dei profili individuali coinvolti. Questi sviluppi si propongono del resto come un'importante base cognitiva a supporto delle istituzioni preposte al controllo e alle azioni di contrasto al lavoro non regolare.

#### 4.1.3 Contrattazione collettiva di secondo livello

Una dimensione importante della qualità del lavoro è rappresentata dalla presenza o meno della contrattazione integrativa al contratto nazionale di lavoro (Ccnl) volta a consentire il miglioramento delle condizioni di lavoro, la sperimentazione di pratiche organizzative e orarie flessibili e innovative, aumenti di produttività e salariali contrattati a livello territoriale, aziendale o di stabilimento.

Nel 2012, in media, il tasso di sindacalizzazione nelle imprese con almeno 10 dipendenti dell'industria e dei servizi<sup>17</sup> è pari al 31,0 per cento, con valori più elevati nell'industria in senso stretto (33,1 per cento), rispetto ai servizi orientati al mercato (31,5 per cento) e ai servizi sociali e personali (27,3 per cento), con un minimo nelle costruzioni (23,7 per cento). Il tasso aumenta all'aumentare della dimensione aziendale: dal 30,6 per cento delle imprese che occupano tra i 10 e 49 dipendenti al 37,0 per cento di quelle di maggiore dimensione (500 dipendenti ed oltre). Le Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) e quelle aziendali (Rsa)<sup>18</sup> appaiono ancora relativamente poco diffuse (presenti rispettivamente nel 12,1 per cento e 11,8 per cento delle imprese). La presenza di tali rappresentanze aumenta al crescere della classe dimensionale delle imprese: in quelle con 10-49 dipendenti la percentuale è per la Rsu del 7,5 per cento e per la Rsa dell'8,4 per cento, mentre in quelle con oltre 500 dipendenti rispettivamente del 61,5 e 57,6 per cento (Figura 4.7).

L'Elemento di garanzia retributiva (Egr),<sup>19</sup> introdotto nel 2009 per stimolare la diffusione dei contratti integrativi al Ccnl, viene utilizzato dal 17,9 per cento delle imprese e la gran parte lo applica in maniera esclusiva senza prevedere altre forme di incentivi retributivi integrativi al Ccnl.

La contrattazione decentrata di tipo collettivo (aziendale, territoriale, di gruppo e di stabilimento) coinvolge il 21,7 per cento delle imprese (Figura 4.8), mentre solo il 13,4 per cento eroga un premio di risultato. Se si considera anche la contrattazione individuale, la platea delle imprese coinvolte in qualche forma di contrattazione intesa “in senso ampio” arriva al 31,3 per cento. La Figura 4.8 illustra anche la diffusione delle singole forme di contrattazione integrativa collettiva al Ccnl nel 2012: quelle più frequenti sono di tipo aziendale (11,6 per cento) e territoriale (9,9 per cento).

Iscritto al sindacato quasi un terzo dei lavoratori nelle imprese con almeno 10 dipendenti

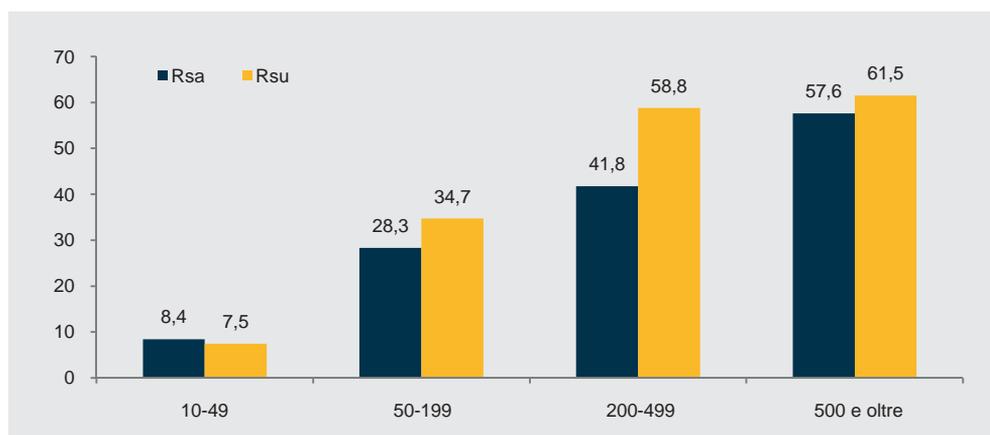
Contrattazione decentrata collettiva in 22 imprese su cento



<sup>17</sup> La fonte delle informazioni è il modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata aggiunto alla Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro effettuata in riferimento all'anno 2012. I risultati presentati si riferiscono al settore privato.

<sup>18</sup> Le Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) e le Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) sono due organismi di rappresentanza dei lavoratori dipendenti pubblici e privati. Le Rsu sono elette da tutti i lavoratori presenti in azienda, indipendentemente dalla loro iscrizione a un sindacato. Le Rsa sono elette dagli iscritti a un particolare sindacato. Le Rsu svolgono un ruolo di rappresentanza generale dei lavoratori e partecipano alla contrattazione aziendale mentre le Rsa rappresentano gli iscritti al sindacato e non partecipano alla contrattazione aziendale.

<sup>19</sup> L'Elemento di garanzia retributiva si applica ai lavoratori dipendenti di aziende prive della contrattazione di secondo livello che non hanno percepito altri trattamenti economici oltre a quanto stabilito dal Ccnl.

**Figura 4.7** Imprese che dichiarano la presenza di Rsa e Rsu per classe di dipendenti – Anni 2012-2013 (incidenza percentuale)

Fonte: Istat, Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata aggiunto alla Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro

La diffusione della contrattazione decentrata “in senso ampio” aumenta al crescere della dimensione aziendale (dal 27,6 per cento nelle imprese di minore dimensione al 73,7 per cento di quelle con almeno 500 dipendenti) e riguarda il 36,5 per cento dell’industria in senso stretto, il 35,6 per cento delle costruzioni e il 30,1 per cento di quelle dei servizi orientati al mercato; il valore più basso, pari al 26,4 per cento, si registra nelle imprese del settore dei servizi sociali e personali.

Se si limita l’analisi alla contrattazione di secondo livello di tipo collettivo (aziendale, territoriale, di gruppo e di stabilimento), si registrano valori di circa dieci punti percentuali più bassi di quelli precedentemente osservati, indipendentemente dal tipo di attività economica.

La presenza di contrattazione di secondo livello consente ai lavoratori coinvolti di percepire un incremento rispetto alla retribuzione media nazionale pari al 15 per cento, che arriva al 19 per i lavoratori occupati nelle imprese che erogano un premio di risultato.

Quali sono i fattori che influiscono in misura maggiore sull’opportunità di adottare forme di contrattazione integrativa?

L’integrazione di più fonti<sup>20</sup> consente di individuare le imprese più propense all’adozione di un accordo integrativo (collettivo o individuale), in funzione delle caratteristiche strutturali relative all’impresa e alla forza lavoro impiegata.<sup>21</sup>

La figura 4.9 riporta il contributo fornito alla probabilità che l’impresa adotti un contratto integrativo.<sup>22</sup> Questa probabilità è influenzata dalla dimensione dell’impresa e dalla sua dislocazione territoriale. Rispetto alla classe dimensionale di riferimento (10-49 dipendenti), la probabilità

<sup>20</sup> Si tratta dei dati derivati dal Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata, integrata da altre fonti: dati derivanti dalla Rilevazione sulla struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni 2012, Asia Occupazione 2012, Inps, 9° Censimento dell’industria e servizi (CIS 2011).

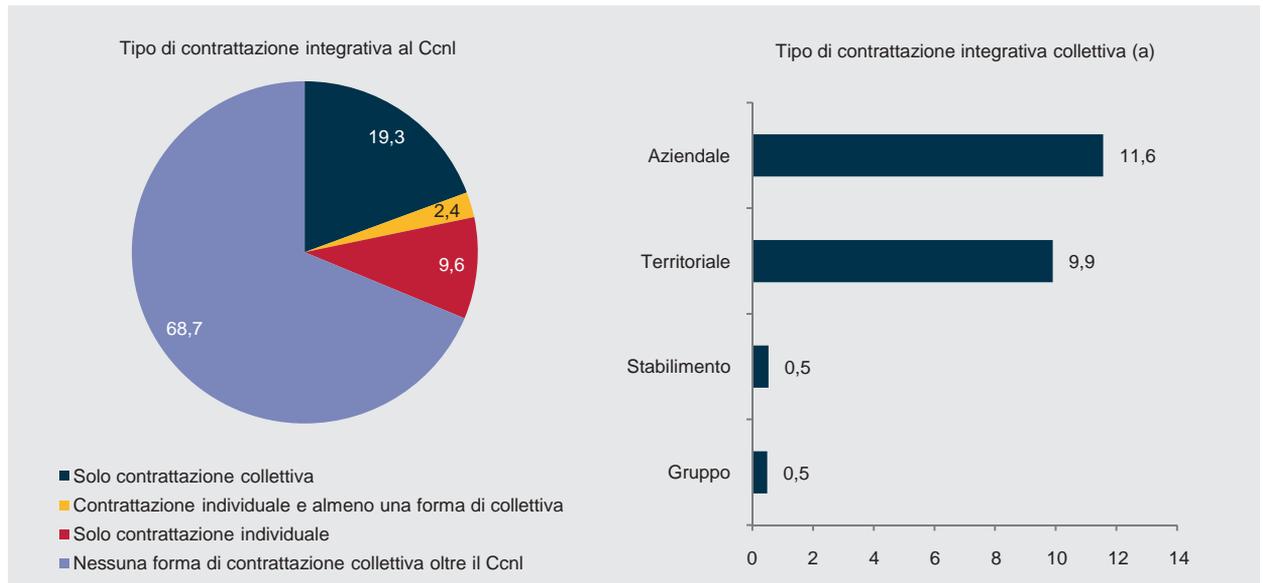
<sup>21</sup> L’analisi è stata effettuata attraverso la stima di un modello probit. Si assume quale ipotesi sottostante alla relazione stimata che la presenza di un accordo integrativo formalizzato sia il frutto di un negoziato tra l’impresa e i rappresentanti dei lavoratori il cui potere contrattuale nei confronti della controparte aziendale è funzione anche delle caratteristiche dell’impresa stessa. Le variabili esplicative sono rappresentate dai fattori strutturali potenzialmente condizionanti le relazioni tra impresa e rappresentanza sindacale, come la dimensione, la localizzazione geografica, il settore di attività economica e il tasso di sindacalizzazione, quale espressione del ruolo e dell’intensità della presenza sindacale nell’impresa. Si aggiungono quindi fattori esplicativi della composizione della forza lavoro aziendale evidenziandone alcune caratteristiche professionali: la quota del personale non dipendente in forza all’impresa, la quota dei lavoratori part time sul totale dei dipendenti, la qualifica professionale prevalente nell’impresa.

<sup>22</sup> Nella figura si riportano i contributi delle sole variabili risultate statisticamente significative al cinque per cento.

Retribuzioni  
più alte con la  
contrattazione di  
secondo livello

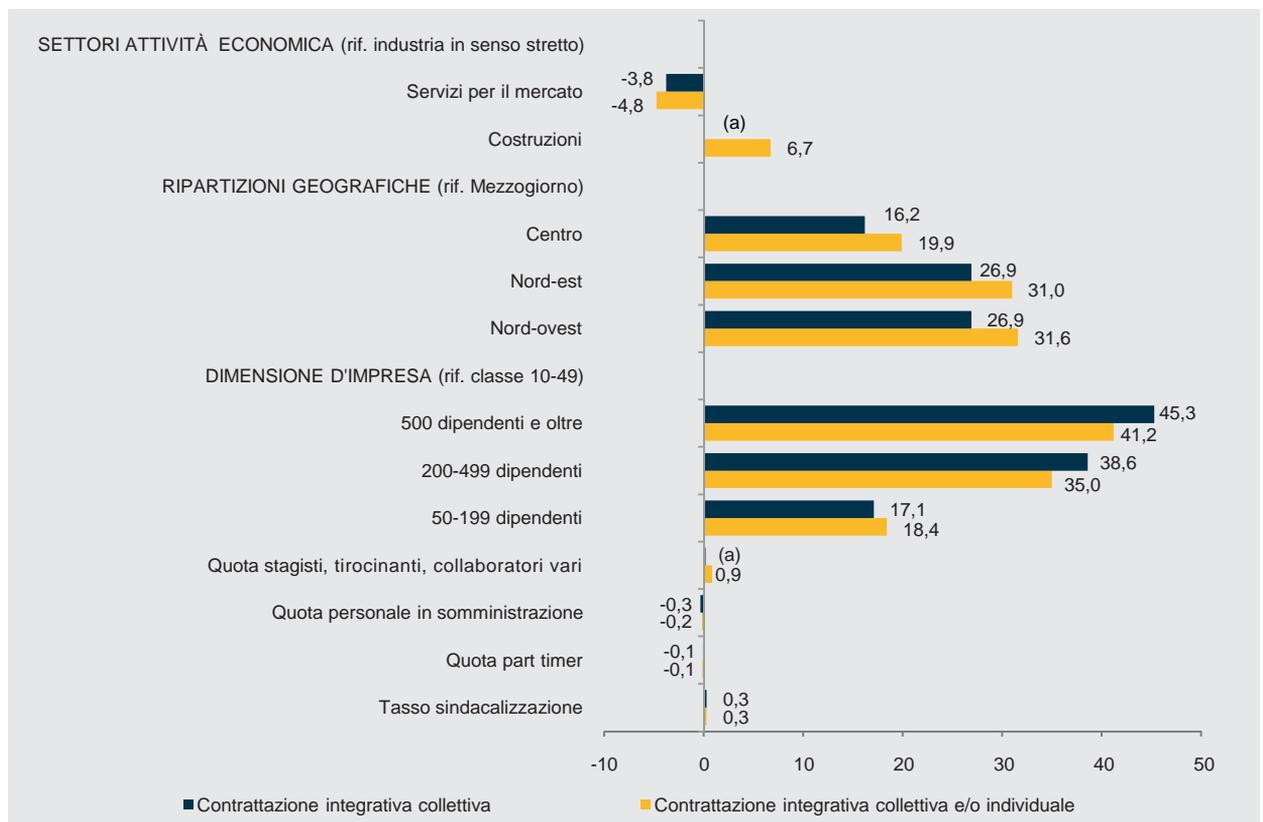


**Figura 4.8 Imprese con 10 dipendenti e oltre per tipo di contrattazione integrativa al Ccnl – Anni 2012-2013** (composizioni percentuali e incidenza sul totale)



Fonte: Istat, Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata aggiunto alla Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (a) Le imprese possono avere contemporaneamente più forme di contrattazione integrativa; il quesito cui si riferisce il dato consente più risposte.

**Figura 4.9 Presenza di un accordo integrativo al Ccnl per caratteristica d'impresa e tipo di contrattazione integrativa – Anno 2012** (contributi alla probabilità di adottare un contratto integrativo, punti percentuali)



Fonte: Istat, Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata aggiunto alla Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro; Rilevazione sulla struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni 2012, Asia Occupazione 2012, Inps, 9° Censimento dell'industria e servizi (a) Coefficienti non statisticamente significativi.



Contratto  
integrativo più  
diffuso nelle grandi  
imprese del Nord

aumenta al crescere della dimensione d'impresa; le imprese residenti in una ripartizione diversa dal Mezzogiorno (categoria di riferimento) hanno una probabilità maggiore di adozione, con il contributo massimo stimato per le ripartizioni del Nord. Rispetto alla categoria di riferimento (industria in senso stretto), aumenta la probabilità di adozione per il settore delle costruzioni (F) nel solo caso della contrattazione "in senso ampio".<sup>23</sup> Invece, per il settore dei servizi per il mercato, in entrambi i casi si riduce la probabilità di adozione di contrattazione di secondo livello. Il tasso di sindacalizzazione si conferma un fattore che aumenta la probabilità della presenza di contrattazione integrativa, tuttavia l'impatto risulta assai limitato.

