

IL LAVORO E LE RETI

CAPITOLO 2



Dote
PartTime

Dipendenti Occupazione Lavoro Inattivi Laureati
Ricerca di Lavoro Autonomi Soci Intermediazione Conoscenza
Diplomati Disoccupati Sovraistruzione Capitale Umano
Conoscenti Professioni

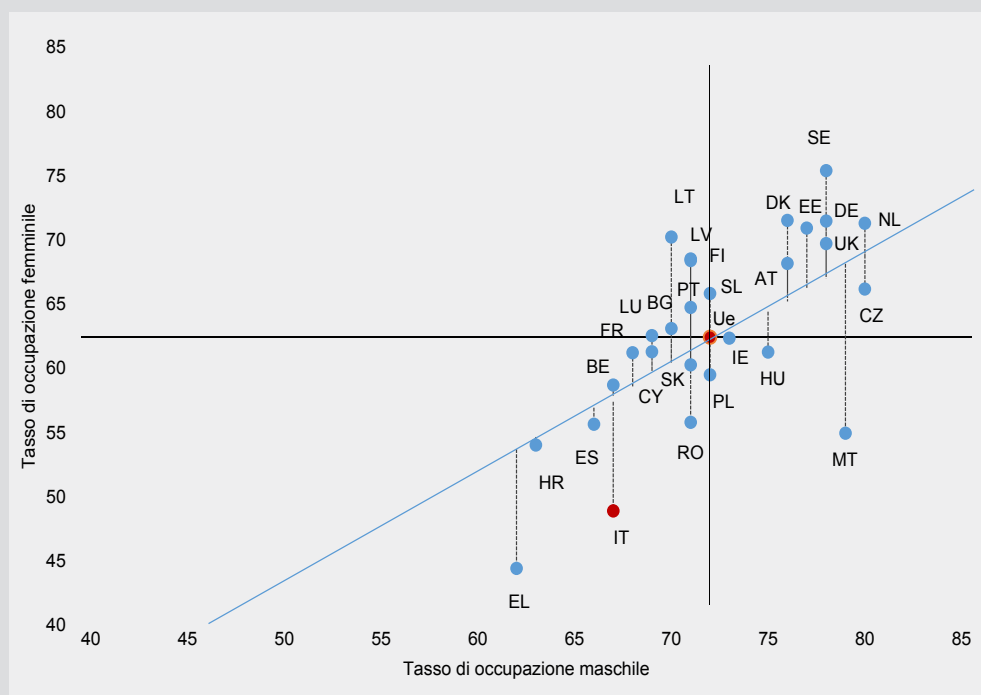
QUADRO D'INSIEME

Prosegue in Europa l'incremento del numero di occupati di 15 anni e più (3,3 milioni, +1,5 per cento). Il tasso di occupazione 15-64 anni nel 2017 è del 67,6 per cento (+1,0 punti percentuali rispetto al 2016), con una variabilità sempre molto elevata, che va dal 76,9 per cento della Svezia al 53,5 della Grecia.

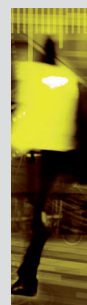
La media europea mostra nell'ultimo anno un incremento del tasso di occupazione simile tra uomini e donne (rispettivamente 1,1 e 1,0 punti percentuali). Nel decennio 2008-2017 si osservano incrementi consistenti dei tassi di occupazione femminile, in particolare in Germania (+7,2) e Polonia (+7,1). Tuttavia, nella media europea il divario di genere rimane pressoché invariato. Sussiste una relazione forte tra tasso di occupazione femminile e totale. Nei paesi in cui il tasso di occupazione – tradizionale obiettivo delle politiche del lavoro – è elevato, lo è anche il tasso d'occupazione femminile. Infatti, dal momento che quello maschile è nella maggior parte dei casi a livelli prossimi alla piena partecipazione, è quello femminile a fare la differenza e a mostrare spazio per un miglioramento (Figura 2.1). Paesi come Germania, Regno Unito, Svezia e Paesi Bassi hanno raggiunto un livello di partecipazione alto e omogeneo tra uomini e donne. Al contrario altri, tra cui Italia, Spagna e Grecia, mostrano ancora una forte differenza, a sfavore delle donne.

Il tasso di disoccupazione diminuisce in tutti i paesi dell'Unione europea, mediamente di 1,0 punto percentuale. Dopo la crisi, la disoccupazione non è stata ancora riassorbita in Grecia (21,5 per cento, +13,7 punti percentuali rispetto al 2008), Spagna (17,2 per cento, +5,9 punti), Italia e Croazia (11,2 per cento, con rispettivamente 4,5 e 2,6 punti in più rispetto al 2008). È però proprio in questi paesi

Figura 2.1 Tasso di occupazione femminile e maschile 15-64 anni nei paesi Ue - Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey



che nell'ultimo anno i cali sono più forti, con l'unica eccezione dell'Italia. Rispetto al 2008, Germania e Ungheria registrano la diminuzione più consistente dei tassi di disoccupazione che risultano essere tra i più bassi (3,8 e 4,2 per cento) insieme a Repubblica Ceca (2,9 per cento) e Paesi Bassi (4,9 per cento). Il numero dei disoccupati nel 2017 nell'Unione europea è stato di poco inferiore ai 18,8 milioni, con una riduzione di circa 2,2 milioni rispetto all'anno precedente.

Tra il 2016 e il 2017 nella Ue si riducono di 793 mila unità (-0,6 per cento) gli inattivi di 15-74 anni. Rispetto al 2016 escono dal bacino degli inattivi circa 650 mila persone che l'anno prima si dichiaravano disponibili a lavorare pur non avendo cercato attivamente lavoro.

Queste persone sono transitate in buona parte tra le forze di lavoro che crescono, infatti, di 1,2 milioni (+0,3 punti percentuali il tasso di attività 15-74 anni).

La ripartizione tra lavoro a tempo parziale e a tempo pieno rimane nel complesso invariata rispetto all'anno precedente (20,3 e 79,7 per cento). Seppure con qualche differenza, il lavoro part time rimane una prerogativa femminile: lavorano part time il 32,3 per cento delle donne e il 10,0 per cento degli uomini. Nel corso dell'ultimo decennio le persone che lavoravano part time erano aumentate in Europa di circa 5,7 milioni (+14,1 per cento) e si erano ridotte di un milione quelle che lavoravano full time (-0,5 per cento). I paesi con l'incidenza maggiore di part time rimangono i Paesi Bassi (50,7 per cento e il 76,0 tra le donne), l'Austria (28,7, di cui 47,7 per cento tra le donne) e la Germania (28,2, con il 47,3 per cento tra le donne). I paesi con l'incidenza più bassa sono quelli dell'Est Europa.

I dipendenti a termine continuano a crescere anche nel 2017 (+680 mila, +2,5 per cento rispetto al 2016) e l'incidenza dei lavoratori temporanei sul totale degli occupati europei rimane stabile (14,3 per cento, +0,1 punti percentuali rispetto all'anno precedente). I paesi in cui il lavoro a termine è più diffuso sono Spagna e Polonia (rispettivamente 26,7 e 26,2 per cento), mentre quelli in cui è poco diffuso sono Romania (1,2 per cento), Lituania (1,7), Lettonia e Estonia (3,0), Bulgaria (4,5), e Regno Unito (5,7 per cento).

Dopo anni di turbolento riassetto del lavoro autonomo, specie nella composizione tra la quota con dipendenti e quella senza dipendenti, nel 2017 il numero di lavoratori autonomi rimane pressoché invariato (-0,2 per cento nel complesso, +0,2 i datori di lavoro e -0,3 gli autonomi senza dipendenti). Nel complesso si segnalano variazioni di segno differente tra i paesi, con una crescita in Estonia (+8,9 per cento) e Malta (+5,0) e una diminuzione in Croazia (-9,6) e Danimarca (-6,2).

In Italia, nel 2017 continua la crescita sostenuta del numero di occupati, 265 mila (+1,2 per cento), che riguarda in particolare le donne (+1,6 per cento contro +0,9 degli uomini). Nel 2017 il riavvicinamento del numero di occupati ai livelli del 2008 si deve esclusivamente alla componente femminile, 404 mila unità in più, mentre gli uomini fanno tuttora registrare un deficit di 471 mila unità. L'incremento tendenziale ha interessato tutte le aree del Paese, mentre il Mezzogiorno rimane l'unica ripartizione geografica con un saldo occupazionale negativo rispetto al 2008 (-310 mila unità, -4,8 per cento).

Nel 2017 prosegue anche, per il quarto anno consecutivo, l'aumento del tasso di occupazione, che si attesta al 58,0 per cento, un valore ancora lontano dalla media Ue (Tavola 2.1), soprattutto per la componente femminile. Il tasso di occupazione si sta riavvicinando al livello del 2008 (-0,7 punti percentuali) grazie alla crescita della componente femminile, cosicché il divario di genere si è lievemente ridotto portandosi a



18,2 punti; il Mezzogiorno, dove le differenze non accennano a diminuire, resta escluso da questo processo di progressivo miglioramento.

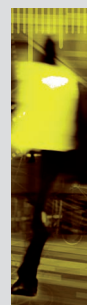
Nonostante il tasso di occupazione degli stranieri negli ultimi dieci anni si sia progressivamente ridotto (dal 67,0 per cento del 2008 al 60,6 del 2017), in quest'ultimo anno per la componente straniera l'indicatore è cresciuto di 1,1 punti percentuali a fronte di 0,7 per gli italiani.

Nel 2017, per il secondo anno consecutivo, aumentano gli occupati nella fascia tra i 15 e i 34 anni (+0,9 per cento). La crescita riguarda anche il corrispondente tasso di occupazione (+0,7 punti percentuali). La dinamica demografica continua a incidere negativamente sugli occupati tra i 35 e i 49 anni, -1,2 per cento, ma rispetto al 2016 si registra comunque un incremento nel tasso di occupazione (+0,6 punti percentuali), che non risente degli effetti demografici. L'aumento dell'occupazione continua a interessare soprattutto gli occupati di 50 anni e più (+4,4 per cento), tanto che l'indicatore riferito alle persone tra i 50 e i 64 anni (59,2 per cento) dal 2016 è più elevato di quello generale. La crescita è dovuta sia alle modifiche del sistema previdenziale, che hanno innalzato i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso alla pensione, sia al peso crescente della popolazione in questa classe di età.

Tavola 2.1 Tasso di occupazione 15-64 anni e occupati 15 anni e più per principali caratteristiche - Anni 2016 e 2017 (valori percentuali e variazioni in punti percentuali, valori assoluti in migliaia, variazioni assolute e percentuali)

CARATTERISTICHE	Tasso occupazione (15-64 anni)		Occupati (15 anni e più)		
	Valori 2017	Variazioni in punti % 2016-2017	Valori 2017	Variazioni 2016-2017	
				Assolute	%
SESSO					
Maschi	67,1	0,6	13.349	116	0,9
Femmine	48,9	0,8	9.674	149	1,6
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA					
Nord	66,7	0,8	11.970	139	1,2
<i>Nord-ovest</i>	66,2	0,8	6.876	74	1,1
<i>Nord-est</i>	67,4	0,8	5.094	65	1,3
Centro	62,8	0,7	4.931	55	1,1
Mezzogiorno	44,0	0,6	6.122	71	1,2
CITTADINANZA					
Italiana	57,7	0,7	20.600	243	1,2
Straniera	60,6	1,1	2.423	22	0,9
TITOLO DI STUDIO					
Fino a licenza media	43,5	0,5	7.214	-60	-0,8
Diploma	64,1	0,3	10.653	14	0,1
Laurea o oltre	78,3	0,7	5.156	311	6,4
CLASSE DI ETÀ					
15-34 anni	40,6	0,7	5.096	45	0,9
35-49 anni	73,0	0,6	9.814	-124	-1,2
50 anni e oltre	59,2	1,1	8.113	344	4,4
Italia	58,0	0,7	23.023	265	1,2
Ue	67,6	1,0	227.631	3.345	1,5
Uem	66,4	1,0	148.318	2.152	1,5

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



Si conferma il ruolo dell'istruzione quale fattore protettivo. Nel 2017 il tasso di occupazione cresce per tutti i livelli di istruzione, con un incremento più elevato per i laureati. Nell'ultimo decennio la riduzione del tasso di occupazione è stata più contenuta per i laureati, che hanno quasi recuperato il livello del 2008 (78,3 per cento contro il 78,5). Nel 2017 sono occupate poco più di quattro persone su dieci con al massimo la licenza media e quasi due terzi dei diplomati. Il divario di genere, comunque a sfavore delle donne, diminuisce al crescere del livello d'istruzione: nel 2017 le differenze dell'indicatore diminuiscono da oltre 25 punti per chi ha al massimo la licenza media fino a 8,4 punti per i laureati. **I canali di accesso al lavoro dei giovani laureati** sono descritti e analizzati in un approfondimento (par. 2.2). Un altro approfondimento ha per tema **L'ingresso nel mondo del lavoro e il rischio di "sovrainistruzione"** (par. 2.3).

Nel 2017 prosegue a ritmo più contenuto la crescita dell'occupazione nell'industria in senso stretto (Tavola 2.2). Per la prima volta dal 2009, crescono gli occupati anche nelle costruzioni (+0,9 per cento); quelli in agricoltura diminuiscono (-1,4 per cento). **Quasi il 90 per cento della crescita di occupati dell'ultimo anno è concentrata nei servizi.** Nel 2017 l'incremento dell'occupazione nel terziario (+1,5 per cento) interessa soprattutto istruzione, altri servizi collettivi e personali, alberghi e ristorazione, trasporti e magazzinaggio, a fronte di riduzioni nelle attività finanziarie e assicurative, nella pubblica amministrazione e difesa, nei servizi alle imprese e alle famiglie. Nell'ultimo anno prosegue la crescita del lavoro dipendente (+2,1 per cento) a fronte della riduzione di quello indipendente (-1,9 per cento; la dinamica recente del lavoro indipendente e **Il ruolo delle reti nel lavoro autonomo** approfonditi nel par. 2.4).

Tavola 2.2 Occupati per settore di attività economica e professione - Anni 2008, 2016 e 2017 (valori assoluti in migliaia, variazioni assolute in migliaia e variazioni percentuali)

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA E PROFESSIONE	Valori 2017	Variazioni 2008-2017		Variazioni 2013-2017		Variazioni 2016-2017	
		Assolute	%	Assolute	%	Assolute	%
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA							
Agricoltura	871	17	2,0	72	9,0	-13	-1,4
Industria	5.986	-895	-13,0	-15	-0,3	41	0,7
Industria in senso stretto	4.571	-358	-7,3	122	2,7	29	0,6
Costruzioni	1.416	-537	-27,5	-137	-8,8	12	0,9
Servizi	16.165	810	5,3	776	5,0	236	1,5
Commercio	3.288	-165	-4,8	-0	-0,0	46	1,4
Alberghi e ristorazione	1.451	291	25,1	223	18,2	56	4,0
Trasporti e magazzinaggio	1.110	45	4,2	76	7,3	25	2,3
Informazione e comunicazione	565	23	4,3	16	2,9	3	0,5
Attività finanziarie e assicurative	638	-9	-1,4	11	1,7	-11	-1,7
Servizi alle imprese (a)	2.567	169	7,0	165	6,9	-24	-0,9
Amministrazione pubblica e difesa	1.260	-173	-12,1	-46	-3,5	-2	-0,2
Istruzione	1.614	18	1,1	124	8,4	71	4,6
Sanità e assistenza sociale	1.863	230	14,1	98	5,6	32	1,7
Servizi alle famiglie	757	346	84,4	55	7,8	-2	-0,3
Altri servizi collettivi e personali	1.053	34	3,4	54	5,4	43	4,2
PROFESSIONI (b)							
Qualificate e tecniche	8.011	-362	-4,3	404	5,3	145	1,8
Esecutive nel commercio e nei servizi	7.056	861	13,9	360	5,4	104	1,5
Operai e artigiani	5.193	-1.001	-16,2	-81	-1,5	12	0,2
Personale non qualificato	2.523	437	20,9	151	6,4	0	0,0
TOTALE	23.023	-67	-0,3	832	3,8	265	1,2

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 dell'Ateco).

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



Nelle imprese dell'industria e dei servizi privati nel 2017 il numero delle ore lavorate dai dipendenti è maggiore rispetto al 2016:¹ l'incremento è del 3,9 per cento (Figura 2.2). Concorrono alla crescita più le nuove posizioni lavorative dipendenti (+3,1 per cento, parte chiara dell'istogramma) che l'intensità lavorativa (le ore lavorate per posizione dipendente, parte scura dell'istogramma).

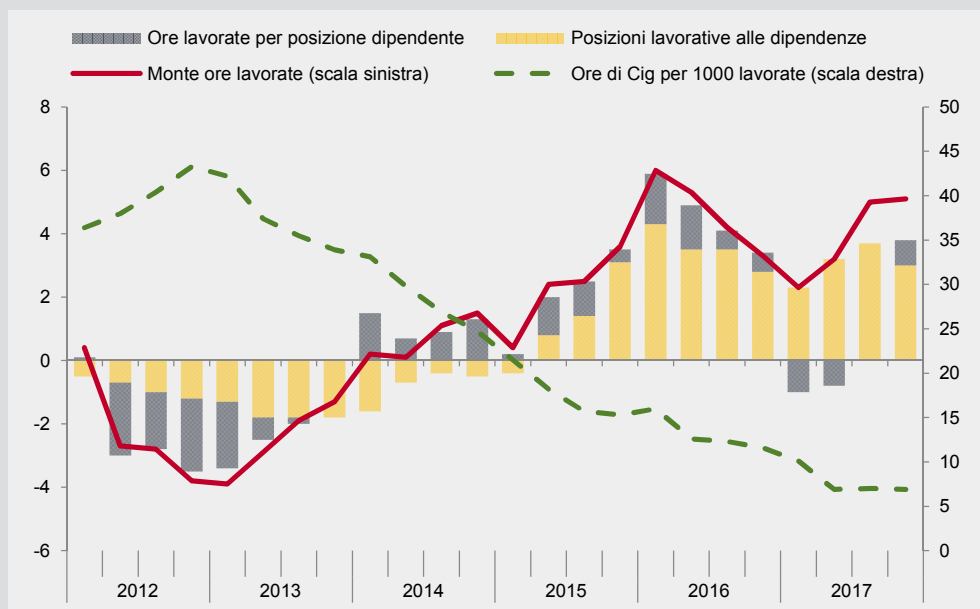
L'incremento delle ore lavorate nel 2017 è più ampio nei servizi (+4,2 per cento) che nell'industria (+3,4 per cento). Nel terziario l'aumento è dovuto alla crescita delle posizioni lavorative (+4,3 per cento), mentre le ore lavorate per posizione dipendente si contraggono (-1,2 per cento). Nell'industria, invece, a una minore crescita delle posizioni dipendenti (+0,9 per cento) si affianca un incremento anche delle ore lavorate per posizione dipendente (+1,4 per cento).