Passando ai fattori caratterizzanti la forza lavoro, osserviamo un contributo positivo degli stagisti o tirocinanti e collaboratori solo per la contrattazione individuale e un contributo negativo ma estremamente contenuto della quota del personale in somministrazione: all'aumentare della quota della forza lavoro "flessibile", da un lato l'esigenza per l'impresa di contrattare aspetti accessori al Ccnl diminuisce, dall'altro la forza contrattuale della rappresentanza dei lavoratori è in qualche misura depotenziata e l'efficacia nella contrattazione ne risente.

#### 4.1.4 Pratiche di welfare aziendale e *corporate social responsibility*

Tra i benefit e servizi che le imprese offrono ai dipendenti rientrano le iniziative di welfare aziendale, che – recando vantaggi non solo ai dipendenti e alle loro famiglie ma più in generale al territorio dove opera l'azienda – affiancano il welfare locale.

Queste misure possono essere viste come meccanismi di incentivazione del lavoratore in quanto riguardano le modalità di erogazione della prestazione lavorativa, lo sviluppo del capitale umano, il clima organizzativo e, in definitiva, la qualità del lavoro. Inoltre, l'offerta di servizi aggiuntivi per i dipendenti e le loro famiglie (asili nido, servizi di trasporto ecc.) tende a rafforzare il legame tra impresa e collaboratori.

È stato chiesto a un campione di imprese della manifattura, dei servizi di mercato e del commercio<sup>24</sup> di indicare quali iniziative siano state intraprese in questo campo nel corso del 2014. La tutela della salubrità del posto di lavoro e della sicurezza dei lavoratori è la pratica più diffusa: oltre l'80 per cento delle imprese della manifattura e dei servizi e il 65 per cento del commercio (del resto operano in materia obblighi di legge<sup>25</sup>) (Figura 4.10). Seguono le attività di formazione e aggiornamento professionale e lo sviluppo della comunicazione interna. Una misura importante, soprattutto per la trasparenza e la accountability<sup>26</sup> sociale dell'impresa, ovvero la predisposizione di un bilancio sociale per informare sulle proprie attività i lavoratori e gli altri stakeholder è più diffusa nei servizi (44,7 per cento) che nella manifattura e nel commercio (22,5 e 19,6 per cento).

Hanno diffusione minore iniziative più propriamente di welfare aziendale quali quelle connesse alla flessibilizzazione dell'orario di lavoro o alla conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti e delle loro famiglie: le attuano la metà delle imprese dei servizi, più d'un terzo di

Welfare aziendale  
meno diffuso nel  
commercio...

172

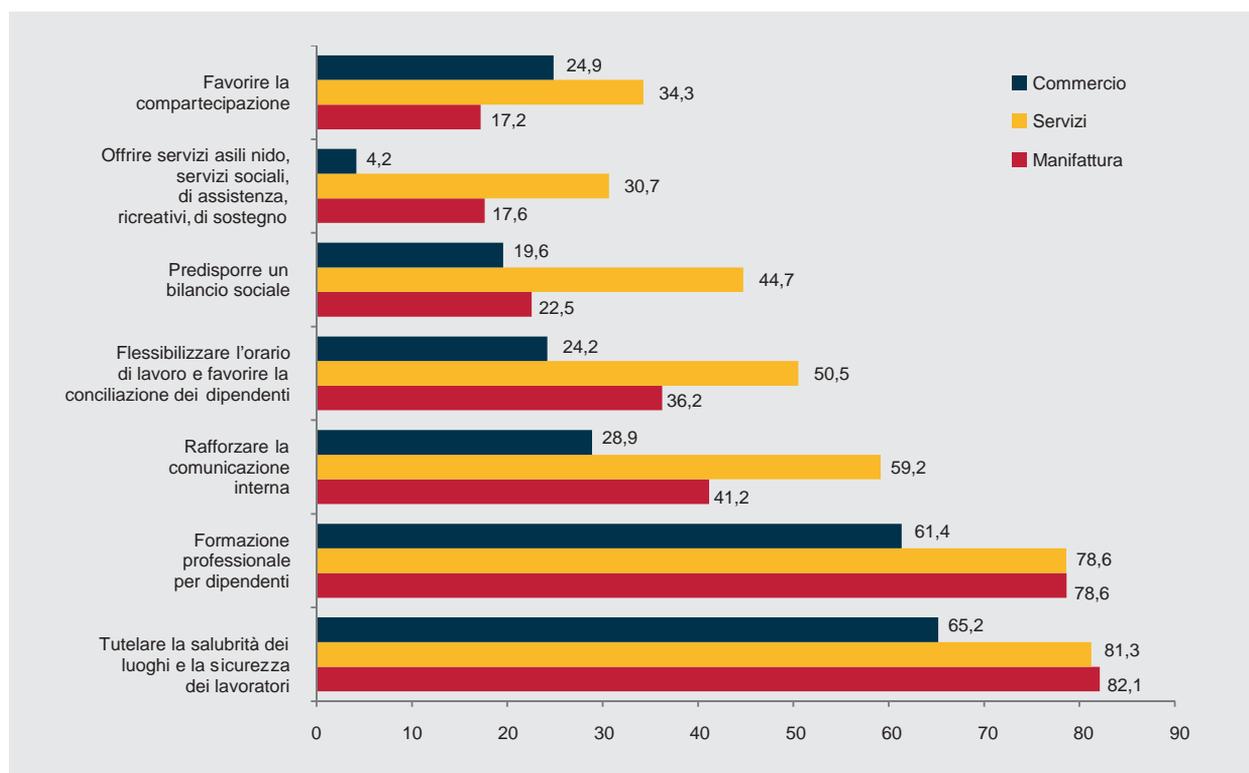


<sup>23</sup> Si tenga presente che in questo settore tradizionalmente viene adottata un tipo di contrattazione territoriale.

<sup>24</sup> Vengono utilizzati i risultati di una sezione ad hoc inserita, nel mese di febbraio 2015, all'interno della Rilevazione mensile sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere, dei servizi di mercato e del commercio al dettaglio. I quesiti, di natura qualitativa, consentono di rilevare la percentuale d'impresе che dichiarano di utilizzare determinate pratiche ma non quanta parte dei dipendenti siano effettivamente coinvolti.

<sup>25</sup> In particolare il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) prevede l'obbligo per tutti i datori di lavoro di attivare procedure per la prevenzione e protezione sul luogo di lavoro e questo implica corsi di formazione e aggiornamento obbligatori per tutti i responsabili, i preposti, i dirigenti e i lavoratori.

<sup>26</sup> Il termine accountability può essere inteso come la responsabilità di rispondere del proprio operato.

**Figura 4.10** Imprese che hanno adottato iniziative di welfare aziendale per macrosettore – Anno 2014 (valori percentuali)

Fonte: Istat, Indagini sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere e dei servizi

sociale riguarda l'offerta dei cosiddetti "servizi di prossimità" (asili nido, servizi sociali, di assistenza, ricreativi ecc.), forniti in misura più contenuta dei precedenti.

Azioni volte a favorire la compartecipazione dei dipendenti alle decisioni d'impresa, quali la partecipazione all'azionariato d'impresa o l'organizzazione di riunioni sulle attività e le strategie dell'impresa, vengono dichiarate dal 34,3 per cento delle imprese che operano nei servizi, dal 24,9 per cento di quelle del commercio e dal 17,2 per cento di quelle della manifattura.

Scendendo nel dettaglio settoriale (Tavola 4.11) nei servizi di mercato e nel commercio la situazione appare piuttosto differenziata: il settore dell'informazione e comunicazione intraprende iniziative volte alla conciliazione in maggior misura rispetto a tutti gli altri settori; lo stesso succede anche per l'offerta di servizi sociali e la comunicazione interna. Quanto alla redazione del bilancio sociale, i settori dei trasporti e magazzinaggio e dell'informazione e comunicazione sono i più attivi.

L'analisi dei risultati per ripartizione territoriale mostra che, sebbene per tutti i comparti il Mezzogiorno sia molto lontano dal resto del Paese, le pratiche di welfare aziendale sono più diffuse nel Nord per la manifattura. Nel Nord-ovest prevale l'offerta di servizi socio-assistenziali e ricreativi, di comunicazione interna, la redazione del bilancio sociale e la compartecipazione, mentre le altre azioni sono più sviluppate nel Nord-est. Nei servizi tutte le pratiche considerate sono più attive nel Nord-est e nel Centro, mentre nel settore del commercio si mettono il luce specialmente le imprese del Nord-ovest (Figura 4.11).

... più nei servizi

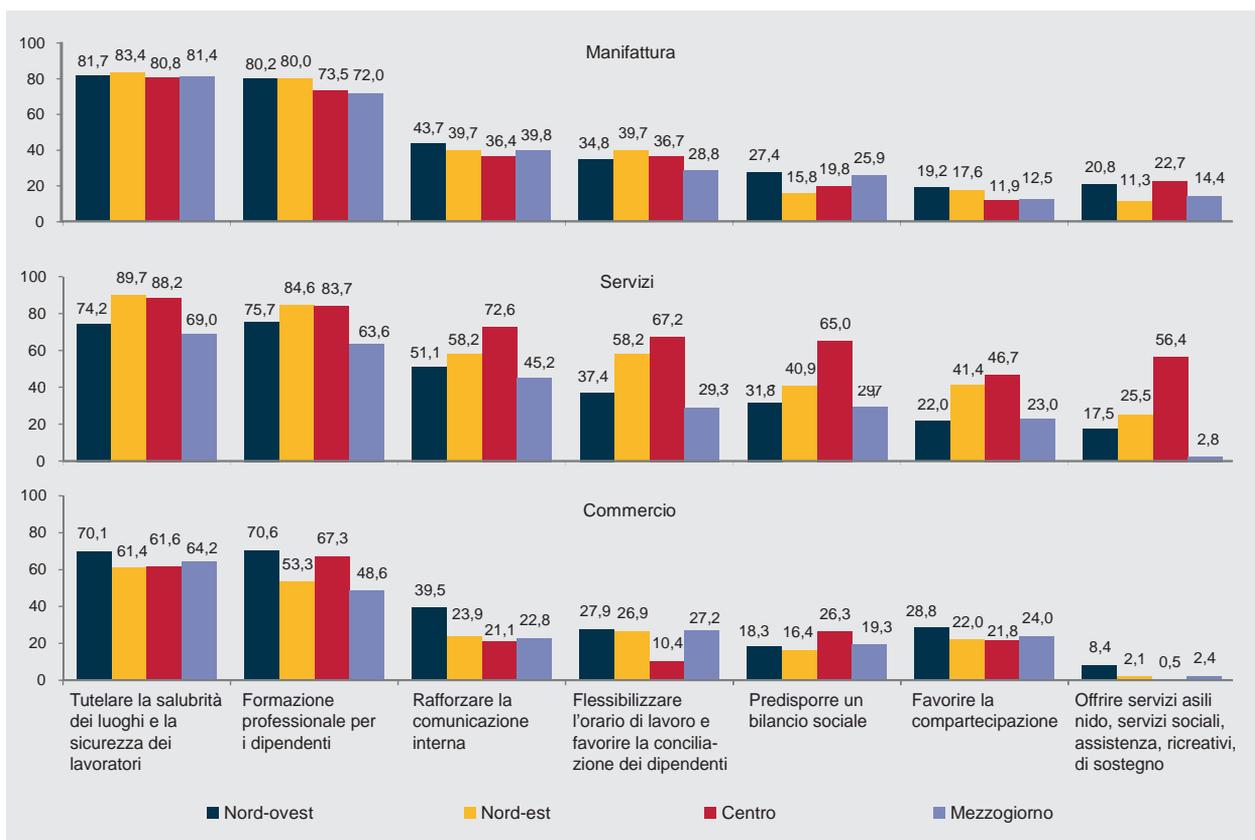
173



**Tavola 4.11** Imprese che hanno adottato iniziative di welfare aziendale per macrosettore dei servizi e del commercio e tipo di iniziativa – Anno 2014 (valori percentuali)

INIZIATIVE DI WELFARE AZIENDALE	Servizi				Commercio	
	Trasporto e magazzino	Servizi turistici	Informazione e comunicazione	Servizi alle imprese e altri servizi	Distribuzione tradizionale	Grande distribuzione
Tutela salubrit� e sicurezza	82,8	84,8	85,8	78,1	56,8	70,2
Formazione professionale	81,2	66,5	81,0	78,8	40,4	74,1
Comunicazione interna	51,8	48,5	74,4	58,2	15,1	37,2
Flessibilizzazione orari e conciliazione	51,7	42,3	60,6	47,6	18,4	27,7
Bilancio sociale	56,1	26,3	55,8	38,9	11,0	24,8
Servizi sociali, assistenziali, ricreativi	38,6	9,1	50,8	23,2	1,6	5,8
Compartecipazione	23,5	38,1	38,8	36,3	25,7	24,4

Fonte: Istat, Indagini sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere e dei servizi

**Figura 4.11** Imprese che hanno adottato iniziative di welfare aziendale per settore e ripartizione geografica – Anno 2014 (valori percentuali)

Fonte: Istat, Indagini sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere e dei servizi



## 4.2 Professioni e competenze

L'approfondimento, focalizzato sull'ultimo triennio, analizza l'andamento occupazionale delle professioni all'interno del sistema di competenze presenti nel mercato del lavoro.<sup>27</sup>

Tra il 2011 e il 2014 l'occupazione è scesa di 319 mila unità. L'andamento dei grandi gruppi professionali rispecchia quello degli anni della crisi con la sola eccezione delle professioni esecutive nel lavoro di ufficio, che registrano un saldo positivo nel periodo 2008-2014, ma negativo negli ultimi tre anni.

Tuttavia, scendendo nel dettaglio della classificazione e considerando tutte le 508 categorie professionali<sup>28</sup> è possibile individuare professioni con andamenti<sup>29</sup> differenti rispetto al saldo occupazionale complessivo del grande gruppo cui appartengono. Il calo dell'occupazione nel triennio in esame è, infatti, sintesi dell'andamento di 82 professioni "in crisi" (il cui numero di occupati diminuisce sia nel triennio sia nell'ultimo anno, oltre 1,3 milioni di persone in meno), di 70 professioni "vincenti" (che invece mostrano una variazione positiva in entrambi i periodi, per un totale di 1,4 milioni di occupati in più) e di 356 professioni "stazionarie" (con un andamento di lieve entità o discontinuo e un calo complessivo di 363 mila occupati). Queste ultime comprendono circa la metà degli occupati del 2014 (oltre 10 milioni), mentre le professioni "in crisi" riguardano 5,3 milioni di occupati e quelle "vincenti" 6,6 milioni. Le tre categorie sono rappresentate in tutti i grandi gruppi, sebbene con diverso peso.

Nel 2014, la metà degli individui occupati in professioni "vincenti" si colloca nei grandi gruppi delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, e in quello delle professioni non qualificate (rispettivamente 26,7 e 23,2 per cento), mentre quote intorno al 13 per cento sono presenti nei gruppi delle professioni intellettuali, tecniche, esecutive, e una parte residuale tra imprenditori o dirigenti e operai (Tavola 4.12).

Dall'analisi dei fattori latenti sottostanti i profili di competenza<sup>30</sup> emerge da un lato la contrapposizione tra competenze di tipo gestionale/intellettuale e di tipo manuale, dall'altro la presenza o meno di competenze tecnico-meccaniche.

Sulla prima componente presentano un contributo positivo maggiore le competenze di base di tipo gestionale (senso critico, apprendimento attivo, monitoraggio), quelle linguistico-espressive, funzionali di tipo sociale e di problem solving. Questa componente restituisce il continuum tra professioni qualificate e non qualificate contrapponendo professioni caratterizzate da forti competenze intellettuali e gestionali a professioni di tipo prettamente manuale.