Le ore utilizzate di Cassa integrazione guadagni (Cig) diminuiscono in tutti i settori di attività economica. Nel 2017 nelle imprese con almeno dieci dipendenti dell'industria e dei servizi privati sono state utilizzate 7,7 ore di Cig ogni mille ore lavorate, a fronte delle 13,1 nel 2016 (-5,4 ore ogni mille ore lavorate). Le riduzioni si osservano sia nell'industria sia nei servizi (rispettivamente, -10,9 e -1,4 ore ogni mille ore lavorate).

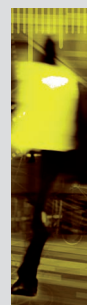
Le posizioni in somministrazione² crescono in misura rilevante: l'incremento dal 2016 al 2017 è del +23,5 per cento; mentre dal 2013 al 2017 è del +71,1. Le posizioni in somministrazione nel 2017 sono 294 mila, mentre nel 2016 erano 238 mila.

L'incremento dell'occupazione dell'ultimo anno riguarda tutti i raggruppamenti professionali, con l'eccezione del personale non qualificato, che rimane invece stabile. La crescita si concentra nelle professioni qualificate e tecniche e in quelle esecutive nel commercio e nei servizi (rispettivamente, +1,8 e +1,5 per cento).

Figura 2.2 Ore lavorate alle dipendenze secondo il contributo derivante dalla variazione del numero di posizioni lavorative e dalla variazione delle ore mediamente lavorate per posizione lavorativa; ore di Cassa integrazione guadagni - Anni 2012-2017 (variazioni tendenziali e incidenza Cig su 1.000 ore lavorate)



Fonte: Istat, Rilevazione trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate (Vela) e Indagine su occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese



L'incremento delle professioni qualificate nell'ultimo anno riguarda principalmente le donne (+3,6 per cento contro +0,4 degli uomini) e in termini assoluti, tra i comparti, l'istruzione e la sanità. L'incremento delle professioni esecutive nel commercio e nei servizi è invece alimentato in particolare dalla componente maschile e diffuso soprattutto negli alberghi, ristoranti, nei servizi alle imprese e, tra gli stranieri, nel commercio. La lieve crescita degli operai riguarda esclusivamente gli uomini mentre la stabilità delle professioni non qualificate è il risultato dell'incremento per gli italiani e della diminuzione per gli stranieri.

L'aumento dell'occupazione riguarda tutte le tipologie contrattuali presenti nel mercato del lavoro: rallenta tuttavia l'incremento del lavoro standard,³ a tempo pieno e durata non determinata. L'aumento degli occupati standard è dello 0,4 per cento (+64 mila unità) e interessa solamente i dipendenti. Rispetto al 2008, tuttavia, a causa del marcato incremento dell'occupazione atipica, l'incidenza del lavoro standard sul totale dell'occupazione scende dal 77,0 al 72,7 per cento (Tavola 2.3).

L'incremento degli occupati standard nel 2017 interessa soprattutto le donne e le regioni del Centro e del Mezzogiorno, riguarda esclusivamente le persone con almeno 50 anni e coinvolge più gli italiani che gli stranieri. Tra i dipendenti, i maggiori incrementi si segnalano nei comparti del commercio e dell'istruzione. Il calo di 32 mila unità tra gli autonomi si concentra nel commercio e nei servizi alle imprese.

Tavola 2.3 Occupati per sesso e tipologia lavorativa - Anni 2008, 2016 e 2017 (valori assoluti in migliaia, valori percentuali, variazioni assolute in migliaia e percentuali)

TIPOLOGIA	2017		Incidenze % 2008	Variazioni 2016-2017	
	Valori	Incidenze %		Assolute	%
MASCHI					
Standard	10.988	82,3	86,7	7	0,1
<i>Dipendenti a tempo pieno</i>	7.659	57,4	60,1	8	0,1
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	3.329	24,9	26,6	-1	-0,0
Parzialmente standard	802	6,0	3,7	-37	-4,4
<i>Dipendenti permanenti a tempo parziale</i>	546	4,1	2,2	-28	-4,8
<i>Autonomi a tempo parziale</i>	256	1,9	1,5	-10	-3,6
Atipici	1.560	11,7	9,5	147	10,4
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	1.449	10,9	8,1	165	12,8
<i>Collaboratori</i>	111	0,8	1,4	-18	-13,9
Totale	13.349	100,0	100,0	116	0,9
FEMMINE					
Standard	5.756	59,5	62,6	61	1,1
<i>Dipendenti a tempo pieno</i>	4.592	47,5	49,7	91	2,0
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	1.164	12,0	12,9	-31	-2,6
Parzialmente standard	2.494	25,8	22,1	-17	-0,7
<i>Dipendenti permanenti a tempo parziale</i>	2.162	22,4	18,4	1	0,0
<i>Autonomi a tempo parziale</i>	332	3,4	3,6	-18	-5,2
Atipici	1.424	14,7	15,3	105	8,0
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	1.274	13,2	12,6	133	11,7
<i>Collaboratori</i>	150	1,6	2,8	-28	-15,6
Totale	9.674	100,0	100,0	149	1,6
TOTALE					
Standard	16.743	72,7	77,0	67	0,4
<i>Dipendenti a tempo pieno</i>	12.250	53,2	55,9	99	0,8
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	4.493	19,5	21,1	-32	-0,7
Parzialmente standard	3.296	14,3	11,1	-54	-1,6
<i>Dipendenti permanenti a tempo parziale</i>	2.708	11,8	8,7	-27	-1,0
<i>Autonomi a tempo parziale</i>	588	2,6	2,4	-28	-4,5
Atipici	2.984	13,0	11,9	252	9,2
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	2.723	11,8	9,9	298	12,3
<i>Collaboratori</i>	261	1,1	2,0	-46	-14,9
Totale	23.023	100,0	100,0	265	1,2

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



Accelera nel 2017 la crescita del lavoro atipico, esclusivamente nella

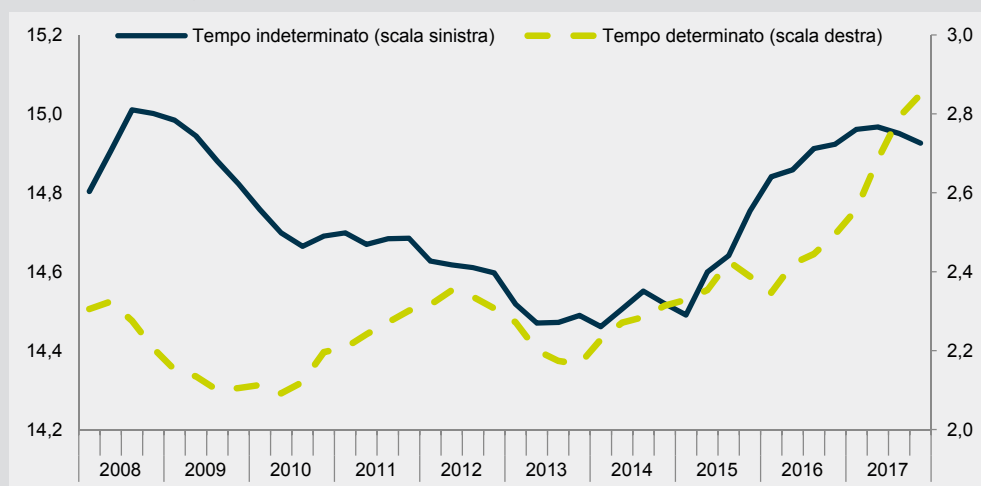
componente dei dipendenti a termine, mentre continuano a diminuire i collaboratori (-46 mila nell'ultimo anno). L'inversione nella dinamica del lavoro standard, che nel corso del 2017 subisce un ripiegamento (Figura 2.3), è legata al venir meno delle misure di agevolazione fiscale del biennio 2015-2016.

La crescita sostenuta dei dipendenti a termine (+298 mila, +12,3 per cento) interessa soprattutto i residenti nelle regioni centro-settentrionali e i giovani fino a 34 anni. Nel complesso sei atipici su dieci hanno un contratto con una durata inferiore a 12 mesi, circa il 17 per cento ha un contratto di un anno. Circa un atipico su quattro è impiegato nei settori del commercio e alberghi e ristorazione. Oltre ai giovani, questa forma di lavoro coinvolge sempre più anche gli adulti e i soggetti con responsabilità familiari: nel 2017 quasi un terzo degli atipici ha tra 35 e 49 anni, il 15,8 per cento 50 anni e più; l'incidenza di genitori è pari al 36,3 per cento sul totale.

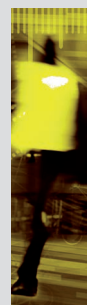
Rallenta la crescita del part time. Si ridimensiona la crescita degli occupati part time (+0,8 per cento), che nel 2017 superano i 4,3 milioni. Sono donne in tre casi su quattro (73,0 per cento). Peraltro, mentre gli anni della crisi erano stati contrassegnati dall'incremento esclusivo del part time involontario (quello accettato in assenza di occasioni di lavoro a tempo pieno), nel 2017 prosegue la robusta crescita del part time volontario (+5,3 per cento) a fronte di una riduzione dell'1,8 per cento di quello involontario. Di conseguenza, l'incidenza del part time involontario sul totale degli occupati part time continua a diminuire anche nell'ultimo anno, attestandosi al 61,0 per cento (dal 62,6 per cento del 2016), rispetto al 24,8 per cento della media Ue.

Il lavoro parzialmente standard (cioè gli occupati permanenti a tempo parziale) nell'ultimo anno diminuisce di 54 mila unità (-1,6 per cento), dopo una crescita quasi ininterrotta nel periodo 2008-2016. Nel 2017 il lavoro parzialmente standard si riduce soprattutto tra gli uomini e nelle regioni centrali, e più tra gli autonomi che tra i dipendenti (-4,5 per cento contro -1,0). In controtendenza l'incremento dei lavoratori più adulti e delle persone con titolo di studio elevato (rispettivamente, +5,8 e +8,1 per cento). Tra i dipendenti parzialmente standard aumentano le professioni qualificate. Si registra un calo sostenuto nei comparti del commercio, dei servizi alle imprese, della pubblica amministrazione e difesa, della sanità.

Figura 2.3 Occupati dipendenti per tipo di contratto e trimestre - Anni 2008-2017 (valori destagionalizzati in milioni)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



Tra gli autonomi, il commercio è il settore che subisce la riduzione più forte; per contro, quello delle attività finanziarie e assicurative è tra i pochi con un saldo positivo. In oltre sei casi su dieci il calo degli autonomi riguarda gli operai.

Nel 2017 il numero dei disoccupati diminuisce del 3,5 per cento (-105 mila), rafforzando la contrazione già segnalata nel 2016. Questa tendenza si rispecchia nella contestuale diminuzione del tasso di disoccupazione, che passa dall'11,7 per cento del 2016 all'attuale 11,2 per cento (Tavola 2.4). Nonostante questi risultati positivi, rispetto al 2008 i livelli sono ancora alti (1,2 milioni di disoccupati in più), dovuti soprattutto alla riduzione degli inattivi (si veda oltre). In crescita nel 2017 l'incidenza dei disoccupati di lunga durata (da almeno 12 mesi), che si porta al 57,8 per cento (+0,5 punti). Nel complesso, le persone in cerca di occupazione sono 2,9 milioni, con riduzioni sopra la media per gli uomini, i giovani tra i 15 e i 34 anni, i residenti nel Nord e i diplomati. In controtendenza la crescita dei disoccupati tra le persone con 50 anni e più (539 mila, +7,6 per cento). I dati di flusso mostrano che nel corso di un anno aumenta la permanenza⁴ nella disoccupazione (dal 38,9 per cento del periodo 2015-2016 al 39,7 del periodo 2016-2017), cui corrisponde un calo delle transizioni verso l'occupazione (23,8 per cento, dal 24,5 dell'anno precedente). **La ricerca di lavoro** – con particolare riferimento alle strategie adottate e ai loro esiti – è analizzata in un approfondimento (par. 2.1).

Anche il tasso di mancata partecipazione si riduce ulteriormente, attestandosi al 20,5 per cento (dal 21,6 del 2016), un valore però molto lontano da quello della media Ue (12,4 per cento). La riduzione è più marcata tra le donne, tanto che il divario di genere passa da 7,7 a 7,2 punti. Nonostante il calo più intenso registrato nelle regioni meridionali, nel Mezzogiorno il tasso di mancata partecipazione raggiunge un livello tre volte superiore a quello del Nord e più che doppio di quello del Centro.

Tavola 2.4 Tasso di disoccupazione e di mancata partecipazione, disoccupati e forze lavoro potenziali per principali caratteristiche - Anni 2016 e 2017 (valori percentuali, valori assoluti in migliaia, variazioni assolute e percentuali)

CARATTERISTICHE	Tasso di disoccupazione 15 anni e più		Tasso di mancata partecipazione 15-74 anni (a)		Disoccupati 15-74 anni			Forze lavoro potenziali 15-74 anni		
	2017	Variazioni 2016-2017	2017	Variazioni 2016-2017	2017		2017	2017		2017
					Valori	Ass.		Valori	Ass.	
SESSO										
Maschi	10,3	-0,6	17,3	-0,9	1.539	-78	-4,8	1.297	-67	-4,9
Femmine	12,4	-0,4	24,5	-1,4	1.368	-27	-2,0	1.834	-147	-7,4
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA										
Nord	6,9	-0,6	11,6	-0,9	892	-77	-8,0	728	-33	-4,3
<i>Nord-ovest</i>	7,4	-0,7	12,3	-1,0	551	-52	-8,6	430	-22	-4,8
<i>Nord-est</i>	6,3	-0,5	10,7	-0,8	340	-25	-6,8	297	-11	-3,5
Centro	10,0	-0,4	16,4	-0,9	547	-21	-3,7	440	-27	-5,8
Mezzogiorno	19,4	-0,3	35,6	-1,4	1.469	-7	-0,5	1.963	-153	-7,2
CITTADINANZA										
Italiano	10,8	-0,4	20,3	-1,1	2.501	-74	-2,9	2.822	-188	-6,3
Straniero	14,3	-1,0	22,3	-1,6	406	-31	-7,1	309	-25	-7,4
CLASSE DI ETÀ										
15-34 anni	21,2	-1,3	32,8	-1,9	1.372	-95	-6,5	1.167	-101	-7,9
35-49 anni	9,2	-0,3	17,3	-0,9	996	-48	-4,6	1.109	-105	-8,7
50 anni e oltre	6,2	0,2	14,6	-0,3	539	38	7,6	855	-7	-0,8
TITOLO DI STUDIO										
Fino licenza media	15,4	-0,2	28,7	-1,1	1.317	-26	-2,0	1.617	-156	-8,8
Diploma	10,4	-0,6	18,5	-0,9	1.241	-79	-6,0	1.219	-58	-4,5
Laurea e oltre	6,7	-0,4	11,7	-0,8	379	-3	-0,9	342	-5	-1,4
Italia	11,2	-0,5	20,5	-1,1	2.907	-105	-3,5	3.131	-213	-6,4
Ue	7,6	-1,0	10,6	-1,1	18.779	-2.161	-10,3	10.523	-635	-5,7
Uem	9,1	-0,9	12,4	-1,1	14.745	-1.514	-9,3	7.946	-311	-3,8

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

(a) Il tasso di mancata partecipazione comprende al numeratore, oltre ai disoccupati, gli inattivi che non cercano lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare, e al denominatore questi ultimi e le forze di lavoro (occupati più disoccupati).



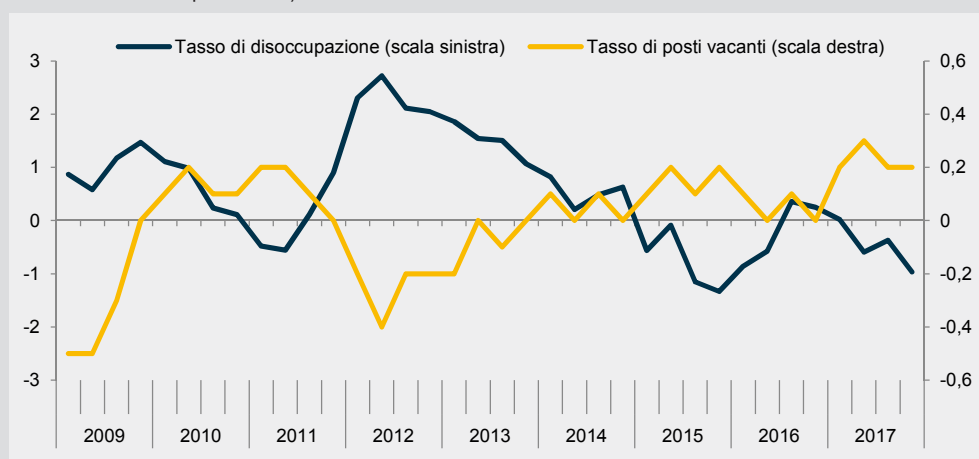
La ricerca di personale da assumere da parte delle imprese cresce in tutti i settori.

Nel 2017 il tasso di posti vacanti nell'industria e nei servizi privati registra un incremento di 0,2 punti percentuali, più elevato nei servizi (0,3 punti percentuali) e pari a 0,2 nell'industria. Queste dinamiche del tasso di posti vacanti offrono, rispetto al comportamento delle imprese, indicazioni coerenti con quelle che il tasso di disoccupazione fornisce sul comportamento degli individui (Figura 2.4). Nel corso dell'anno, infatti, a fronte di un aumento delle ricerche di personale da parte delle imprese il tasso di disoccupazione diminuisce.