La seconda componente, alla quale contribuiscono maggiormente gli skill di tipo tecnico, prescinde dal livello di qualifica professionale. Sul semiasse positivo si distinguono professioni che operano in ambito tecnico-meccanico, sul semiasse negativo competenze funzionali di tipo sociale e relazionale.

2011-2014:  
andamento  
dell'occupazione  
in 508 professioni

70 professioni  
"vincenti",  
82 "in crisi",  
356 "stazionarie"

<sup>27</sup> L'approfondimento integra i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro con le informazioni sui livelli di competenza disponibili nell'indagine Istat-Isfol sulle professioni, condotta dall'Istat nel 2012 in collaborazione con l'Isfol. L'indagine ha l'obiettivo di monitorare i fabbisogni professionali nel mercato del lavoro. Utilizzando modelli standardizzati a livello internazionale, le professioni sono descritte in base ai requisiti del lavoratore, legati all'istruzione, alle competenze e alle conoscenze richieste. L'analisi del presente lavoro utilizza la più recente classificazione delle professioni (Cp2011), relativa all'anno 2011, che recepisce le novità introdotte dalla classificazione internazionale Isco08. La Cp2011 prevede 800 unità professionali, alle quali sono riconducibili le professioni esistenti nel mercato del lavoro. A livello di quattro digit, la classificazione prevede 512 categorie professionali.

<sup>28</sup> Quarto digit della classificazione Cp2011, con esclusione delle forze armate.

<sup>29</sup> All'andamento nel triennio è stata affiancato quello dell'ultimo anno per valutare la persistenza della variazione positiva.

<sup>30</sup> L'analisi in componenti principali è stata effettuata sulle unità professionali descritte secondo sette categorie di competenze: contenuti e linguaggi; gestione e controllo dei processi; funzionali di tipo sociale; funzionali per il problem solving; funzionali di tipo tecnico; funzionali per l'analisi dei sistemi; funzionali per la gestione delle risorse umane. Le prime due dimensioni estratte dall'analisi in componenti principali spiegano l'86,5 per cento della varianza.



**Tavola 4.12 Professioni e occupati per andamento delle professioni e grande gruppo professionale – Anno 2014** (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni assolute)

GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI	Professioni			Occupati								
				2014 (v.a.)			2014 (%)			Variazioni 2011-2014		
	Vincenti	Stazio- narie	In crisi	Vincenti	Stazio- narie	In crisi	Vincenti	Stazio- narie	In crisi	Vincenti	Stazio- narie	In crisi
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	4	37	8	144	349	95	2,2	3,5	1,8	42	-61	-88
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	11	63	4	864	1.879	369	13,1	18,6	6,9	200	36	-28
Professioni tecniche	12	72	14	838	2.372	732	12,7	23,5	13,7	215	-146	-157
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	6	14	10	890	727	925	13,5	7,2	17,4	219	-18	-362
Professioni esecutive nel commercio e nei servizi	13	26	7	1.764	1.506	929	26,7	14,9	17,5	333	-10	-75
Artigiani, operai specializzati, agricoltori	6	68	27	236	1.595	1.596	3,6	15,8	30,0	53	-130	-450
Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e conducenti	8	63	9	339	965	496	5,1	9,5	9,3	47	-11	-102
Professioni non qualificate	10	13	3	1.535	718	180	23,2	7,1	3,4	288	-22	-88
<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>356</b>	<b>82</b>	<b>6.610</b>	<b>10.110</b>	<b>5.323</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1.396</b>	<b>-363</b>	<b>-1.350</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

#### Quattro categorie di competenze: un'analisi

Dall'incrocio delle due dimensioni si possono identificare quattro categorie di competenze delle professioni (Figura 4.12): (1) le *specializzate tecniche*, professioni qualificate in ambito tecnologico e scientifico, caratterizzate da competenze intellettuali-gestionali e tecnico-meccaniche; (2) le *specializzate non tecniche*, intellettuali ma con scarse competenze tecnologiche; (3) le *tecniche operative*, di carattere manuale con competenze nell'utilizzo di macchinari e attrezzature; (4) le *elementari*, caratterizzate da un livello di skill complessivamente basso.

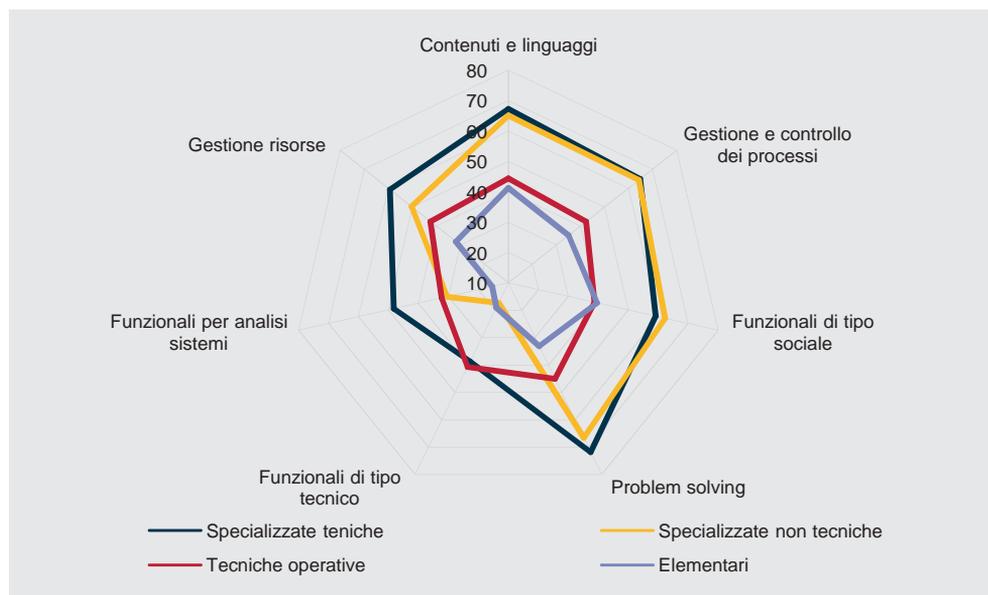
Integrando questa classificazione delle competenze con i livelli occupazionali della Rilevazione sulle forze di lavoro, nel 2014 le professioni *specializzate tecniche* assorbono il 12,6 per cento degli occupati, incidenza che scende al 9,6 per cento tra le "vincenti"; le *specializzate non tecniche*, rappresentano il 31,8 per cento del totale e il 32,8 per cento delle "vincenti"; le *tecniche operative* il 19,6 per cento e il 13,5 per cento; infine, gli occupati che svolgono professioni *elementari*, sono il 36,0 per cento del totale degli occupati e il 44,2 tra le "vincenti".

In particolare, tra le professioni *specializzate tecniche*, quelle "vincenti" sono 12 e, rispetto al totale della categoria (Figura 4.13), si caratterizzano per un contributo più elevato sulla seconda componente, dunque per punteggi più alti sulle competenze tecniche (progettazione tecnologica, controllo della qualità, analisi e funzionamento dei sistemi). È il caso ad esempio dei responsabili della produzione industriale manifatturiera, degli analisti e progettisti di software, degli specialisti in saldature elettriche e degli ingegneri elettrotecnici, mentre gli esercenti di attività ricettive e ricreative hanno una più elevata competenza gestionale. Nel complesso, il gruppo delle professioni *specializzate tecniche* presenta una maggiore presenza maschile (le donne costituiscono solo il 19,4 per cento degli occupati), fatta eccezione per i gestori di strutture ricettive, professioni tra le quali la quota di donne rappresenta oltre la metà degli addetti. Queste professioni assorbono una quota maggiore di occupati nell'industria in senso stretto, nei servizi di informazione e comunicazione, e nelle costruzioni. La quota di giovani sotto ai 35 anni è pari al 21,2 per cento, e l'incidenza aumenta con riferimento all'ambito informatico e ingegneristico.

Le professioni *specializzate non tecniche* in crescita sono 22, e si possono a loro volta dividere in tre profili prevalenti: professioni con competenze di carattere gestionale, economico



**Figura 4.12** Punteggi medi sulle competenze per categoria di competenze delle professioni – Anno 2012 (valori di importanza espressi in una scala da 0 a 100)



Fonte: Istat-Isofol, Indagine sulle professioni

e amministrativo (responsabili commerciali, di comunicazione e analisti marketing); educatori e docenti con elevate competenze di tipo relazionale (ascolto, capacità di insegnare, selezionare metodi e procedure appropriate) e di gestione del tempo; professioni nell'ambito sanitario che coniugano competenze scientifiche con capacità relazionali orientate a soddisfare le esigenze di altre persone. In questo gruppo si riscontra la quota maggiore di occupati con alto titolo di studio (46 per cento) e una più numerosa presenza di donne (58 per cento). Le "vincenti" nel gruppo delle *tecniche operative* sono 16 e per lo più professioni operaie con differenti livelli di qualifica. È l'unico gruppo che coinvolge anche professioni del settore agricolo (operai agricoli, conduttori di trattori). Rispetto alle altre categorie, sono quelle che includono la quota più elevata di giovani (26 per cento) e, allo stesso tempo, quella più bassa di laureati (3 per cento).

Infine, tra le professioni *elementari*, quelle con andamento positivo sono 20. Si tratta di un gruppo con punteggi inferiori alla media per entrambe le componenti e con il 91,3 per cento degli occupati impiegato nel settore dei servizi, in particolare in quelli alle famiglie (24,7 per cento). Circa due occupati su tre sono donne (badanti, operatori socio-sanitari, addetti alla pulizia in casa e uffici, cassieri), poco meno di uno su tre è straniero, la metà possiede un basso titolo di studio.

Nel confronto tra il totale delle 508 professioni esaminate e le sole 70 categorie caratterizzate da una crescita occupazionale, queste ultime presentano una quota più elevata di donne, di stranieri e, seppur lieve, di laureati (Figura 4.14).

A conferma del ruolo di forza e di protezione, esercitato dal possesso di un titolo di studio avanzato, in tre categorie di competenze su quattro la quota di laureati è più elevata nelle professioni "vincenti" rispetto al totale. Rappresenta un'eccezione la categoria delle *specializzate tecniche*, in cui i laureati sono nel complesso numerosi (36,9 per cento sul totale della categoria), ma meno rappresentati tra le professioni in crescita (29,2 per cento). Ciò è dovuto alla presenza tra le professioni "vincenti" di piccoli imprenditori, esercenti e tecnici della produzione industriale, caratterizzati generalmente da un titolo di studio inferiore alla laurea.

Più donne e stranieri nelle professioni "vincenti"

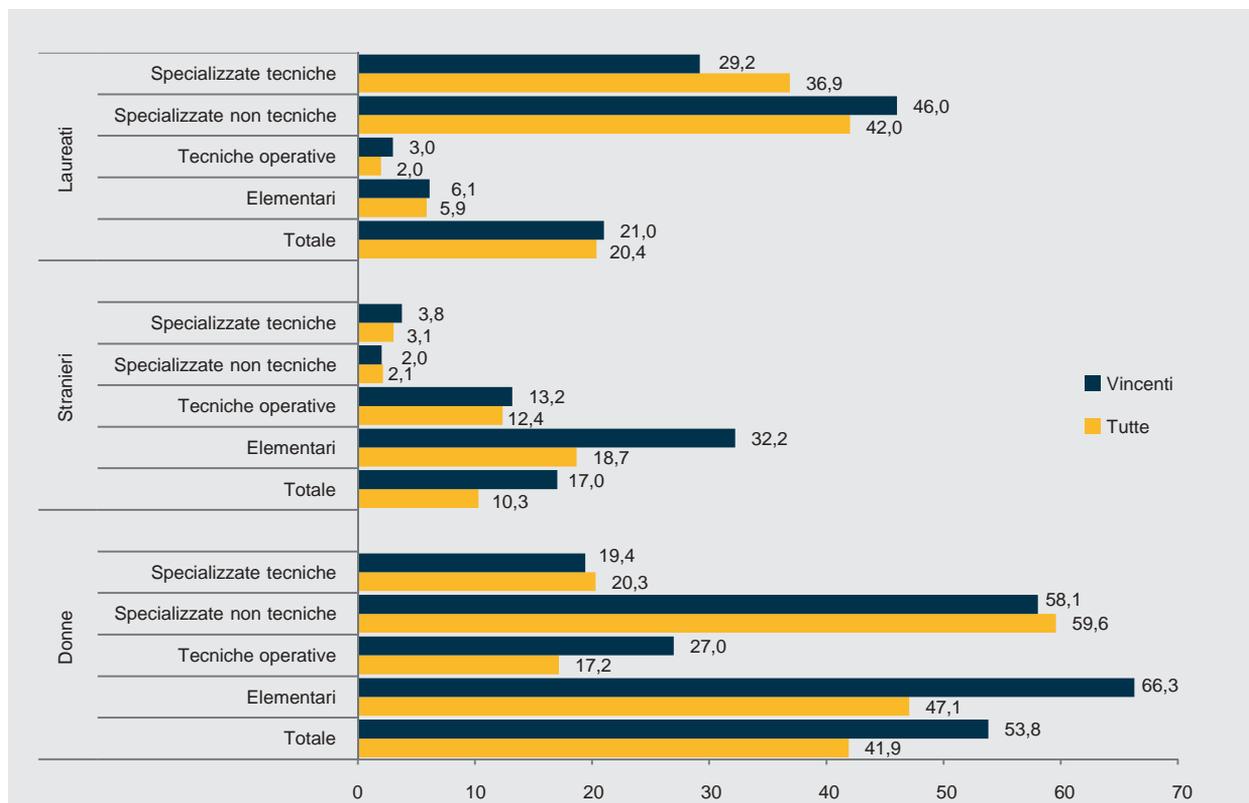


Figura 4.13 Professioni “vincenti” per categoria di competenze delle professioni – Anno 2014

Specializzate tecniche (12 professioni; 632 mila occupati)	Specializzate non tecniche (22 professioni; 2 milioni 168 mila occupati)
Responsabili della produzione industriale; Analisti e progettisti di software; Imprenditori e tecnici della gestione di cantieri edili; Imprenditori e responsabili di servizi; Specialisti di saldatura elettrica; Esercenti nelle attività ricettive e ricreative; Ingegneri elettrotecnici, ecc.	Specialisti nei rapporti con il mercato; Professioni sanitarie riabilitative; Addetti alla vendita e della distribuzione; Professori di scuola secondaria inferiore; Specialisti in contabilità e problemi finanziari; Addetti alla gestione amministrativa dei trasporti merci; Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione; Responsabili e addetti alla sicurezza sul lavoro; Esperti legali in imprese o enti pubblici; Imprenditori e responsabili di piccole aziende nei servizi e alle persone; Specialisti in terapie mediche; Addetti alla gestione degli acquisti; Istruttori di discipline sportive non agonistiche; Assistenti alla gestione finanziaria; Capotreni e capostazioni; Farmacisti; Addetti alla gestione del personale, Educatori, Baby sitter, ecc.
Tecniche operative (16 professioni; 890 mila occupati)	Elementari (20 professioni; 2 milioni 920 mila occupati)
Esercenti nelle attività di ristorazione; Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde; Agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie; Costruttori di utensili modellatori e tracciatori meccanici; Assemblatori in serie di articoli in metallo, gomma e materie plastiche; Odontotecnici; Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche; Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettroniche e di telecomunicazioni; Trafilatori ed estrusori di metalli; Cuochi in alberghi e ristoranti; Allevatori e operai specializzati degli allevamenti di bovini ed equini, ecc.	Badanti; Addetti ai servizi di pulizia di uffici e esercizi commerciali; Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino; Professioni nei servizi sanitari e sociali; Addetti alla preparazione, cottura e distribuzione di cibi; Custodi e portieri di edifici; Camerieri; Venditori a domicilio e a distanza; Addetti al lavaggio veicoli; Bidelli; Collaboratori domestici; Personale non qualificato addetto alla cura degli animali; Manovali; Cassieri di esercizi commerciali; Autisti di taxi; furgoni e altri veicoli; Addetti alle agenzie di pompe funebri; Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti, ecc.

Fonte: Dati integrati Istat-Isfol, Indagine sulle professioni; Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 4.14 Occupati donne, stranieri, laureati per categoria di competenze delle professioni nelle professioni vincenti – Anno 2014 (incidenza percentuale)



Fonte: Dati integrati Istat-Isfol, Indagine sulle professioni; Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



## 4.3 Lavoro e istruzione

### 4.3.1 Differenziali retributivi del titolo di studio

Un tema di notevole importanza per le scelte delle persone in materia di istruzione e dei policymaker per i riflessi sullo sviluppo economico è la remunerazione di mercato del capitale umano dei lavoratori. Livello di istruzione, durata dell'esperienza di lavoro maturata nel corso della vita e di quella specifica in un'organizzazione produttiva (anzianità aziendale) sono fattori riconosciuti dalla teoria economica, cui tipicamente il mercato attribuisce un valore per il contributo produttivo apportato.<sup>31</sup>

L'analisi dei differenziali retributivi mette in luce il vantaggio dei lavoratori in possesso di laurea, rispetto a quelli con il diploma di istruzione secondaria: ad esempio, nella ripartizione del Centro, le donne sono remunerate in media fino al 28,9 per cento in più, e gli uomini fino al 67,9 per cento in più (Tavola 4.13). Un titolo di studio superiore offre, quindi, ingenti premi retributivi, ma essi sono notevolmente maggiori per la componente maschile. Nel confronto tra aree del Paese emergono differenziali più contenuti nel Mezzogiorno, dove per le donne i posti di lavoro coperti dalle laureate assicurano in media un vantaggio di circa il 20 per cento, contro oltre il 28 per cento nel Centro e nel Nord. Per gli uomini sono le posizioni nel Centro quelle con un premio per l'istruzione terziaria più elevata (quasi il 68 per cento) contro il 56 per cento al Nord e il 51 per cento nel Mezzogiorno.

La laurea rende più per gli uomini che per le donne

**Tavola 4.13 Effetti marginali sulla retribuzione lorda delle variabili indipendenti di un modello di regressione lineare per sesso e ripartizione geografica (a) – Anno 2012 (effetti percentuali)**

VARIABILI	Femmine			Maschi		
	Nord	Centro	Mezzogiorno	Nord	Centro	Mezzogiorno
<b>TITOLO DI STUDIO (rif. Diploma)</b>						
Licenza media	-15,4	-16,9	-11,4	-17,3	-17,8	-13,4
Laurea	28,1	28,9	20,2	56,1	67,9	51,1
<b>Esperienza lavorativa (anni)</b>						
Esperienza lavorativa (anni al quadrato)	1,9	1,6	0,7	2,3	2,1	1,1
<b>Anzianità di lavoro in azienda (anni)</b>						
Anzianità di lavoro in azienda (anni al quadrato)	0 (b)	0 (b)	0 (b)	0 (b)	0 (b)	0 (b)
<b>RUOLO IN FAMIGLIA (rif. Genitore)</b>						
Figlio	-7,2	-2,1 (b)	-4,3	-14,6	-11,7	-7,8
Single	1,3 (b)	4,6 (b)	1,3 (b)	-6,2	-4,2 (b)	-1,4 (b)
Altro	-1,8 (b)	0,8 (b)	-5,2	-5,5	-0,5 (b)	1,1 (b)
<b>CITTADINANZA (rif. Italiana)</b>						
Straniera	-8,5	-4,1 (b)	-1,7 (b)	-12,3	-9	-5,6 (b)

Fonte: Istat, Campione integrato Rilevazione sulle forze di lavoro e Registro del costo del lavoro individuale

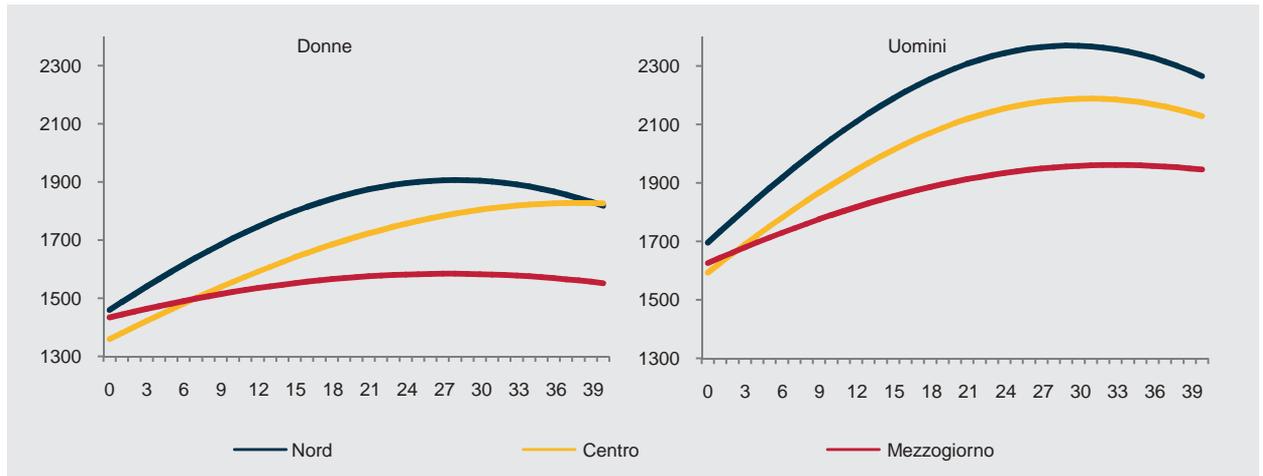
(a) I test sono calcolati con lo standard error di White, robusto all'eteroschedasticità.

(b) Tali coefficienti non risultano significativamente diversi da zero al livello del 5 per cento.

<sup>31</sup> Le stime si riferiscono a una popolazione costituita da quasi sette milioni di dipendenti a tempo pieno nelle imprese dell'industria e dei servizi rivolti al mercato (sezioni B-S della classificazione Ateco). Dato l'obiettivo dell'analisi, per eliminare una possibile fonte di variabilità spuria sono stati considerati tutti i lavoratori remunerati dalle aziende per l'intero mese di ottobre. Le informazioni utilizzate derivano dall'abbinamento dei dati della Rilevazione continua sulle forze di lavoro con il Registro del costo del lavoro individuale costruito dall'Istat a partire da fonti amministrative. Il modello ha come variabile dipendente la retribuzione lorda espressa in forma di logaritmo e come variabili esplicative le caratteristiche del lavoratore e del posto di lavoro. I coefficienti stimati per ogni variabile espressa in forma di dummy vanno sempre interpretati come differenze percentuali rispetto alla categoria presa a riferimento.



**Figura 4.15 Retribuzione lorda e anni di esperienza lavorativa per sesso e ripartizione geografica – Anno 2012** (valori assoluti in euro)



Fonte: Istat, Campione integrato Rilevazione sulle forze di lavoro e Registro del costo del lavoro individuale

L'esperienza lavorativa premia meno nel Mezzogiorno

Nell'analisi della relazione tra retribuzioni e durata dell'esperienza nel mercato del lavoro (approssimata dal numero di anni intercorsi dal primo lavoro) si nota come un anno in più di esperienza lavorativa rappresenti un vantaggio maggiore per gli uomini rispetto alle donne (Figura 4.15). Un ruolo importante nello spiegare questa evidenza potrebbe risiedere nell'impatto sulle carriere lavorative delle interruzioni dovute alla maternità. Riguardo al contesto territoriale, anche in questo caso, nel Mezzogiorno le retribuzioni crescono meno all'aumentare del numero degli anni lavorati per entrambi i generi rispetto a quanto si osserva nel Centro-nord.

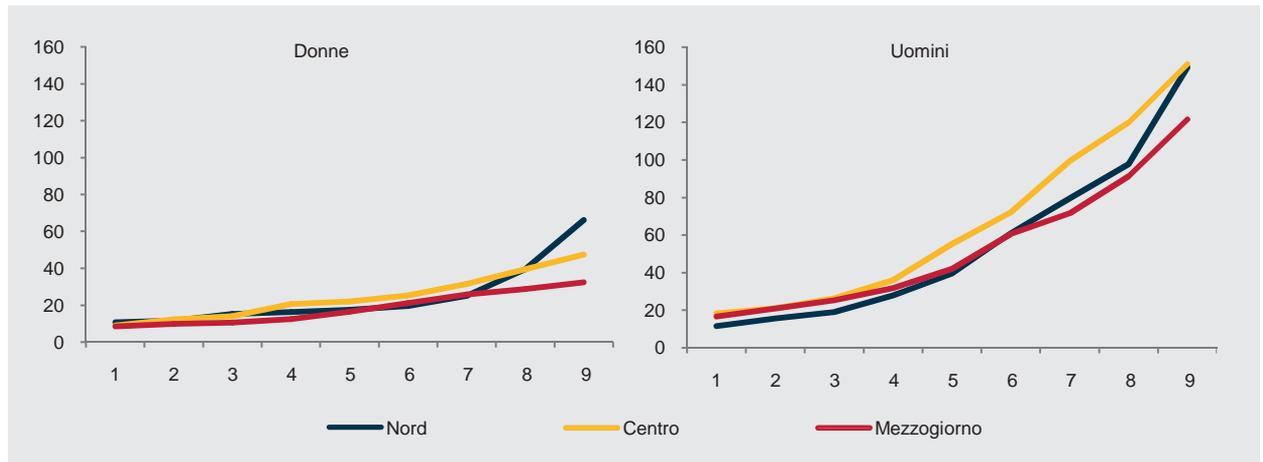
Tra le altre caratteristiche socio-demografiche si nota l'impatto che la cittadinanza del lavoratore esercita sulla retribuzione: un cittadino straniero guadagna mediamente meno rispetto a un italiano, e in taluni casi la differenza è sensibile. Al Nord una cittadina straniera è remunerata in media l'8,5 per cento in meno, e la differenza sale al 12,3 per cento per gli uomini.

Il premio medio associato al possesso di una laurea rispetto al diploma varia in relazione al livello della retribuzione. Alcune indicazioni possono essere tratte dall'applicazione di regressioni quantiliche (Figura 4.16), che permettono di studiare l'effetto del livello di istruzione su diversi decili della distribuzione delle retribuzioni. Il differenziale retributivo associato a un'istruzione terziaria, rispetto a una secondaria, varia per gli uomini tra 11 e 18 per cento se misurato al primo decile della distribuzione delle retribuzioni, fino al 120-150 per cento al nono decile. Il differenziale è massimo per le posizioni lavorative del Nord dove presenta una variazione tra questi due decili di oltre 140 punti.

Questo risultato suggerisce che, se da un lato la laurea consente l'accesso a posizioni lavorative di vertice, più difficilmente accessibili da lavoratori con il solo diploma di scuola superiore, dall'altro, in un mercato del lavoro che non necessariamente offre opportunità adeguate, questo risultato non è garantito: una parte dei laureati realizzerà un premio retributivo relativamente modesto rispetto al titolo di studio posseduto. Per le donne l'ampiezza della variazione è molto più limitata. Anche in questo caso al Nord le posizioni lavorative occupate da laureate arrivano a offrire una retribuzione superiore del 50 per cento rispetto a quella delle diplomate, rimanendo comunque molto al di sotto della controparte maschile. La già rilevante divergenza di genere nei premi retributivi medi diventa particolarmente accentuata per i quantili superiori della distribuzione, suggerendo la presenza di quel "soffitto di cristallo", che impedisce alle la-



**Figura 4.16 Effetti sul premio retributivo dell'istruzione terziaria rispetto a quella secondaria per decile di reddito, sesso e ripartizione geografica – Anno 2012** (parametri delle regressioni quantiliche, espressi in termini di incremento percentuale della retribuzione)



Fonte: Campione integrato Rilevazione sulle forze di lavoro e Registro delle Retribuzioni individuali

voratrici l'accesso alle posizioni al vertice delle aziende ovvero a particolari e sostanziali forme di bonus retributivi caratteristiche di queste posizioni<sup>32</sup>.

Considerando l'effetto medio del titolo di studio, quali sono le sue determinanti e cosa concorre a una differenziazione del premio associato alla laurea tra le diverse aree del Paese? Una prima indicazione giunge inserendo nella regressione ulteriori variabili associate alla domanda di lavoro, ovvero la professione che caratterizza il posto di lavoro, l'attività economica dell'azienda, la dimensione dell'azienda e il tipo di contratto di lavoro (a tempo determinato, indeterminato o di apprendistato) e analizzando in quale misura tali caratteristiche determinino la retribuzione. In questo più esteso modello di regressione si apprezzano i notevoli differenziali che emergono tra le professioni. Quelle dirigenziali registrano un vantaggio retributivo fino a quasi il 200 per cento per i maschi del Nord (rispetto alle professioni impiegatizie prese come base di riferimento). Tra le professioni non qualificate, invece, lo svantaggio retributivo rispetto alla categoria impiegatizia appare limitato. Tra i contratti di lavoro, l'apprendistato presenta una riduzione retributiva tra il 10 e il 20 per cento, in base al genere e all'area geografica, rispetto ai contratti a tempo indeterminato. Infine, le retribuzioni aumentano al crescere della dimensione di impresa: i posti di lavoro in imprese con più di 250 dipendenti sono retribuiti fino al 27 per cento in più rispetto alle imprese di più piccola dimensione (fino a nove dipendenti).

Tenendo sotto controllo le variabili che caratterizzano il posto di lavoro, in modo da eliminarne l'influenza, il coefficiente di regressione dell'istruzione terziaria coglie ora solamente quello che può essere definito l'effetto diretto dell'istruzione sulla retribuzione, e non più anche il vantaggio retributivo collegato al livello, alla categoria professionale e alle altre variabili di domanda correlate al livello di istruzione. In sintesi, con l'inclusione di queste variabili nella regressione, il premio retributivo associato all'istruzione terziaria si riduce di 3-4 volte per le donne e poco meno per gli uomini. La diminuzione però non è sempre uniforme territorialmente: mentre per la componente maschile il premio per la laurea è sostanzialmente simile tra ripartizioni geografiche, per le donne ciò avviene in misura molto minore. Questo risultato suggerisce un ruolo significativo nello spiegare i differenziali territoriali della domanda di lavoro in termini di caratteristiche dei posti di lavoro, almeno per gli uomini. In altri termini, una struttura produttiva, al Nord e al Centro rispetto al Mezzogiorno, caratterizzata da una relativa

Ancora non infranto  
"soffitto di cristallo"



<sup>32</sup> Si veda anche Istat (2013).

abbondanza di posti di lavoro più qualificati e meglio pagati, destinati principalmente a laureati, potrebbe spiegare, per gli uomini, il differenziale del premio per l'istruzione superiore. Per le donne è possibile ipotizzare premi diversi attribuiti dai mercati territoriali al titolo di studio e alle professioni.

#### 4.3.2 Vantaggi competitivi del titolo di studio: focus sui dottori di ricerca

Analisi su 22 mila dottori di ricerca

Al fine di approfondire le caratteristiche di chi ha conseguito il livello massimo di istruzione – 159 mila persone alla data del Censimento 2011 – la recente indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca, condotta nel 2014, permette di conoscere la condizione e il percorso occupazionale di coloro che hanno conseguito il titolo negli anni 2008 e 2010. Si tratta complessivamente di 22 mila individui (11 mila hanno conseguito il titolo nel 2008 e 11 mila nel 2010), con una leggera prevalenza di donne (circa il 52 per cento in entrambe le leve). Le aree disciplinari con il maggior numero di dottori di ricerca sono quelle delle scienze mediche (16,0 per cento dei dottori delle leve 2008 e 2010) e dell'ingegneria industriale e dell'informazione (11,7 per cento); queste aree sono anche quelle in cui è presente il maggior numero di stranieri (13,8 per cento). Generalmente, i dottori di ricerca hanno condotto un'attività di ricerca successiva al dottorato, che ha comportato la partecipazione a progetti di ricerca in Italia o all'estero per il 69,2 per cento dei dottori, la pubblicazione di una media di sette articoli a testa e di almeno un volume monografico o capitolo di volume per il 25,7 per cento. Inoltre, l'11 per cento dei dottori ha portato a conclusione un ulteriore percorso di studi universitari, conseguendo un'altra laurea, un master, un diploma di specializzazione o un altro dottorato. L'età media al conseguimento del titolo di dottore di ricerca è di 32 anni per entrambe le coorti. Oltre la metà dei dottori di ricerca proviene da una famiglia in cui entrambi i genitori hanno al massimo il diploma di scuola superiore mentre nel 41,3 per cento dei casi almeno un genitore è come minimo laureato (Tavola 4.14).