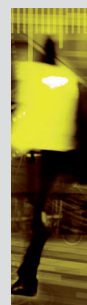
Per il quarto anno consecutivo si riduce il numero degli inattivi tra i 15 e i 64 anni,

nel 2017 sotto i 13,4 milioni di unità. Il calo è stato meno intenso rispetto al 2016 ma comunque rilevante (-242 mila unità, l'1,8 per cento in meno su base annua); pertanto il calo degli inattivi rispetto al 2008 è di quasi un milione. La diminuzione tendenziale del tasso di inattività, per effetto della componente demografica, è stata più debole (dal 35,1 al 34,6 per cento) e alimentata in misura maggiore dalle donne, che continuano a presentare un valore dell'indicatore molto più elevato rispetto agli uomini (il 44,1 per cento contro il 25,0). Il calo degli inattivi ha interessato solo marginalmente (-0,3 per cento) la componente più distante dal mercato del lavoro, cioè coloro che né cercano lavoro né sono disponibili a lavorare. Marcata la riduzione delle forze lavoro potenziali (-6,4 per cento), ovvero degli inattivi che vorrebbero lavorare ma non hanno svolto un'azione di ricerca attiva nell'ultimo mese, oppure di coloro che non sono immediatamente disponibili.⁵ La diminuzione degli inattivi ha riguardato soprattutto le donne, gli italiani, i genitori, gli adulti tra i 35 e i 49 anni, chi ha conseguito al massimo la licenza media e nella metà dei casi chi risiede nel Mezzogiorno. Nel complesso degli inattivi tra i 15 e i 64 anni si riducono fortemente gli scoraggiati, che si attestano a poco più di 1,6 milioni (-104 mila persone, -6,0 per cento nell'ultimo anno). In calo anche coloro che non cercano lavoro perché in attesa degli esiti di precedenti azioni di ricerca (-4,0 per cento). In ogni caso se si sommano i disoccupati e le forze lavoro potenziali, le persone che vorrebbero lavorare superano di poco i 6 milioni. I dati di flusso segnalano a un anno di distanza un leggero incremento della partecipazione tra le forze lavoro potenziali. Tra gli anni 2015-2016 e 2016-2017 le transizioni verso l'occupazione e verso gli inattivi non disponibili sono sostanzialmente stabili. Pertanto la ridotta permanenza delle forze lavoro potenziali nella propria condizione nel periodo è dovuta all'aumento delle transizioni verso la disoccupazione (dal 19,9 al 20,9 per cento), più intense per la componente maschile.

Figura 2.4 Tasso di disoccupazione e tasso di posti vacanti - Anni 2009-2017 (variazioni tendenziali, valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; Indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate (Vela)



I giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati e non in formazione (Neet)⁶ scendono sotto i 2,2 milioni. Dopo il forte calo registrato nel 2016, nel 2017 la diminuzione è più debole (-25 mila, -1,1 per cento), alimentata in gran parte dalle donne. Il segmento più numeroso dell'aggregato, seppure in calo, è costituito dalle persone in cerca di occupazione (898 mila unità, il 41,0 per cento del totale), seguite dalle forze di lavoro potenziali e dagli inattivi che non cercano e non sono disponibili a lavorare (il 29,8 e il 29,2 per cento). Quest'ultimo segmento è stato l'unico a registrare una crescita, anche consistente, specie sul versante maschile e nelle regioni del Nord (Figura 2.5). L'incidenza dei Neet sul totale dei giovani tra 15 e 29 anni nel 2017 è del 24,1 per cento, sintesi di forti differenze territoriali: 16,7 per cento al Nord, 19,7 al Centro e 34,4 per cento nel Mezzogiorno. Nonostante il calo dell'ultimo triennio, questa condizione continua a essere più diffusa tra le donne, nelle regioni meridionali (55,4 per cento) e tra i figli, che rappresentano tre quarti dell'aggregato. Circa la metà dei Neet ha conseguito il diploma e il 15 per cento ricopre il ruolo di genitore: soprattutto di madre. Oltre a quelli già citati in precedenza, si segnalano un approfondimento che analizza il ruolo della famiglia, sia come fattore di protezione sia come insieme di risorse e opportunità (par. 2.5 **La distribuzione del lavoro nelle famiglie e la dote familiare**) e un altro dedicato al territorio sotto chiavi interpretative che superano la geografia amministrativa (par. 2.6 **I Sistemi locali come dote territoriale**).

1 I dati sulle "posizioni lavorative" alle dipendenze nel totale delle imprese con dipendenti dell'industria e dei servizi privati provengono dalla Rilevazione Oros (occupazione, retribuzioni, oneri sociali), mentre quelli su "ore lavorate" e "ore di Cassa integrazione guadagni" nelle imprese con almeno dieci dipendenti dei medesimi settori sono prodotti mediante integrazione dei microdati dell'Indagine trimestrale Vela (sui posti vacanti e le ore lavorate) e dell'Indagine su occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese. L'integrazione di queste fonti mette in luce la composizione tra le componenti del monte ore lavorate.

2 Posizioni lavorative delle imprese che offrono lavoratori in somministrazione (ex interinali).

3 Si adotta di seguito la classificazione utilizzata nei precedenti Rapporti, che, combinando le informazioni sul carattere dell'occupazione e il regime orario consente di distinguere 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).

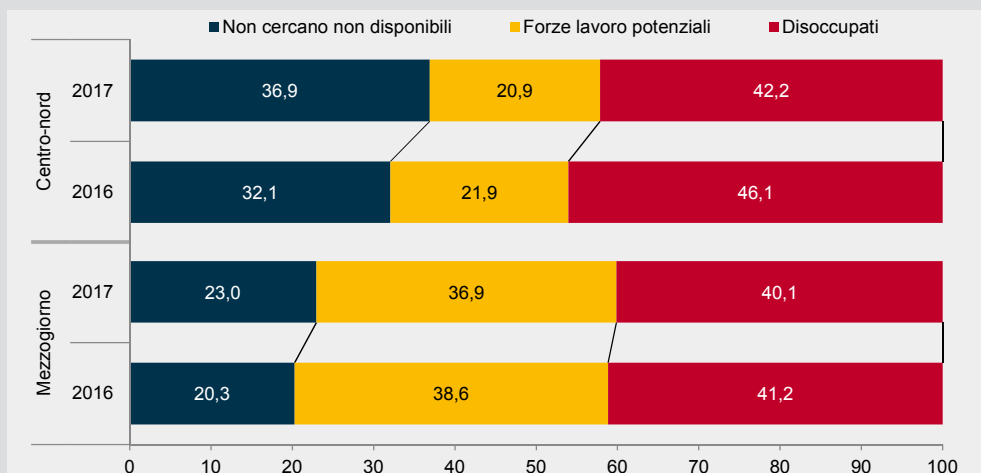
Si veda Istat (2009). Per consentire il confronto con i dati degli anni precedenti tale tipologia viene mantenuta, nonostante i recenti interventi normativi.

4 Si veda Glossario.

5 Si veda Glossario.

6 Si veda Glossario.

Figura 2.5 Neet (a) di 15-29 anni per condizione e ripartizione geografica Centro-nord e Mezzogiorno - Anni 2016 e 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) I Neet sono giovani tra i 15 e i 29 anni che non lavorano e non frequentano alcun corso di istruzione o formazione.



APPROFONDIMENTI E ANALISI

2.1 La ricerca di lavoro

La ricerca di lavoro⁷ prevede che l'equilibrio tra domanda e offerta si realizzi attraverso un processo (*matching function*) composto da una fase di ricerca (*search*) e una di collocazione (*match*). Questo processo di abbinamento si concretizza attraverso intermediazioni che possono essere informali (passaparola, segnalazioni) o formali (annunci, concorsi, servizi per il lavoro). Nel nostro Paese, le reti informali hanno un ruolo importante nell'intermediazione del lavoro. Esse possono essere costituite da contatti di familiari, amici, vicini di casa, membri di associazioni e altri conoscenti, ma anche da contatti relativi alla propria esperienza di lavoro (colleghi, ex-colleghi, compagni di formazione e altre conoscenze professionali). Le persone più motivate a dare informazioni su occasioni di lavoro non sono sempre quelle con cui si hanno legami "forti"; spesso le migliori informazioni si ottengono attraverso i conoscenti, i legami "deboli". Questo avviene perché spesso i conoscenti, rispetto ai familiari e agli amici stretti, si muovono in circoli e ambienti diversi dai propri e, quindi, possono veicolare nuove e migliori informazioni sulle opportunità di lavoro.⁸ Il contesto, le condizioni generali del mercato al momento della ricerca e il tipo di occupazione possono modificare l'efficacia dell'intermediazione dei due tipi di legami: mentre i legami deboli possono aiutare maggiormente chi ha più risorse da portare sul lavoro (ad esempio, i profili più qualificati), i legami forti entrano in gioco come canale privilegiato o come canale di ultima istanza in assenza di qualifiche (ne sono un esempio le catene migratorie).⁹ Tra le diverse azioni che i disoccupati dichiarano di avere svolto nelle quattro settimane precedenti all'intervista, quella di coinvolgere parenti, amici o conoscenti è quella prevalente. Questa forma di attivazione rappresenta il primo passo in un percorso, in cui si mettono in campo altre azioni di ricerca, all'interno di strategie più o meno complesse.

La qualità del processo, in ogni caso, è influenzata dal quadro istituzionale (fattore comune), dalla famiglia e dal territorio d'appartenenza (fattori specifici). Questi ultimi attributi sono interpretabili come doti familiari e territoriali, visto che sono frutto del contesto d'appartenenza che, poiché eterogeneo, non pone gli individui su su piani di partenza eguali.

Legami forti
e legami deboli

2.1.1 Intermediazione e strategie delle persone in cerca di lavoro

In questo approfondimento si esaminano i principali canali di ricerca, le azioni effettuate dai disoccupati e come possono essere raggruppate in "canali" distinti e descrivendo l'intensità dello sforzo degli individui nella ricerca di lavoro. Si individuano dunque strategie in base alle modalità di utilizzo dei diversi canali, singolarmente o in combinazione tra loro, e in base alle caratteristiche di coloro che le adottano.

Rispetto al grado di formalità che caratterizza l'intermediazione, le azioni di ricerca sono state ricondotte a tre tipologie (Tavola 2.5). La prima è di tipo "formale istituzionale", in cui l'intermediazione è più strutturata e la selezione avviene secondo criteri oggettivi o dettati da esplicita

⁷ Petrongolo e Pisarrides (2001).

⁸ Granovetter (1998).

⁹ Grieco (1987).



Tavola 2.5 Persone in cerca di occupazione per principali caratteristiche e azioni di ricerca - Anno 2017 (valori percentuali, risposte multiple)

AZIONI DI RICERCA	Sesso		Classi di età			Ripartizioni geografiche			Titolo di studio			Cittadinanza		Totale
	Maschi	Femmine	15-34	35-49	50 e oltre	Nord	Centro	Mezzogiorno	Fino a Licenza media	Diploma e oltre	Laurea e oltre	Italiana	Straniera	
Formale istituzionale	38,3	37,9	40,0	36,9	35,4	49,6	42,2	29,7	32,1	41,6	48,5	38,5	35,6	38,1
Contattato centro per l'impiego	27,7	25,7	26,4	26,4	28,2	33,7	31,9	20,7	25,5	28,3	26,0	26,7	27,1	26,7
Contattato agenzia interinale	15,5	15,6	16,5	15,5	13,1	29,2	14,1	7,9	11,8	18,5	19,2	15,3	16,7	15,5
Concorso pubblico (domanda/prova)	5,9	6,7	9,0	4,7	2,2	4,1	6,0	7,7	1,9	7,3	19,3	7,1	1,5	6,3
Formale non istituzionale	85,6	85,0	90,6	83,3	75,5	91,4	86,9	81,1	77,0	91,4	95,4	86,7	76,8	85,3
Consultato offerte su giornali/internet	66,1	69,1	75,4	64,0	54,0	77,9	67,6	61,4	54,9	76,4	84,6	69,4	56,0	67,5
Risposto o messo inserzioni su giornali/internet	30,9	30,8	34,3	29,1	25,0	38,1	31,7	26,2	24,4	35,2	40,1	31,6	26,0	30,8
Inviato cv/sostenuto colloquio	75,5	72,6	80,7	71,2	62,6	80,0	75,9	69,9	65,2	80,7	85,1	75,6	65,0	74,1
Avvio attività autonoma	2,1	1,5	1,7	2,1	1,7	2,1	2,0	1,5	1,3	2,1	2,7	2,0	0,9	1,8
Informale	89,0	85,8	85,1	89,4	90,3	86,6	85,2	88,9	91,5	86,9	74,3	86,9	91,0	87,5
Amici e conoscenti	88,9	85,6	84,9	89,3	90,1	86,4	85,2	88,7	91,5	86,7	73,8	86,8	91,0	87,4
Altre azioni	0,5	0,4	0,3	0,4	0,7	0,7	0,3	0,3	0,3	0,5	0,6	0,4	0,8	0,4

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il ruolo della rete informale

norma (centri per l'impiego,¹⁰ agenzie private, concorsi pubblici). Si è poi individuato un canale che si può definire "formale non istituzionale",¹¹ in cui, pur conservando le caratteristiche di contendibilità e visibilità, i criteri di selezione sono lasciati al datore di lavoro e all'inserzionista (consultare annunci o pubblicare inserzioni su giornali o internet). Infine, c'è il canale "informale", in cui l'intermediazione si svolge all'interno delle reti personali, attraverso l'aiuto offerto da parenti, amici e conoscenti. Quest'ultimo canale di intermediazione non risponde strettamente o necessariamente a logiche di mercato o a criteri di efficienza e meritocrazia, in quanto la selezione è affidata al rapporto fiduciario e può rispondere a interesse reciproco o a calcoli di opportunità. Va premesso che non tutti i tipi di ricerca hanno lo stesso rapporto costo-opportunità: chiedere a un amico oppure controllare un sito sono azioni facili e rapide, mentre recarsi presso un servizio per il lavoro o produrre la documentazione necessaria per partecipare a un concorso pubblico richiedono impegno o costi aggiuntivi.

Nel complesso, l'intermediazione più diffusa è quella "informale", utilizzata dall'87,5 per cento dei disoccupati.¹² Rilevante è pure il canale "formale non istituzionale" (adottato dall'85,3 per cento), soprattutto nelle azioni di invio di curriculum e della consultazione di annunci sulla

10 Il sistema nazionale dei servizi per il lavoro è il prodotto di un percorso regolatorio ventennale (D.Lgs. 276 del 2003, legge 92 del 2012, D.Lgs. 150 del 2015) che ha spostato progressivamente l'attenzione dal collocamento diretto all'erogazione di servizi per l'occupabilità, vale a dire l'orientamento, l'informazione, il posizionamento sul mercato e la riqualificazione dell'individuo. Il sistema ora comprende la presa in carico dell'utenza, l'organizzazione dei Centri per l'impiego (Cpi) e l'allargamento ai soggetti privati accreditati. A completamento del sistema è stata istituita l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (D.Lgs. n. 150 del 2015) che ha il compito di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro. L'Anpal è un nuovo soggetto per la promozione dell'occupazione, operativa dal primo gennaio 2017, che nel primo anno di attività si è occupata di: sperimentazione dell'assegno di ricollocazione (che è in fase di entrata a regime), rilancio e rifinanziamento del programma Garanzia giovani, predisposizione del piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, lancio dell'incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno e definizione dei livelli essenziali delle prestazioni. Inoltre fissa gli obiettivi annuali e triennali per gli attori della rete dei servizi per il lavoro.

11 Reyneri (1996).

12 Sono esclusi dal computo i disoccupati che nelle quattro settimane che precedono l'intervista non hanno svolto azioni di ricerca, perché dichiarano di avere trovato già un lavoro che inizieranno entro tre mesi e che sarebbero disponibili a iniziarlo entro due settimane. Essi rappresentano circa il 5 per cento del totale dei disoccupati. Va inoltre specificato che poiché i quesiti sulle azioni di ricerca hanno principalmente la finalità di definire l'aggregato dei disoccupati, fanno riferimento a un ristretto intervallo temporale, le quattro settimane precedenti all'intervista, mentre il processo di ricerca è un *continuum* temporale, in cui le iniziative e i riscontri si alternano. Infine il quesito sulle azioni di ricerca prevede la possibilità di scelta multipla: quindi tutti i canali possono essere indicati.



stampa o su internet (67,5 per cento) sempre rispetto al complesso dei disoccupati. Meno di quattro disoccupati su dieci, infine, dichiarano di aver svolto almeno un'azione di ricerca di tipo "formale istituzionale" che, in circa due terzi dei casi, consiste nell'essersi rivolti a un centro per l'impiego, soprattutto per verificare la presenza di occasioni di lavoro, rinnovare la propria disponibilità o confermare lo stato di disoccupazione.

Emergono sistematiche differenze tra i disoccupati in base alle caratteristiche socio-demografiche. Le differenze di genere sono relativamente modeste (con una lieve prevalenza maschile tra chi si reca al centro per l'impiego e invia il curriculum e una maggiore presenza femminile tra chi si affida a un concorso pubblico e consulta offerte); quelle per età sono invece più spiccate. I giovani ricorrono in misura relativamente maggiore all'intermediazione formale, sia istituzionale sia non istituzionale, grazie anche alla maggiore confidenza con internet. In particolare, all'interno della classe di età 15-34 anni, i giovanissimi con meno di 25 anni, che appartengono per lo più alla *generazione delle reti*,¹³ ricorrono in misura maggiore al centro per l'impiego e all'agenzia interinale e dichiarano con maggiore frequenza di aver inviato il curriculum o sostenuto un colloquio. Le persone tra i 25 e i 34 anni, in gran parte appartenenti alla *generazione del millennio*, più frequentemente sostengono i concorsi pubblici e utilizzano più degli altri la stampa e internet per rispondere ad annunci o pubblicare inserzioni. Nelle generazioni più anziane (la *generazione di transizione* e quella del *baby boom*) il ricorso ai canali formali si abbassa notevolmente, al 75,5 per cento per il non istituzionale e al 35,4 per l'istituzionale, mentre l'utilizzo della rete informale sfiora il 90 per cento. Va sottolineato, però, che tra chi ha più di 50 anni (data la bassa incidenza di disoccupati in questa classe di età) pesa maggiormente la *generazione dell'identità* (50-59 anni) per la quale il ricorso al centro per l'impiego continua ad avere un'importanza rilevante. Un'ulteriore differenza si registra per livello d'istruzione: spicca una maggiore intraprendenza tra i laureati. Essa si realizza non solo nella più frequente consultazione di annunci e autocandidature ma anche nell'utilizzo attivo degli strumenti, come la stampa o internet, per mettere inserzioni o rispondere ad annunci (40,1 per cento). Come già richiamato, i laureati e in generale quanti hanno investito in un percorso articolato di istruzione, sono desiderosi di mettersi in gioco e valorizzare il proprio capitale umano, dunque inclini a prediligere i canali formali. Tra quanti possiedono al massimo la licenza media, invece, si registra il più elevato ricorso ai canali informali (91,5 per cento), che è anche la scelta preferita dai cittadini stranieri (91,0 per cento).

Ne emerge un quadro in cui le persone con livelli di istruzione più elevati, i più giovani e le donne ricorrono in maniera sistematicamente superiore a canali formali. La combinazione di queste tre caratteristiche concorre sia ad aumentare il livello del capitale umano occupato, sia a ridurre i divari di genere e di generazione.

Le differenze territoriali sono rilevanti: nonostante il ricorso all'intermediazione informale sia diffuso in tutte le ripartizioni, nel Nord si registra anche un consistente utilizzo dei canali formali (quasi 50 per cento), in particolare Centri per l'impiego (Cpi) e agenzie interinali. Nel Mezzogiorno invece l'uso dei servizi per il lavoro è nettamente inferiore, mentre il ricorso ai concorsi è circa il doppio rispetto al Nord. Ciò avviene anche perchè l'attività degli intermediari privati è proporzionale alla presenza di una domanda di lavoro sul territorio.