A quattro anni dal titolo lavorano nove dottori di ricerca su dieci

Sebbene si siano affacciati sul mercato del lavoro nel momento in cui la crisi economica manifestava gli effetti più acuti, i dottori di ricerca presentano livelli di occupazione molto elevati. A quattro anni dal conseguimento del titolo, infatti, il 91,5 per cento dei dottori del 2010 svolge un'attività lavorativa (93,3 per cento dei dottori del 2008).

L'occupazione è elevata in tutte le aree disciplinari. In particolare i dottori delle scienze matematiche e informatiche e dell'ingegneria industriale e dell'informazione presentano le percentuali di occupazione più alte (oltre il 97 per cento lavora a sei anni dal dottorato e oltre il

**Tavola 4.14** Dottori di ricerca del 2008 e del 2010 per titolo di studio dei genitori – Anno 2014 (valori percentuali)

TITOLO DI STUDIO DEL PADRE	Titolo di studio della madre					Totale
	Licenza elementare o nessun titolo	Licenza media	Diploma di scuola superiore	Laurea o post-laurea (a)	Non so	
Licenza elementare o nessun titolo	7,6	3,0	1,5	0,1	0,1	12,2
Licenza media	4,7	8,3	5,6	1,1	0,1	19,8
Diploma di scuola superiore	2,4	6,2	17,6	6,4	0,1	32,6
Laurea o post-laurea (a)	0,6	1,9	10,2	21,0	0,1	33,8
Non so	0,1	0,1	0,2	0,1	1,0	1,6
<b>Totale</b>	<b>15,3</b>	<b>19,5</b>	<b>35,1</b>	<b>28,8</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>

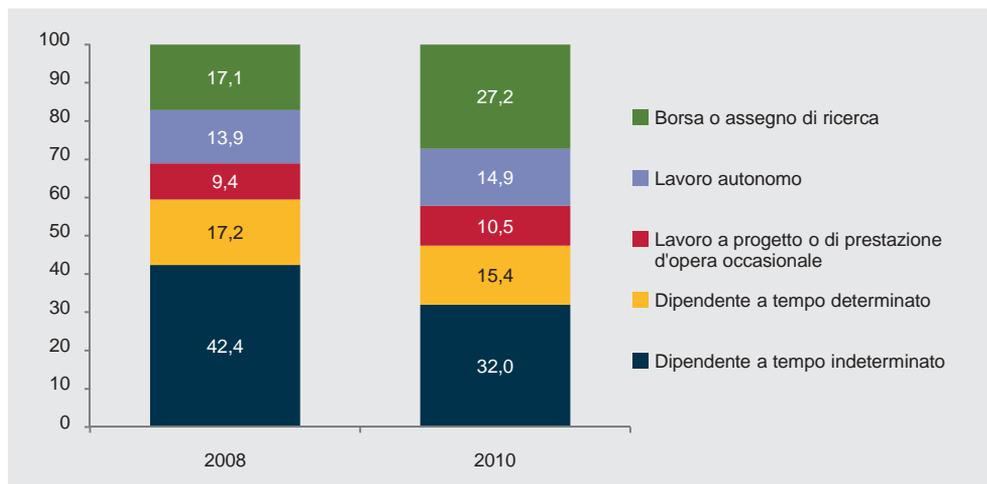
Fonte: Istat, Inserimento professionale dei dottori di ricerca  
(a) Comprende il diploma universitario o post-secondario.



95 per cento a quattro anni). Viceversa si riscontrano percentuali più basse tra i dottori delle scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (l'88,7 per cento lavora a sei anni dal dottorato e l'87,6 per cento a quattro anni). Sebbene anche per i dottori di ricerca siano presenti differenze di genere e territoriali relative al tasso di occupazione, queste si riducono notevolmente rispetto al totale degli occupati. Infatti, per i dottori il gender gap nel 2014 è di 3,3 punti percentuali, mentre lo scarto dell'indicatore tra i residenti del Nord e quelli del Mezzogiorno si attesta a 5,8 punti. Nel complesso, possedere il titolo di dottore di ricerca costituisce quindi un vantaggio a prescindere dall'area disciplinare, dal genere e dalla ripartizione geografica di residenza.

Alla luce di questi risultati, è interessante approfondire l'analisi degli aspetti qualitativi del lavoro svolto dai dottori di ricerca. In primo luogo, la tipologia contrattuale: il 42,4 per cento dei dottori occupati del 2008 è dipendente a tempo indeterminato; per la coorte più recente la quota scende al 32,0 per cento (Figura 4.17). Considerando i lavori a termine, nella maggior parte dei casi si tratta di borsa di studio o assegno di ricerca (17,1 per cento nel caso dei dottori del 2008 e 27,2 per cento per i dottori del 2010).

**Figura 4.17** Dottori di ricerca occupati per tipo di occupazione e anno di conseguimento del titolo – Anno 2014 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Inserimento professionale dei dottori di ricerca

Spostando l'attenzione sui contenuti del lavoro, l'85,2 per cento dei dottori di ricerca occupati svolge una professione appartenente al secondo grande gruppo: le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione.<sup>33</sup> Il 73,9 per cento dichiara di svolgere, in parte o in prevalenza, attività di ricerca e sviluppo, ovvero attività che hanno lo scopo di accrescere le conoscenze o di studiare innovazioni tecnologiche da utilizzare per migliorare o creare nuovi prodotti o processi di produzione. In particolare, le quote di occupati in queste attività sono più elevate tra i dottori che provengono dall'area delle scienze fisiche (84,1 per cento), dell'ingegneria industriale e dell'informazione (79,7 per cento) e delle scienze matematiche e informatiche (78,0 per cento).

Quanto al trattamento economico, a sei anni dal conseguimento del titolo, i dottori dichiarano di percepire dal complesso delle loro attività lavorative un reddito netto mediano mensile pari a

<sup>33</sup> Si tratta delle professioni che "... richiedono un elevato livello di conoscenza teorica per analizzare, in ambiti disciplinari specifici, situazioni e problemi complessi, definire le possibili soluzioni e assumere le relative decisioni" (Cp2011).

Gender gap meno accentuato fra i dottori di ricerca



Tre dottori su quattro impegnati in attività di ricerca e sviluppo

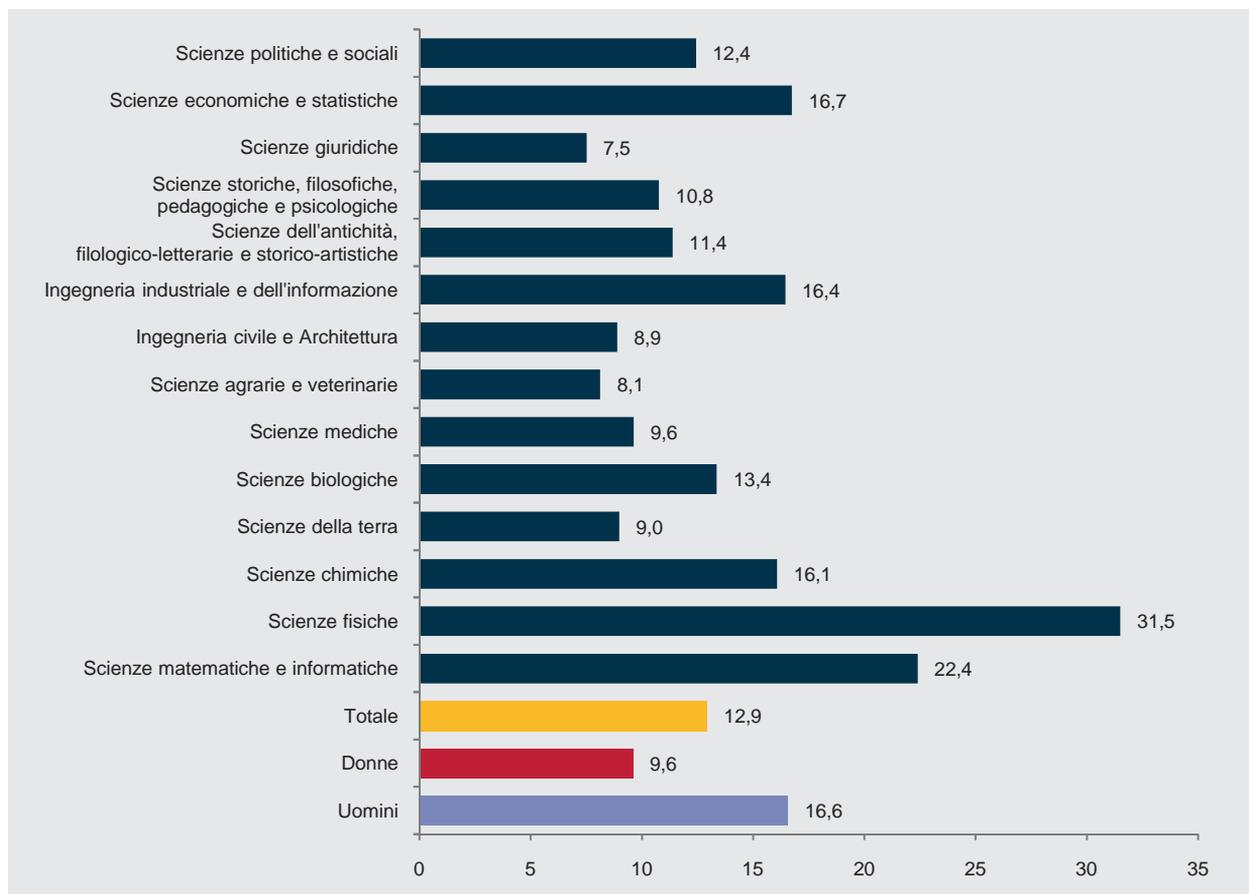
1.750 euro. Leggermente inferiore e pari a 1.633 euro è il reddito dei dottori a quattro anni dal titolo. Si riscontrano redditi più elevati nel caso in cui il lavoro prevalente sia dipendente (1.876 e 1.842 euro rispettivamente per la coorte 2008 e la coorte 2010), seguito dal lavoro autonomo per la coorte 2008 (1.699 euro) e dalla borsa di studio/assegno di ricerca per la coorte più recente (1.520). Le donne guadagnano sistematicamente importi più bassi degli uomini, anche per una maggiore incidenza di lavori a regimi orari ridotti: il 19,5 per cento delle occupate ha un lavoro part time, rispetto al 9,1 degli occupati, mentre il numero medio di ore lavorate settimanalmente sale da 35,5 per le donne a 40 per gli uomini.

Anche l'area disciplinare del dottorato è importante nel determinare il livello di reddito. Per entrambe le coorti, le aree disciplinari associate a redditi mediani mensili più elevati (superiori a 1.900 euro per la coorte 2008 e a 1.800 euro per la coorte 2010) sono quelle delle scienze mediche, scienze fisiche, ingegneria industriale e dell'informazione, scienze economiche e statistiche, e scienze giuridiche. Più contenuti, ma superiori a 1.400 euro, sono invece i redditi percepiti dai dottori in scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e in scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche. L'area delle scienze mediche è quella in cui si registrano le maggiori disuguaglianze di genere, con il differenziale nel reddito mensile medio che, per la coorte del 2008, arriva a 660 euro a svantaggio delle donne.

Un altro tema ricorrente è quello della "mobilità intellettuale": tremila dottori di ricerca del 2008 e del 2010 (il 12,9 per cento) vivono abitualmente all'estero (Figura 4.18). La mobilità verso l'estero è superiore di quasi sei punti a quella registrata nella precedente indagine (7 per

Divario retributivo di genere più accentuato nelle scienze mediche

**Figura 4.18** Dottori di ricerca del 2008 e del 2010 che vivono all'estero per area e sesso – Anno 2014 (incidenza percentuale)



Fonte: Istat, Inserimento professionale dei dottori di ricerca



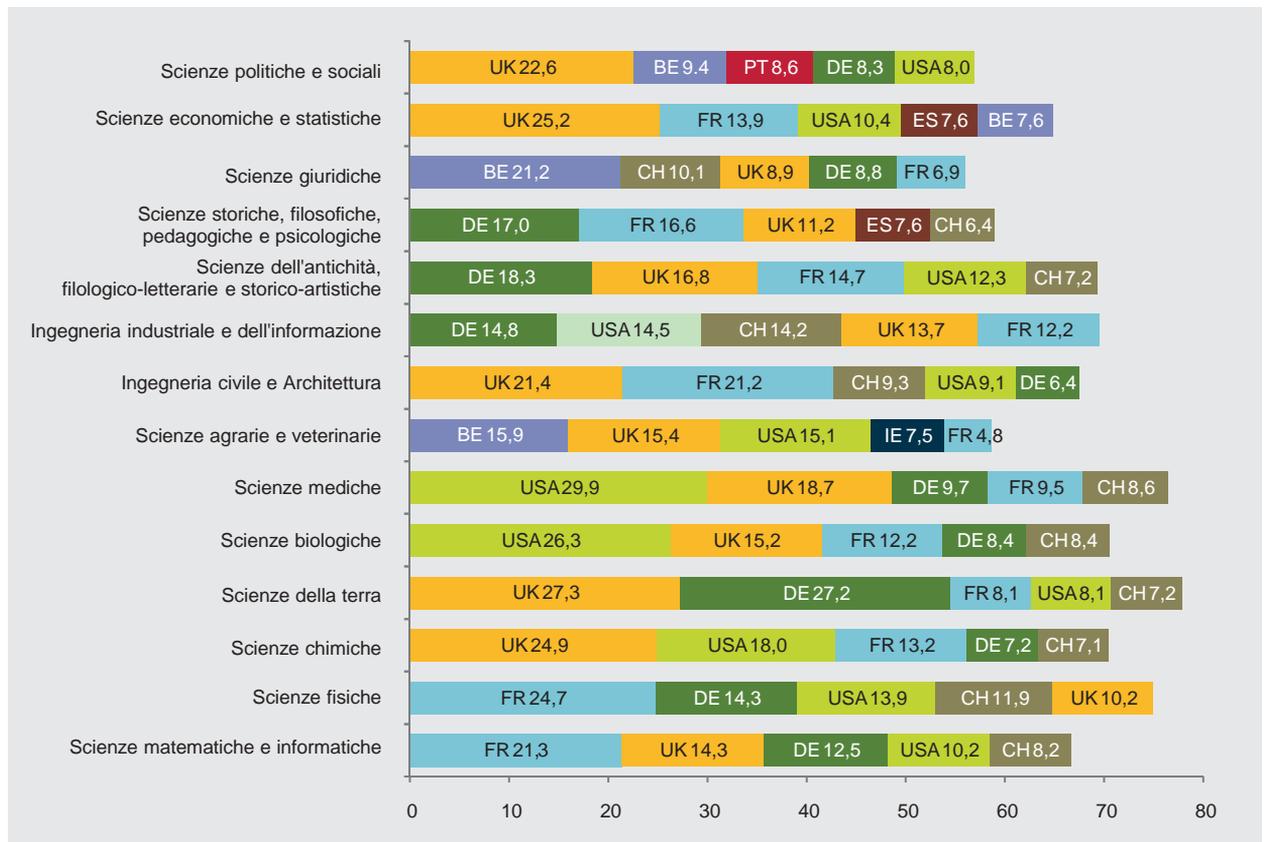
cento dei dottori delle coorti 2004 e 2006) ed è più accentuata per gli uomini (16,6 per cento) in confronto alle donne (9,6 per cento).

Migrano soprattutto i dottori di ricerca nelle scienze fisiche (31,5 per cento) e nelle scienze matematiche o informatiche (22,4 per cento), molto meno quelli che hanno conseguito un dottorato in scienze giuridiche (7,5 per cento) o in scienze agrarie e veterinarie (8,1 per cento). In tutti gli ambiti disciplinari, anche in quelli caratterizzati da una maggiore presenza femminile, la propensione degli uomini alla mobilità verso l'estero è maggiore di quella delle donne. I paesi che attraggono maggiormente i dottori di nazionalità italiana sono il Regno Unito (scelto dal 16,3 per cento dei dottori di nazionalità italiana che vivono all'estero), gli Stati Uniti d'America (15,7 per cento), la Francia (14,2 per cento), la Germania (11,4 per cento) e la Svizzera (8,9 per cento). La graduatoria rimane immutata se stilata per genere o per anno di dottorato, mentre varia in ragione dell'area disciplinare del dottorato (Figura 4.19).

Il Regno Unito rappresenta la prima destinazione estera per 5 delle 14 aree disciplinari e precisamente per l'area delle scienze chimiche, delle scienze della terra, delle scienze statistiche, delle scienze politiche e sociali e dell'ingegneria civile. Gli Stati Uniti sono la prima meta dei dottori in scienze mediche e in scienze biologiche; la Francia attrae principalmente i dottori nelle scienze matematiche, informatiche e nelle scienze fisiche, mentre la Germania quelli in scienze storiche, filosofiche, i dottori in scienze dell'antichità e quelli dell'area dell'ingegneria industriale e dell'informazione. Infine, il Belgio risulta la prima destinazione dei dottori in scienze giuridiche e in scienze agrarie e veterinarie.

Mobilità verso l'estero più forte per fisici, matematici e informatici

**Figura 4.19** Dottori di ricerca del 2008 e del 2010 che vivono all'estero per area e primi cinque paesi in cui vivono – Anno 2014 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Inserimento professionale dei dottori di ricerca



All'estero i dottori di ricerca lavorano più spesso all'Università

In relazione ai motivi che stanno alla base della decisione dei dottori di ricerca di lasciare l'Italia per trovare un lavoro all'estero, oltre l'85 per cento fa riferimento alle maggiori opportunità di lavoro, più qualificato e meglio retribuito.

Le motivazioni degli intervistati trovano riscontro in numerosi indicatori: innanzitutto il reddito da lavoro percepito da coloro che vivono all'estero registra un valore sensibilmente più elevato (di 750 euro per la coorte del 2008 e 830 euro per la coorte del 2010) di quello generale. Inoltre, è maggiore la quota di coloro che trovano un'occupazione consona al percorso formativo svolto: se chi risiede in Italia trova un'occupazione in professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione nell'85,2 per cento dei casi, chi ha deciso di migrare all'estero ha possibilità maggiori (91,2 per cento). Infine, è superiore la possibilità di trovare uno sbocco lavorativo presso l'Università (47,8 per cento dei dottori occupati che vivono all'estero in confronto al 29,0 per cento per chi vive in Italia) o presso enti di ricerca siano essi pubblici o privati (20,2 rispetto al 11,9 per cento).

In conclusione, gli elevati tassi di occupazione, nonché i contenuti e le caratteristiche che contraddistinguono le professioni svolte dai dottori di ricerca sono testimonianza di un vantaggio in termini individuali nel conseguire un elevato titolo di studio. Inoltre, è unanimemente riconosciuto il vantaggio per la collettività di una forte presenza di capitale umano qualificato, dato il ruolo di primo piano giocato in termini di sviluppo economico e innovazione.

#### 4.4 Occupazione e disoccupazione nei sistemi locali del lavoro negli anni della crisi

Nel quadro dell'analisi dei divari territoriale nell'impiego di risorse umane, è interessante approfondire le disomogeneità nei sistemi locali (SL).<sup>34</sup>

Le migliori performance nei sistemi del Trentino Alto-Adige

Per approfondire il dettaglio dei differenziali territoriali nel mercato del lavoro, i sistemi locali sono stati classificati combinando quattro livelli del tasso di occupazione e altrettanti di disoccupazione<sup>35</sup> (Tavola 4.15). Si può notare grande eterogeneità a livello nazionale con 142 sistemi che presentano simultaneamente alti livelli di occupazione e bassi livelli di disoccupazione (i migliori 14 sono del Trentino-Alto Adige, dove spiccano Bressanone e Brunico che hanno un tasso di occupazione superiore al 60 per cento e un tasso di disoccupazione inferiore al quattro per cento) ma anche 88 sistemi con bassa occupazione e contemporaneamente alta disoccupazione (per lo più in Sicilia e Calabria; fa parte di questo gruppo anche il sistema di Napoli, con un tasso di occupazione inferiore al 30 per cento e un tasso di disoccupazione superiore al 26 per cento).

Anzitutto è manifesta la concentrazione delle situazioni più sfavorevoli nel Mezzogiorno: il 58 per cento dei sistemi locali del Mezzogiorno è caratterizzato dalle tre combinazioni più sfavorevoli dei tassi di occupazione e disoccupazione (ovvero "occupazione bassa e disoccupazione alta", "occupazione bassa e disoccupazione medio-alta", "occupazione medio-bassa e disoccupazione alta"), e il peso di queste aree, espresso in termini di popolazione residente, è di oltre due terzi. In quattordici sistemi delle regioni meridionali il tasso di occupazione è superiore al valore medio della stessa ripartizione ma inferiore a quello nazionale; d'altro canto, in questi il tasso di disoccupazione presenta comunque valori superiori a quello medio della stessa ripartizione.

<sup>34</sup> Per aspetti definitivi sui sistemi locali, si veda il capitolo 2. L'analisi che segue si basa sull'applicazione di un modello statistico di stima per piccole aree, che permette di individuare i principali aggregati del mercato del lavoro (occupati, disoccupati, forze di lavoro) al livello dei 611 sistemi locali utilizzando le informazioni provenienti dalla Rilevazione sulle forze di lavoro e altre informazioni ausiliarie. Le stime sono elaborate per gli anni 2008, 2013 e 2014.

<sup>35</sup> I livelli sono stati identificati assumendo come soglie il valore medio del Centro-nord, quello nazionale e quello del Mezzogiorno. In cinque delle sedici classi non è presente alcun sistema locale.



**Tavola 4.15 Sistemi locali e popolazione residente per ripartizione geografica e combinazione del tasso di occupazione e di disoccupazione – Anno 2014** (valori assoluti e percentuali)

TASSI DI OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Mezzo- giorno	Italia	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Mezzo- giorno	Italia
	SISTEMI LOCALI DEL LAVORO					POPOLAZIONE RESIDENTE				
<b>Occupazione alta</b>	<b>49,1</b>	<b>74,8</b>	<b>13,3</b>	-	<b>25,4</b>	<b>62,2</b>	<b>75,0</b>	<b>48,2</b>	-	<b>40,4</b>
Disoccupazione bassa	44,3	72,3	8,6	-	23,2	59,4	72,1	11,5	-	31,9
Disoccupazione medio-bassa	4,7	2,5	4,8	-	2,1	2,7	2,9	36,7	-	8,6
<b>Occupazione medio-alta</b>	<b>47,2</b>	<b>24,4</b>	<b>65,7</b>	<b>1,4</b>	<b>24,9</b>	<b>31,3</b>	<b>24,2</b>	<b>35,0</b>	<b>1,5</b>	<b>20,4</b>
Disoccupazione bassa	24,5	13,4	33,3	-	12,6	8,3	15,9	11,6	-	7,6
Disoccupazione medio-bassa	14,2	9,2	25,7	1,1	9,2	8,6	6,0	14,7	1,3	6,8
Disoccupazione medio-alta	8,5	1,7	6,7	0,4	3,1	14,3	2,3	8,6	0,2	6,0
<b>Occupazione medio-bassa</b>	<b>3,8</b>	<b>0,8</b>	<b>21,0</b>	<b>45,6</b>	<b>25,4</b>	<b>6,6</b>	<b>0,8</b>	<b>16,8</b>	<b>38,1</b>	<b>18,3</b>
Disoccupazione bassa	-	-	1,0	-	0,2	-	-	0,1	-	0,0
Disoccupazione medio-bassa	1,9	0,8	4,8	4,3	3,3	4,6	0,8	2,4	3,9	3,2
Disoccupazione medio-alta	1,9	-	15,2	36,3	19,6	2,0	-	14,3	28,4	13,1
Disoccupazione alta	-	-	-	5,0	2,3	-	-	-	5,8	2,0
<b>Occupazione bassa</b>	-	-	-	<b>53,0</b>	<b>24,4</b>	-	-	-	<b>60,5</b>	<b>20,8</b>
Disoccupazione medio-alta	-	-	-	21,7	10,0	-	-	-	18,3	6,3
Disoccupazione alta	-	-	-	31,3	14,4	-	-	-	42,2	14,5
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Valori assoluti</b>	<b>106</b>	<b>119</b>	<b>105</b>	<b>281</b>	<b>611</b>	<b>16.069</b>	<b>11.572</b>	<b>11.974</b>	<b>20.833</b>	<b>60.448</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Fra i sistemi locali del Mezzogiorno solo quattro su 281 sono caratterizzati da livelli del tasso di occupazione medio-alti: Arzachena in Sardegna e tre sistemi in Abruzzo (Atessa, L'Aquila e Giulianova).

La situazione dei sistemi locali nelle altre ripartizioni è molto diversa: quelli caratterizzati da alti livelli del tasso di occupazione passano dal 13,3 per cento del Centro al 49,1 per cento del Nord-ovest, fino al 74,8 per cento nel Nord-est. Le combinazioni dei tassi caratterizzati da occupazione medio-bassa al Nord sono numericamente poco rilevanti (solo cinque sistemi su 225), mentre sono presenti in alcune aree del Centro: Massa, Lucca, Terni, Rieti, Frosinone, Latina, Cassino e Formia.

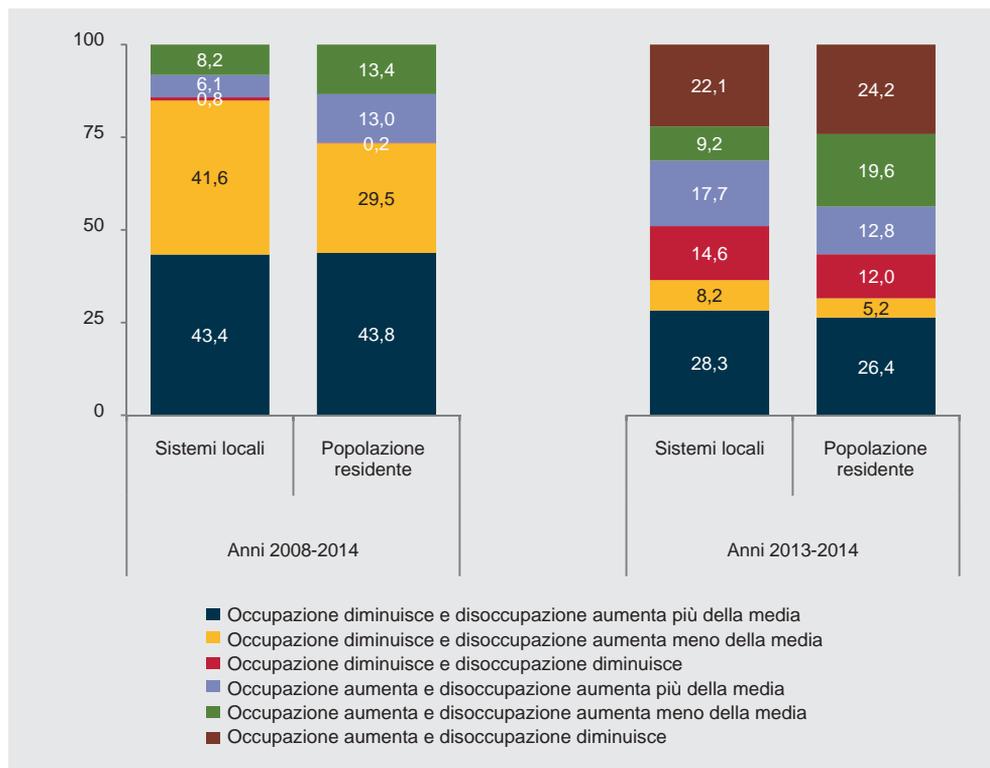
La situazione finora descritta è il risultato delle dinamiche negative sperimentate durante la crisi. Nel complesso, nel periodo 2008-2014 la riduzione dell'occupazione ha riguardato l'85,8 per cento dei sistemi locali italiani, dove risiede il 73,6 per cento della popolazione totale. Nello stesso periodo la disoccupazione è aumentata nella quasi totalità dei sistemi. Il Nord-est è la ripartizione con la maggiore proporzione di sistemi in crescita occupazionale (31,1 per cento); seguono il Centro (18,1 per cento) e il Nord-ovest (13,2 per cento), mentre nel Mezzogiorno il valore è decisamente inferiore (6,0 per cento). I sistemi nei quali è cresciuta l'occupazione rappresentano circa un terzo della popolazione residente nel Nord-est (30,4 per cento) e nel Nord-ovest (30,8 per cento), oltre la metà di quella residente nel Centro (53,9 per cento) e appena un ventesimo nel Mezzogiorno (5,1 per cento).

L'analisi delle dinamiche congiunte dell'occupazione e della disoccupazione permette di individuare differenti tipologie (Figura 4.20).

Nei sei anni nessun sistema locale del lavoro si trova nella condizione più favorevole di crescita dell'occupazione e riduzione della disoccupazione; i sistemi locali più virtuosi (50 nel comples-



**Figura 4.20 Sistemi locali del lavoro e popolazione residente per variazione dell'occupazione e della disoccupazione rispetto alla media nazionale – Anni 2008-2014 e 2013-2014 (composizione percentuale)**



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

so, pari all'8,2 per cento del totale) sono quelli nei quali l'occupazione è aumentata e la disoccupazione è cresciuta meno della media nazionale, e ciò si è verificato soprattutto nei sistemi della Lombardia (Pavia e Vigevano), del Trentino-Alto Adige (Merano, Bressanone e Brunico), del Veneto (Verona e San Bonifacio), del Lazio (Roma e Viterbo), della Toscana (Firenze, Grosseto ed Empoli), della Sardegna (Sassari e Alghero) e della Campania (Battipaglia e Capaccio). Per contro, la condizione di maggiore crisi è rappresentata da quei sistemi che hanno visto diminuire il numero di occupati più della media nazionale e aumentare il numero delle persone in cerca di occupazione: si tratta complessivamente di 410 sistemi, il 67,1 per cento del totale. Nel Nord, i sistemi del Friuli-Venezia Giulia sono quelli che hanno pagato il prezzo più elevato della crisi (81,8 per cento del totale), seguiti da quelli della Liguria (64,3 per cento) e del Piemonte (61,1 per cento). I sistemi più in difficoltà nel Centro sono quelli umbri (85,7 per cento del totale), mentre nel Mezzogiorno sono in forte crisi più del 90 per cento di quelli della Sicilia, della Basilicata e della Puglia, e più dell'80 per cento di quelli della Calabria e della Campania. Una situazione di crisi meno profonda di quella appena descritta attiene a quei sistemi dove negli anni 2008-2014 l'occupazione è diminuita in misura inferiore rispetto alla media nazionale: circa la metà dei sistemi locali della Lombardia e un terzo di quelli di Liguria, Emilia-Romagna e Marche.