L'attitudine a utilizzare i diversi canali è variata nel tempo. In particolare, tra il 2008 e il 2017 l'utilizzo dei canali formali istituzionali è sceso di 5,4 punti percentuali, mentre sono aumentati quelli formali non istituzionali (anche grazie alla sempre più massiccia diffusione dell'utilizzo di internet), e dell'informale (rispettivamente +3,4 e +7,0 punti). In questo periodo d'osservazione, il complessivo aumento del ricorso alle reti personali è indice della maggior tensione sul mercato del lavoro: la crisi ha indotto gli individui a intensificare le azioni di ricerca più rapide.

Come cercano lavoro le diverse generazioni

La domanda di intermediazione formale

101



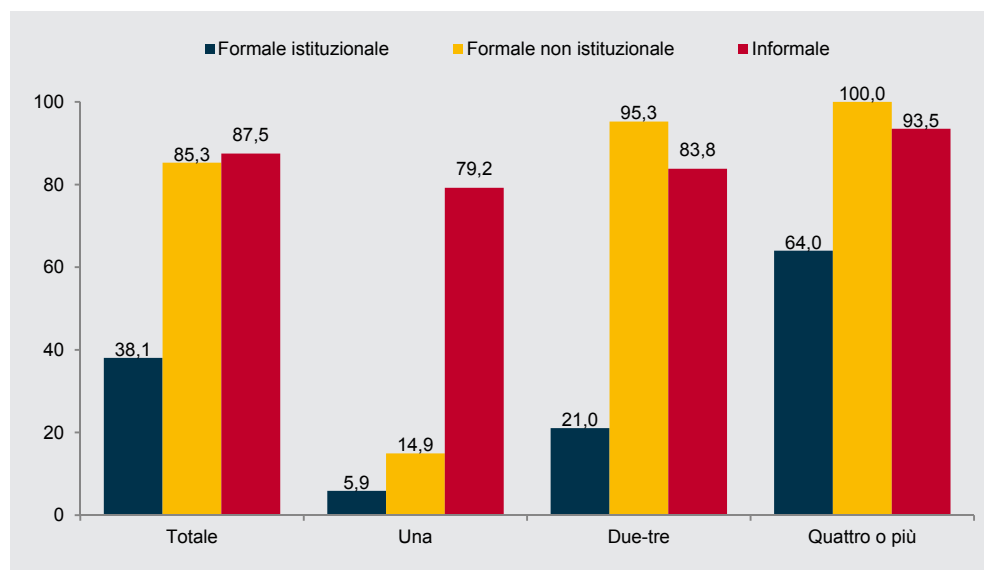
¹³ Il riferimento è alla classificazione sperimentale delle generazioni introdotta nel *Rapporto annuale 2016*.

L'intensità della ricerca

Nell'ultimo anno si assiste invece a un lieve calo della ricerca informale e a una ripresa dell'utilizzo del canale formale, dovuto prevalentemente alla riattivazione dei concorsi pubblici. Più in generale, la ripresa dei canali formali è testimonianza di un differente clima economico che premia fattori legati alle competenze, alle abilità personali e più in generale alle aspettative e alla fiducia sul versante di chi cerca lavoro, e alle professionalità attese da parte dei datori di lavoro. Nel 2017 le persone in cerca di occupazione hanno svolto mediamente 3,5 tipologie di azioni diverse nelle quattro settimane che precedono l'intervista, un numero che varia da un minimo di 2,6 degli ultracinquantenni del Mezzogiorno, a un massimo di 4,2 dei giovani diplomati del Nord. Il 15,1 per cento dei disoccupati ha fatto un'unica azione di ricerca, mentre in più di quattro casi su dieci chi cerca lavoro lo fa attivando quattro canali diversi.

Peraltro l'utilizzo dei diversi canali non si distribuisce uniformemente nella popolazione analizzata, ma si associa alla propensione degli individui a diversificare le azioni di ricerca (Figura 2.6). Infatti, se l'utilizzo del canale informale resta molto elevato a prescindere dall'utilizzo degli altri (poiché disponibile per molti, ma non efficace per tutti), quello più formale si attiva maggiormente solo per chi adotta una strategia spiccatamente multicanale (quattro o più azioni diverse). In particolare tra chi ha fatto quattro o più azioni di ricerca, il canale formale non istituzionale è stato sempre attivato, e quello istituzionale – scelto molto meno da chi compie un minor numero di azioni – più di due volte su tre. In altri termini, quando la ricerca è strutturata e intensa si attivano tutte le risorse disponibili e in particolare quelle istituzionali, che richiedono maggior impegno. Il rovescio della medaglia è che il formale istituzionale da solo ha ancora un utilizzo limitato, soprattutto come canale esclusivo.

Figura 2.6 Numero di azioni effettuate per tipologie di ricerca - Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

La combinazione dei tre canali individua precise strategie di ricerca di lavoro, a prescindere dal numero di azioni svolte. Ciò permette di distinguere, in gruppi mutuamente esclusivi (Tavola 2.6), chi adotta una strategia monocanale, ossia chi ha svolto azioni di un solo tipo, chi adotta una strategia a due canali e chi nelle quattro settimane ha attivato tutti i tre canali.

Strategie di ricerca

Quasi un quinto dei disoccupati non diversifica la ricerca e si affida a un unico canale, che è prevalentemente quello informale. Questa scelta – che riguarda circa un quarto dei disoccupati di 50 anni e più, quelli del Mezzogiorno o con basso titolo di studio – è tuttavia legata non tanto alla fiducia esclusiva nell'efficacia della rete personale quanto al minor sforzo implicito



Tavola 2.6 Persone in cerca di occupazione per strategia di ricerca di lavoro e principali caratteristiche - Anno 2017
(valori percentuali)

CARATTERISTICHE	Monocanale				Doppio-canale				Triplo-canale	Totale
	Totale	Formale istituzionale	Formale non istituzionale	Informale	Totale	Formale istituzionale e non	Informale+ formale istituzionale	Informale+ formale non istituzionale		
SESSO										
Maschi	18,4	0,7	5,7	11,9	50,4	4,5	1,8	44,1	31,2	100,0
Femmine	20,6	1,2	7,2	12,1	50,2	5,7	1,7	42,8	29,2	100,0
CLASSI DI ETÀ										
15-34 anni	16,1	0,9	7,9	7,3	52,1	6,1	1,2	44,8	31,8	100,0
35-49 anni	20,5	0,9	5,4	14,2	49,5	4,3	1,7	43,5	30,0	100,0
50 anni e oltre	25,9	1,2	4,6	20,0	47,1	3,8	3,2	40,0	27,1	100,0
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA										
Nord	13,3	1,0	6,3	5,9	45,9	6,1	1,7	38,2	40,8	100,0
Centro	17,7	1,0	6,9	9,9	50,3	7,0	2,3	41,1	32,0	100,0
Mezzogiorno	23,7	0,9	6,3	16,4	52,9	3,8	1,5	47,5	23,4	100,0
TITOLO DI STUDIO										
Fino a licenza media	24,8	0,8	4,3	19,6	49,8	3,3	2,6	44,0	25,4	100,0
Diploma	14,4	0,9	7,0	6,5	51,4	5,3	1,2	45,0	34,2	100,0
Laurea e oltre	18,9	1,6	11,8	5,6	47,3	10,8	0,6	36,0	33,8	100,0
Totale	19,4	1,0	6,4	12,0	50,3	5,1	1,7	43,5	30,3	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

in questo tipo di azioni e probabilmente alla mancanza di alternative. Tra i laureati, invece, chi ricorre a un solo canale, predilige le azioni formali non istituzionali.