Questa profonda e territorialmente diffusa diminuzione degli occupati negli anni della crisi si sta arrestando in molte aree geografiche del Paese tra 2013 e 2014. Il numero di occupati è aumentato nel 48,9 per cento dei sistemi locali, dove risiede il 56,5 per cento della popolazione totale. Anche la disoccupazione ha fatto registrare una dinamica positiva in alcuni territori, diminuendo nel 36,7 per cento dei sistemi locali. In quelli più virtuosi (122 nel complesso, pari

2008-2014:  
forte calo  
dell'occupazione in  
due sistemi locali  
su tre

188



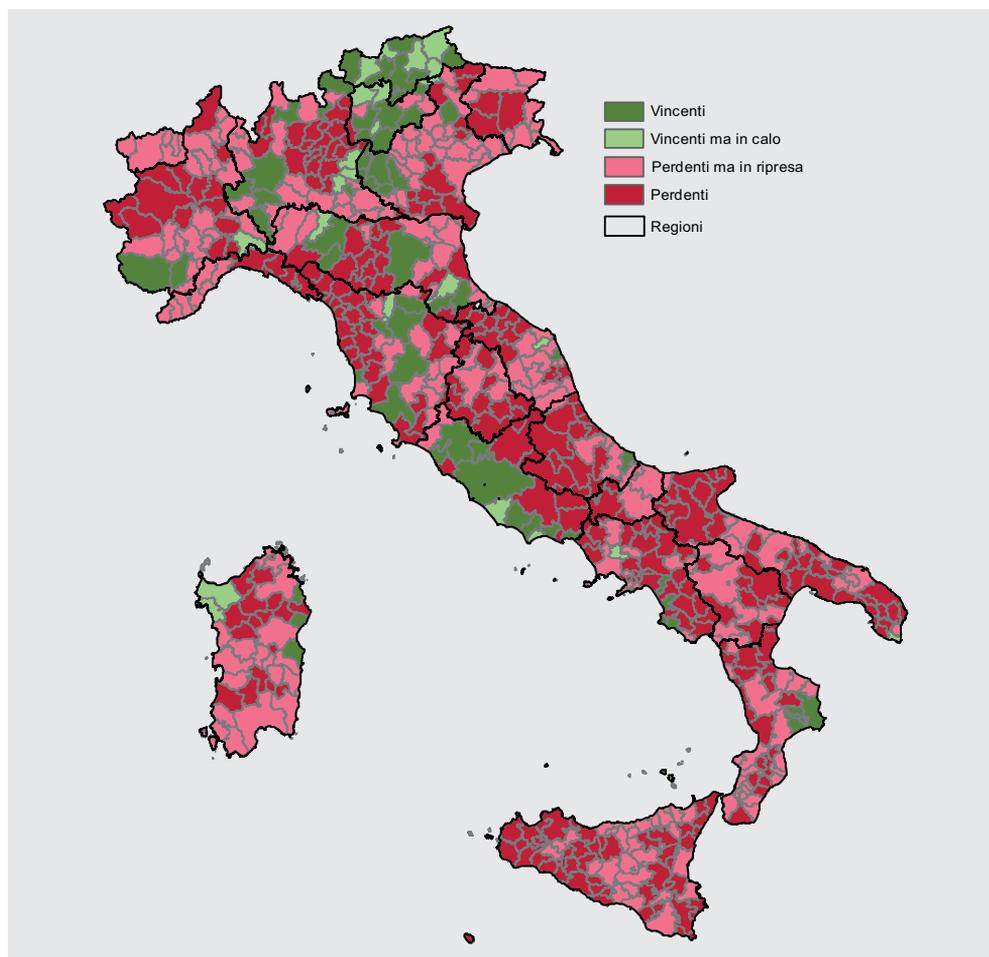
2013-2014:  
occupazione in  
ripresa in metà dei  
sistemi

al 20,0 per cento del totale) l'occupazione è aumentata più della media nazionale e la disoccupazione è diminuita: nel Nord sono poco più di uno su quattro, nel Centro più di uno su cinque, nel Mezzogiorno il 14,2 per cento del totale. Le regioni settentrionali con una dinamica più favorevole sono Veneto, Emilia-Romagna e Lombardia; nel Centro Marche e Toscana; Campania e Sicilia nel Mezzogiorno.

Oltre la metà dei sistemi locali presenta una contrazione dell'occupazione nell'intervallo 2013-2014. L'incidenza di quelli ancora in crisi è maggiore nel Mezzogiorno (dove spiccano negativamente Puglia e Abruzzo) più elevata della media nazionale nel Centro (particolarmente in difficoltà l'Umbria) e più bassa nel Nord-ovest e soprattutto nel Nord-est, nonostante il numero elevato di sistemi locali ancora in crisi in Lombardia e in Emilia-Romagna.

Per valutare la performance dei sistemi locali, si è costruito un indice della variazione congiunta dei livelli di occupazione nei due intervalli 2008-2014 e 2013-2014. La combinazione delle variazioni permette di identificare quattro tipologie (Figura 4.21 e Tavola 4.16): i *vincenti* (l'occupazione è aumentata in entrambi i periodi); i *vincenti ma in calo* (l'occupazione è cresciuta nel periodo 2008-2014 ma è diminuita nell'ultimo anno); i *perdenti ma in ripresa* (l'occupazione è diminuita nei sei anni ma è aumentata nell'ultimo); i *perdenti* (l'occupazione è diminuita in entrambi i periodi).

Figura 4.21 Sistemi locali del lavoro per combinazione delle variazioni dell'occupazione nel 2008-2014 e 2013-2014



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



**Tavola 4.16 Sistemi locali per combinazione delle variazioni dell'occupazione nei periodi 2008-2014 e 2013-2014 e gruppo di specializzazione – Anno 2014** (valori assoluti e percentuali)

GRUPPI DI SPECIALIZZAZIONE	Vincenti	Vincenti ma in calo	Perdenti ma in ripresa	Perdenti	Totale	Vincenti	Vincenti ma in calo	Perdenti ma in ripresa	Perdenti	Totale
	Valori assoluti					Valori percentuali				
<b>SISTEMI LOCALI DEL MADE IN ITALY</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>79</b>	<b>86</b>	<b>189</b>	<b>9,0</b>	<b>3,7</b>	<b>41,8</b>	<b>45,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Sistemi locali del tessile, dell'abbigliamento e del cuoio</b>	5	3	29	23	60	8,3	5,0	48,3	38,3	100,0
Sistemi locali del tessile e dell'abbigliamento	2	2	15	16	35	5,7	5,7	42,9	45,7	100,0
Sistemi locali delle pelli e del cuoio	3	1	14	7	25	12,0	4,0	56,0	28,0	100,0
<b>Altri sistemi locali del made in Italy</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>129</b>	<b>9,3</b>	<b>3,1</b>	<b>38,8</b>	<b>48,8</b>	<b>100,0</b>
Sistemi locali della fabbricazione di macchine	1	1	17	16	35	2,9	2,9	48,6	45,7	100,0
Sistemi locali del legno e dei mobili	1	1	16	13	31	3,2	3,2	51,6	41,9	100,0
Sistemi locali dell'agro-alimentare	9	2	11	31	53	17,0	3,8	20,8	58,5	100,0
Sistemi locali dei gioielli, degli occhiali e degli strumenti musicali	1	0	6	3	10	10,0	0,0	60,0	30,0	100,0
<b>SISTEMI LOCALI DELLA MANIFATTURA PESANTE</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>85</b>	<b>9,4</b>	<b>5,9</b>	<b>35,3</b>	<b>49,4</b>	<b>100,0</b>
Sistemi locali dei mezzi di trasporto	1	0	5	9	15	6,7	0,0	33,3	60,0	100,0
Sistemi locali della produzione e lavorazione dei metalli	1	3	12	13	29	3,4	10,3	41,4	44,8	100,0
Sistemi locali dei materiali da costruzione	3	0	2	12	17	17,6	0,0	11,8	70,6	100,0
Sistemi locali della petrolchimica e della farmaceutica	3	2	11	8	24	12,5	8,3	45,8	33,3	100,0
<b>SISTEMI LOCALI NON MANIFATTURIERI</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>87</b>	<b>90</b>	<b>224</b>	<b>16,1</b>	<b>4,9</b>	<b>38,8</b>	<b>40,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Sistemi locali urbani</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>91</b>	<b>18,7</b>	<b>3,3</b>	<b>33,0</b>	<b>45,1</b>	<b>100,0</b>
Sistemi locali urbani ad alta specializzazione	3	0	1	1	5	60,0	0,0	20,0	20,0	100,0
Sistemi locali urbani pluri-specializzati	9	1	11	12	33	27,3	3,0	33,3	36,4	100,0
Sistemi locali urbani prevalentemente portuali	0	0	8	11	19	0,0	0,0	42,1	57,9	100,0
Sistemi locali urbani non specializzati	5	2	10	17	34	14,7	5,9	29,4	50,0	100,0
<b>Altri sistemi non manifatturieri</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>57</b>	<b>49</b>	<b>133</b>	<b>14,3</b>	<b>6,0</b>	<b>42,9</b>	<b>36,8</b>	<b>100,0</b>
Sistemi locali turistici	15	7	38	24	84	17,9	8,3	45,2	28,6	100,0
Sistemi locali a vocazione agricola	4	1	19	25	49	8,2	2,0	38,8	51,0	100,0
<b>SISTEMI LOCALI NON SPECIALIZZATI</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>39</b>	<b>71</b>	<b>113</b>	<b>2,7</b>	<b>-</b>	<b>34,5</b>	<b>62,8</b>	<b>100,0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>64</b>	<b>23</b>	<b>235</b>	<b>289</b>	<b>611</b>	<b>10,5</b>	<b>3,8</b>	<b>38,5</b>	<b>47,3</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

190



289 sistemi  
sempre *perdenti*

Quasi la metà dei sistemi locali (289, pari al 47,3 per cento del totale) rientra nel gruppo più svantaggiato dei *perdenti* che mostra una perdurante difficoltà a uscire dalla crisi, e 163 di questi si trovano nel Mezzogiorno. Particolarmente diffusi in Puglia, in Abruzzo, in Campania e in Sicilia, sono soprattutto i sistemi privi di specializzazione produttiva, appartenenti al settore agro-alimentare. Anche al Centro circa la metà dei sistemi locali si trova in una situazione occupazionale critica; in questi insiste il 30,0 per cento della popolazione della ripartizione e sono prevalenti sistemi connessi ai settori dei materiali da costruzioni e del made in Italy (lavorazione pelli, cuoio e legno). Nel Nord del Paese questa categoria è meno diffusa (nel Nord-est solo il 27,7 per cento fa parte delle aree più svantaggiate). In tutto il territorio nazionale sono state colpite dalla crisi le aree urbane prevalentemente portuali (come Genova e La Spezia, Livorno e Civitavecchia, Messina e Palermo).

235 sistemi  
*perdenti in ripresa*

Il gruppo dei *perdenti in ripresa* è composto da 235 sistemi locali, pari al 38,5 per cento del totale, caratterizzati da un mercato del lavoro nel complesso duramente colpito dalla crisi, ma che mostra segnali di ripresa nell'ultimo anno. Questa categoria è più diffusa al Nord-ovest (48,1 per cento) e al Nord-est (41,2 per cento) dove prevalgono rispettivamente i sistemi locali relativi al settore della manifattura pesante, soprattutto a specializzazione petrolchimica e farmaceutica, e della lavorazione dei metalli nel Nord-ovest; al settore del made in Italy (gioielli,

occhiali e strumenti musicali, legno, mobili e fabbricazione di macchine) nel Nord-est. Nelle regioni meridionali, l'aumento dell'occupazione in Campania si concentra a Napoli e nei sistemi locali turistici della costiera amalfitana e delle isole; in Puglia a Bari e Brindisi; in Basilicata, Calabria e Sicilia in parte dei piccoli sistemi locali non specializzati, ma anche in quelli insistenti nei capoluoghi di provincia di Vibo Valentia, Catanzaro, Cosenza e Reggio Calabria. In Sardegna la ripresa dell'occupazione emerge soprattutto nei sistemi a vocazione agricola, nonché a Cagliari, Olbia, Nuoro e Carbonia.

Vi è poi una minoranza di sistemi locali (23 in tutta Italia, pari al 3,2 per cento del totale) che, pur avendo retto agli urti della crisi nell'intero periodo considerato, mostra segni di cedimento proprio nell'ultimo anno con una variazione negativa dell'occupazione fra il 2013 e il 2014 (sistemi locali *vincenti in calo*). Sono presenti soprattutto nel Centro-nord: nove sistemi si trovano nel Trentino-Alto Adige (di cui sette sistemi locali turistici), mentre solo quattro sono dislocati nel Mezzogiorno (Caserta in Campania, Gagliano del Capo in Puglia, Sassari e Alghero in Sardegna). Sono 64 i sistemi locali *vincenti*, che vantano un andamento positivo dell'occupazione nonostante la crisi e, pur rappresentando solo il 10,5 per cento dei sistemi locali, raccolgono il 22,7 per cento della popolazione. A pesare in questo senso è soprattutto la presenza dei principali sistemi locali urbani ad alta specializzazione o pluri-specializzati come Roma, Milano, Bologna e Firenze. Nel Nord-est se ne trovano 26, tra cui i sistemi locali turistici del Trentino-Alto Adige e alcune realtà del made in Italy del Veneto ed Emilia-Romagna (in particolare i sistemi dell'agro-alimentare e quelli delle pelli e del cuoio). A questa categoria appartiene una fascia contigua di sistemi locali che territorialmente partono da Bologna, proseguendo verso la Toscana con Firenze, Empoli, Siena e Grosseto, e sono costituiti principalmente da sistemi urbani e delle produzioni del made in Italy, che troviamo anche nelle Marche con Civitanova. Nel Centro spicca il polo di Roma e altre realtà locali con o senza specializzazione produttiva, quali Viterbo, Latina, Fondi e Formia. Questa tipologia virtuosa è pressoché assente nel Mezzogiorno salvo poche eccezioni fra cui l'area del Crotonese in Calabria (costituita dai sistemi locali di Crotone, Mesoraca, Petilia Policastro e Sellia Marina) e tre sistemi locali della costa orientale della Sardegna (San Teodoro, Tortoli e Orosei).

In conclusione, dalle analisi sopra esposte i segnali di ripresa occupazionale sono piuttosto lievi, e i divari territoriali aumentano, in particolare nei sistemi locali urbani pluri-specializzati e non specializzati, in quelli del settore agroalimentare e in quelli turistici. In termini di peso occupazionale, tra i sistemi locali *vincenti* spiccano le aree urbane altamente specializzate e pluri-specializzate, mentre tra quelli *perdenti* la situazione è più omogenea.

23 i sistemi  
*vincenti in calo*

Malgrado la crisi,  
64 sistemi locali  
sempre *vincenti*

#### 4.5 La storia lavorativa degli stranieri

L'analisi delle traiettorie lavorative dei migranti fornisce elementi di lettura utili alla descrizione dei percorsi migratori che nel corso di oltre trent'anni hanno interessato il nostro Paese. Considerando gli occupati stranieri che hanno avuto più di un'esperienza di lavoro in Italia,<sup>36</sup> è possibile ricostruire le principali tappe delle storie lavorative – definite dal primo e dall'attuale lavoro in Italia – e caratterizzarne i percorsi di mobilità professionale.

È possibile individuare tre diverse traiettorie: “mobilità ascendente” per chi, cambiando occupa-

<sup>36</sup> La ricostruzione delle traiettorie di mobilità professionale comprende anche l'ultima esperienza di lavoro realizzata nel paese di origine per quanti erano occupati prima di emigrare (la metà degli occupati stranieri in Italia di 15-64 anni). La fonte dei dati è l'indagine campionaria su Condizione e integrazione dei cittadini stranieri che ha interessato tutti gli individui che vivono in famiglie con almeno un cittadino straniero. Al fine di garantire la confrontabilità dei percorsi di lavoro, l'analisi si concentra sui cittadini stranieri di età compresa tra i 15 e i 64 anni nati all'estero; sono esclusi i gruppi residuali di naturalizzati e di stranieri nati in Italia di cittadinanza straniera.



Dopo il primo lavoro, metà degli stranieri non ne trova uno migliore

Uomini, cinesi e albanesi più spesso in percorsi ascendenti

zione, accede a un gruppo professionale superiore a quello di partenza; “mobilità discendente” per chi, al contrario, transita in un gruppo professionale inferiore. E infine “immobilità” per chi rimane occupato nel medesimo gruppo professionale.<sup>37</sup>

Nel corso delle traiettorie lavorative in Italia, il 46,8 per cento degli occupati stranieri continua a svolgere lo stesso tipo di professione rispetto al primo impiego, il 29,7 per cento accede a un gruppo professionale superiore a quello di partenza, infine, il 23,5 per cento transita in un gruppo professionale inferiore a quello iniziale.

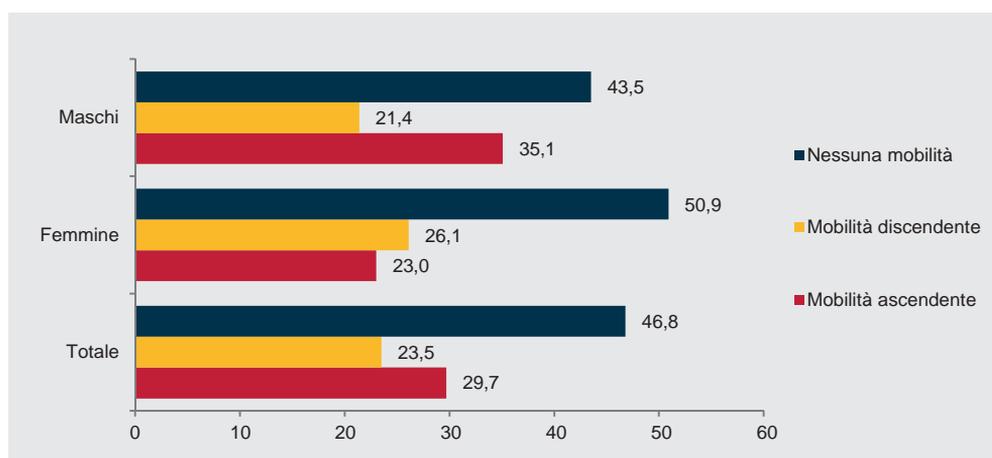
L'elevata concentrazione degli occupati stranieri in alcune professioni fortemente segregate per genere e nazionalità fa sì che i percorsi di mobilità professionale si caratterizzino per accentuate differenze di genere e cittadinanza.

Le donne più spesso degli uomini restano occupate nello stesso tipo di professione nel corso dell'intera esperienza lavorativa in Italia (il 50,8 per cento contro il 43,5 degli uomini); si tratta soprattutto di donne ucraine (56,7 per cento), occupate in larga misura nell'attività di assistenza agli anziani. Tra le donne, inoltre, è più elevato il rischio di avere un percorso di tipo discendente (26,1 per cento contro il 21,4 degli uomini), in particolare per le rumene (29,7 per cento) che più frequentemente transitano dall'attività di badante a quella di collaboratrice domestica. Gli uomini, al contrario, sono più coinvolti in percorsi di tipo ascendente (35,1 rispetto al 23,0 per cento delle donne), specialmente i cinesi (41,7 per cento), tra i quali è frequente il passaggio da professioni operaie nel comparto manifatturiero ad attività di piccolo commercio al dettaglio. Analogamente gli albanesi (38,5 per cento) iniziano più spesso come operai artigiani e successivamente avviano un'attività autonoma nelle costruzioni, oppure da braccianti agricoli diventano operai specializzati (Figura 4.22).

La possibilità di avere un percorso professionale di tipo ascendente nel corso della storia lavorativa varia sensibilmente rispetto ad alcuni fattori socio-demografici e a caratteristiche del vissuto migratorio e dell'occupazione attuale (Figura 4.23).

A parità di altre condizioni, la possibilità di sperimentare nella propria carriera lavorativa un percorso ascendente è di 1,5 volte superiore per gli uomini in confronto alle donne e di 1,7

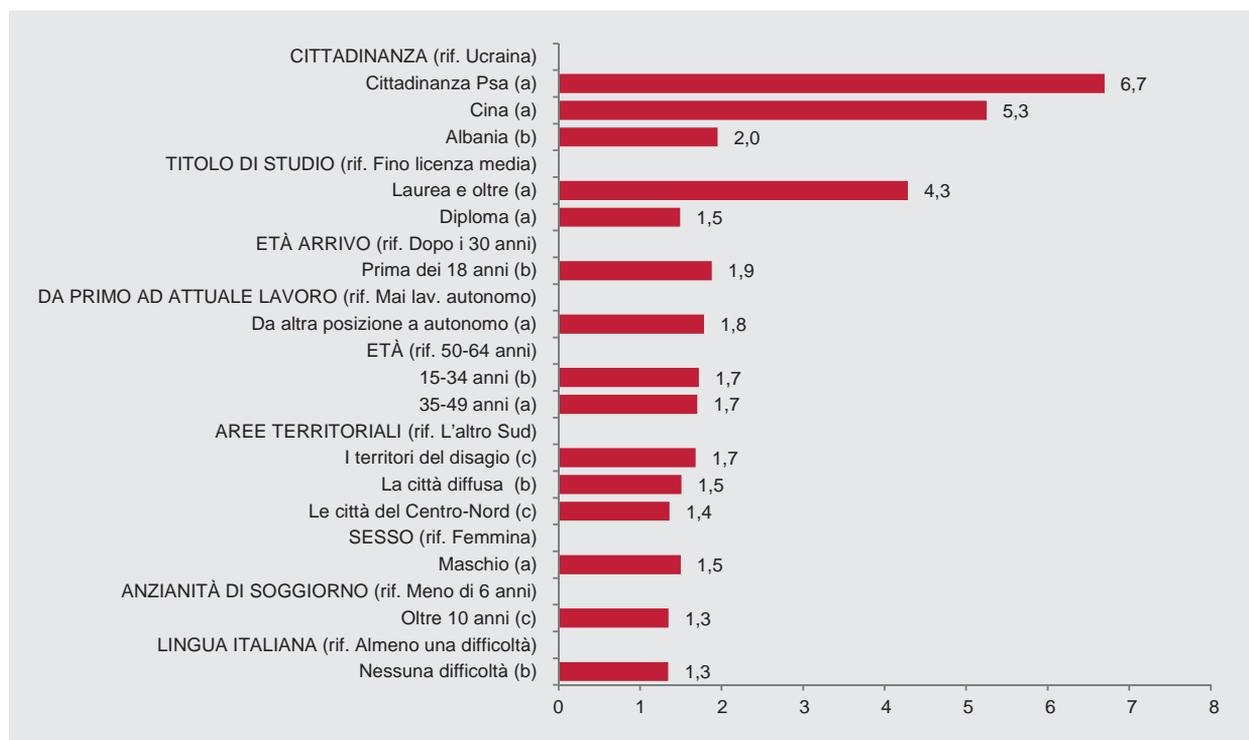
**Figura 4.22** Cittadini stranieri di 15-64 anni per sesso e mobilità professionale tra primo e attuale lavoro – Anni 2011-2012 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Condizione e integrazione sociale dei cittadini stranieri

<sup>37</sup> Per l'analisi dei percorsi di mobilità professionale il livello di classificazione delle professioni è quello dei grandi gruppi professionali (Cp2011, riacordata alla Isco2008), nell'ambito dei quali si considerano le transizioni e le permanenze da un grande gruppo all'altro; il grande gruppo delle forze armate non è incluso nell'analisi a causa del ridotto numero di occupati stranieri.



**Figura 4.23 Effetti sulla mobilità ascendente nel percorso lavorativo dei cittadini stranieri per caratteristica (odds ratio) – Anni 2011-2012**

Fonte: Istat, Condizione e integrazione sociale dei cittadini stranieri

(a) Statisticamente significativo al 99 per cento.

(b) Statisticamente significativo al 95 per cento.

(c) Statisticamente significativo al 90 per cento.

volte maggiore per gli occupati di 35-49 anni rispetto al segmento più anziano dei lavoratori stranieri. Anche il titolo di studio rappresenta un importante fattore predittivo di percorsi di tipo ascendente: i laureati hanno la possibilità di migliorare la propria posizione lavorativa quattro volte maggiore di chi possiede al massimo la licenza media.

Rispetto agli ucraini, che sperimentano percorsi caratterizzati da maggiore immobilità, i cinesi e i cittadini provenienti da paesi a sviluppo avanzato<sup>38</sup> hanno maggiori opportunità di accedere a gruppi professionali superiori rispetto a quelli di partenza (rispettivamente, 5,3 e 6,7 volte superiore).

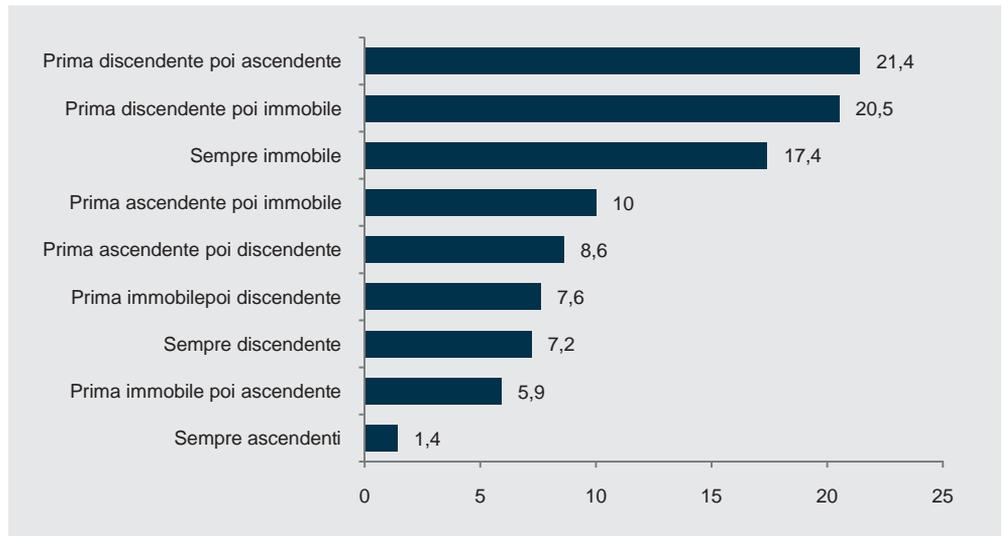
L'anzianità di soggiorno in Italia e la minore età all'arrivo influenzano positivamente i percorsi professionali, così come la migliore conoscenza della lingua italiana.

L'aver avviato un'attività autonoma nel corso della propria storia lavorativa aumenta la possibilità di avere un percorso ascendente (1,7 volte superiore rispetto a chi ha ricoperto sempre posizioni professionali di altro tipo). Sui percorsi professionali ascendenti non emergono, invece, effetti significativi della condizione occupazionale nel Paese di origine.

Se si considerano i gruppi di sistemi locali (Capitolo 2), maggiori opportunità di sperimentare un percorso di tipo ascendente si osservano per chi vive nell'area della *città diffusa* (1,5 volte superiore rispetto a chi vive nell'*altro Sud*). Questo contesto territoriale è, infatti, fortemente attrattivo sul piano occupazionale e la popolazione straniera risulta più diffusa e radicata.

<sup>38</sup> Rientrano tra i Paesi a forte pressione migratoria (Pfp) tutti quelli dell'Africa e dell'Asia (a eccezione di Giappone e Israele), del Sud-America e dell'Europa centro-orientale. I restanti appartengono al gruppo dei Paesi a sviluppo avanzato (Psa).



**Figura 4.24** Cittadini stranieri di 15-64 anni per tipo di mobilità professionale tra ultimo lavoro nel Paese di origine, primo e attuale lavoro in Italia – Anni 2011-2012 (valori percentuali)

Fonte: Istat, Condizione e integrazione sociale dei cittadini stranieri

Per coloro che hanno iniziato la propria storia lavorativa nel paese di origine è possibile confrontare due diverse transizioni: dall'ultimo lavoro nel paese di origine al primo lavoro in Italia, e tra il primo e l'attuale lavoro in Italia. La combinazione dei possibili esiti professionali dà luogo a nove diversi percorsi di mobilità, tre di questi interessano il 59,3 per cento degli occupati stranieri (Figura 4.24): il primo, di tipo discendente rispetto al paese di origine e ascendente nella storia lavorativa italiana (21,4 per cento); il secondo, prima discendente e successivamente privo di mobilità (20,5 per cento); infine, un percorso caratterizzato da assenza di mobilità, per cui l'evento migratorio non ha effetti sul tipo di professione svolta (17,4 per cento).

Le traiettorie lavorative della maggior parte degli stranieri già occupati nel proprio paese sono quindi caratterizzate dalla presenza di un percorso discendente nell'inserimento nel mercato del lavoro italiano.

Ciò è vero soprattutto per le donne, che più spesso restano intrappolate in professioni dello stesso livello: un percorso tipico, particolarmente diffuso tra le donne ucraine, è quello di badanti che nel proprio paese svolgevano la professione di insegnante. Gli uomini, invece, sono più spesso interessati da percorsi di tipo discendente-ascendente o caratterizzati da assenza di mobilità. La possibilità di avere un percorso professionale ascendente fin dall'inizio della storia lavorativa in Italia è invece una prerogativa che accomuna per lo più i cittadini stranieri provenienti da paesi a sviluppo avanzato.

La caratterizzazione di percorsi di questo tipo non soltanto riflette le opportunità offerte dal mercato del lavoro italiano, ma risente anche del background professionale. Il possesso di un titolo di studio elevato non preserva i lavoratori stranieri da un percorso discendente, tuttavia può offrire l'opportunità di accedere a professioni superiori a quelle svolte nel primo lavoro in Italia: il 31,2 per cento dei laureati ha un percorso prima discendente e poi ascendente, contro il 20,8 per cento di chi ha al massimo la licenza media. È emblematico il caso di molti infermieri professionali nel paese di origine che iniziano a lavorare in Italia come badanti e successivamente tornano alla professione d'infermiere.

194

All'arrivo in Italia soprattutto le donne peggiorano la condizione lavorativa



Opportunità maggiori con elevati titoli di studio

## Per saperne di più

- Aysa-Lastra, M. e L. Cachón (2013). “Segmented Occupational Mobility: The Case of Non-EU Immigrants in Spain”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 144:23-47.
- Agresti, A. (2007). *An Introduction to Categorical Data Analysis*. Second Edition. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Istat (2009). *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2008*. Roma: Istat.
- Istat (2009a). *Occupati residenti e persone in cerca di occupazione nei Sistemi locali del lavoro. Anni 2006-2007*. Roma: Istat.
- Istat (2013). *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2012*. Roma: Istat.
- Istat (2014a). Il ricalcolo del Pil per l’anno 2011. Effetti delle nuove regole europee (Sec 2010) e delle innovazioni introdotte dall’Istat. Nota informativa. Roma, 9 settembre 2014.
- Istat (2014b). *Le professioni in tempo di crisi: competenze, abilità e condizioni di lavoro. Anni 2012-2013*. Roma: Istat.
- Istat (2015). *L’inserimento professionale dei dottori di ricerca. Anno 2014*. Roma: Istat.
- Kaufman, L. e P.J. Rousseeuw (2005). *Finding Groups in Data. An Introduction to Cluster Analysis*. John Wiley & Sons, Inc.: Hoboken, New Jersey.
- De Gregorio, C. e A. Giordano (2015). “The heterogeneity of irregular employment in Italy: some evidence from the Labour force survey integrated with administrative data”. *Working papers* n. 1. Roma: Istat.