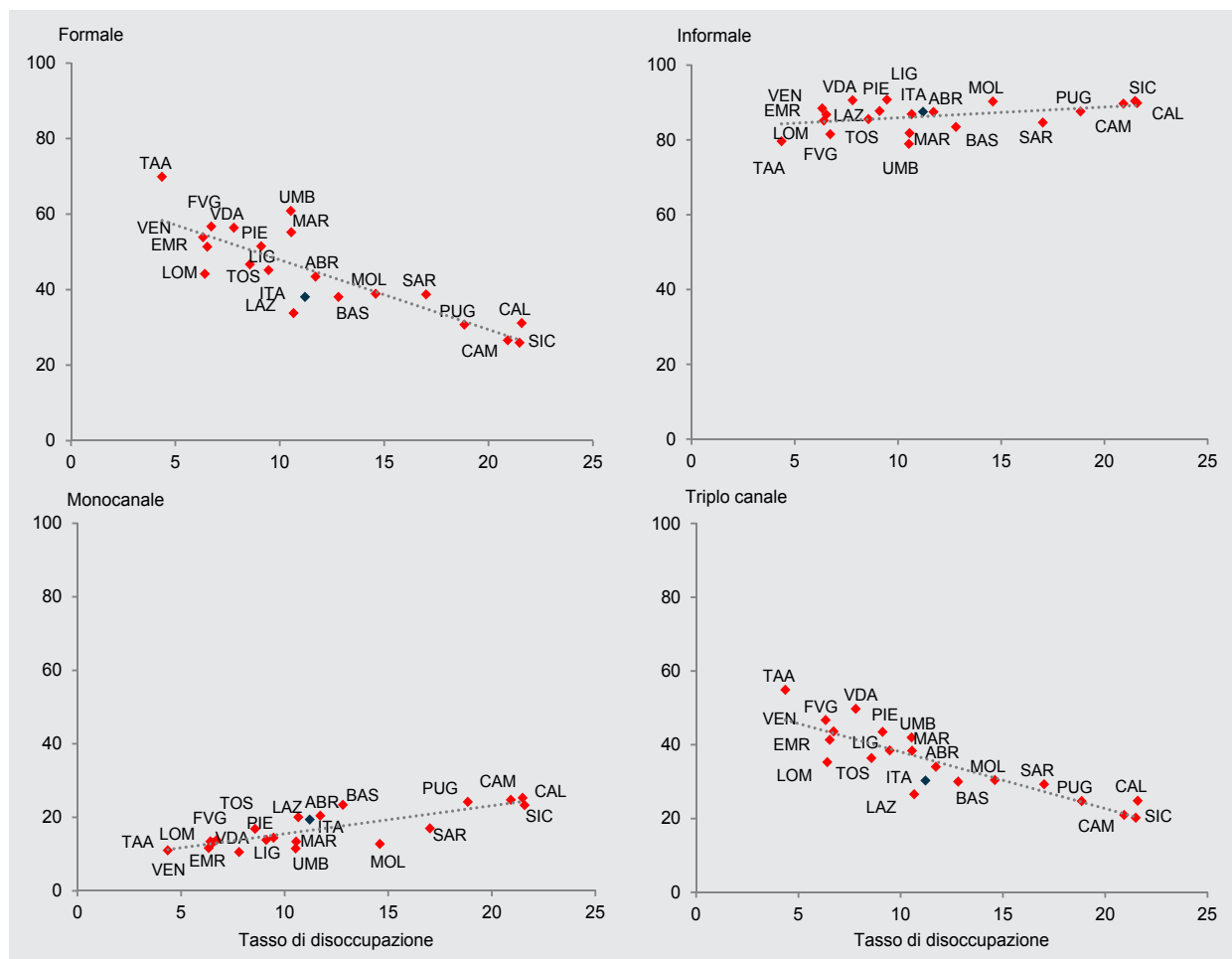
Il gruppo di disoccupati che adotta una strategia a due canali (secondo la nostra classificazione delle azioni singole) è il più corposo (uno su due) ed è poco differenziato quanto alle caratteristiche socio-demografiche. La quasi totalità di chi utilizza un doppio canale combina l'azione informale con azioni formali non istituzionali: la combinazione più frequente è quella che vede il coinvolgimento di parenti e amici, insieme alla consultazione di annunci su stampa e internet e all'invio di curriculum. Tra i disoccupati laureati, uno su dieci utilizza una combinazione tra i due canali formali (consultazione di annunci con i concorsi pubblici o il ricorso ad agenzie interinali), mentre le persone di 50 anni e più abbinano in misura lievemente maggiore che nella media l'informale al formale istituzionale.

La strategia di ricerca più complessa che vede l'utilizzo congiunto dei tre canali è perseguita da oltre tre disoccupati su dieci. Questi combinano con maggior frequenza cinque azioni: oltre ad aver fatto ricorso alla rete informale, hanno inviato curriculum, consultato annunci o sostenuto un colloquio, inserito inserzioni su giornali o internet, e contattato il centro per l'impiego. Sono i giovani a utilizzare maggiormente una strategia multicanale. Sull'utilizzo di questa strategia sono inoltre molto forti le differenze territoriali: nel Nord oltre il 40 per cento dei disoccupati manifesta un'attitudine multicanale alla ricerca; nel Mezzogiorno questa propensione riguarda meno di un disoccupato su quattro. Ciò trova conferma nei risultati di un modello di regressione logistica: a parità di altre condizioni, la probabilità che un disoccupato attui una strategia a tre canali è doppia nel Centro-nord rispetto al Mezzogiorno.

Sovente, la ricerca è svolta individualmente e ciò acuisce l'asimmetria informativa e il ricorso a strategie inadeguate, in special modo per i più giovani. La chiave di lettura territoriale (Figura 2.7) fa emergere come le strategie di ricerca siano condizionate dalle possibilità offerte dal contesto territoriale.¹⁴

¹⁴ Landi *et al.* (2016).

Figura 2.7 Tasso di disoccupazione e ricorso a strategie di ricerca per regione - Anno 2017
(valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Differenze territoriali

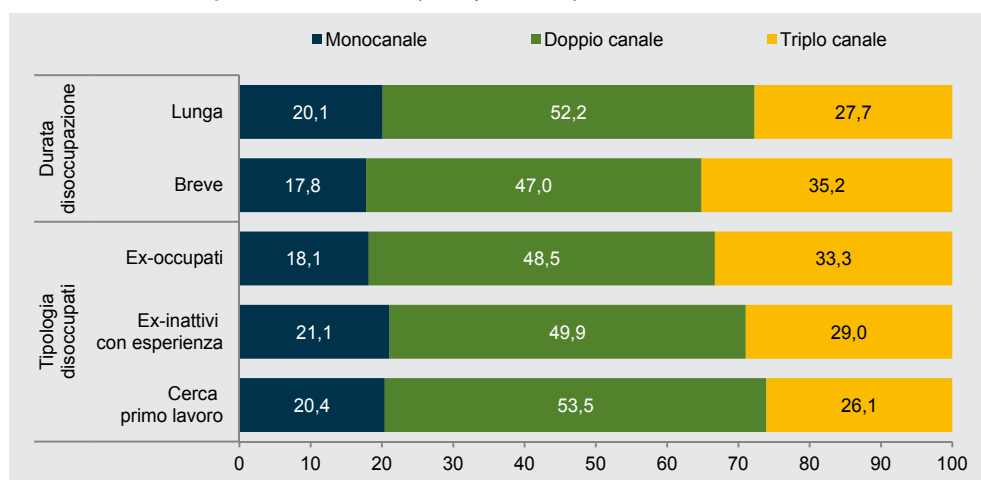
In particolare, il confronto a livello regionale tra tasso di disoccupazione e strategie di ricerca mette in luce che laddove il tasso di disoccupazione è più elevato e si adotta un solo canale si ricorre di più al canale informale, in ragione della scarsità di opportunità e della situazione reddituale, come accade ad esempio nel Mezzogiorno. Invece, dove i tassi di disoccupazione sono più contenuti e le occasioni di lavoro si dispiegano in un mercato più dinamico si ricorre maggiormente alla strategia a tre canali. Per quanto riguarda la strategia utilizzata nel Nord la ricerca si avvale di più canali simultaneamente, la pressione esercitata in termini di azioni è più intensa e il sistema dei servizi è maggiormente interessato.¹⁵

Oltre alle differenze socio-demografiche è rilevante la situazione antecedente la fase attuale di ricerca del lavoro. Si riscontra una quota più elevata di persone che adottano una strategia complessa tra coloro che hanno perso la precedente occupazione, specie se da poco tempo (il 48,5 per cento utilizza il doppio canale e il 33,3 utilizza il triplo canale); già inseriti nel mercato del lavoro, questi soggetti godono di una rete relazionale più ampia, costituita più da colleghi e conoscenti (legame debole) che da soli familiari. Invece, tra chi proviene da uno stato di precedente inattività, e dunque si trova più lontano dal mercato del lavoro, è lievemente più alta la quota di chi utilizza una strategia monocanale (Figura 2.8).

¹⁵ Mandrone (2011).



Figura 2.8 Persone in cerca di occupazione per strategia di ricerca e caratteristiche della disoccupazione - Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

In definitiva, l'ampia diffusione del ricorso alla rete personale assume significati diversi a seconda che costituisca l'unica strategia di ricerca o che si associ a una strategia più complessa. Infatti, di circa il 90 per cento di disoccupati che hanno svolto azioni informali, solo il 13,7 per cento ha esaurito la ricerca con questa azione, mentre soprattutto al Nord questa viene effettuata nella maggioranza dei casi in combinazione con azioni formali, istituzionali e non.

2.1.2 Gli esiti della ricerca: transizioni verso l'occupazione

Quale esito ha la ricerca di lavoro? Quale strategia è premiante su un orizzonte annuale? Grazie alla dimensione longitudinale della rilevazione sulle forze di lavoro si può osservare quale esito abbia avuto nel 2017 la ricerca svolta nel 2016.

I dati di flusso consentono di valutare l'efficacia delle diverse strategie di ricerca, analizzando il tipo di strategie adottate dai soggetti che nel 2016 risultavano non occupati e che nello stesso periodo del 2017 risultano occupati.¹⁶ Si tratta di oltre un milione e mezzo di persone: il 42,0 per cento nel 2016 era disoccupato, il restante 58,0 per cento inattivo.

Le "probabilità"¹⁷ di uscire dalla condizione di "non occupazione" sono molto differenti fra i due contingenti: tra i disoccupati è del 23,8 per cento, tra gli inattivi del 7,0 (Tavola 2.7). Per le forze di lavoro potenziali (inattivi che non cercavano ma erano disponibili a lavorare) la probabilità di trovare lavoro è del 14,2 per cento, per gli inattivi che non cercavano e non erano disponibili a lavorare del 4,7.

In entrambi i gruppi, la probabilità di trovare lavoro è più elevata fra gli uomini, i residenti al Nord e coloro che possiedono un titolo di studio universitario. Gli esiti sono legati all'età: fra i disoccupati la transizione verso l'occupazione è più alta per i giovani di 15-34 anni (26,7 per cento); fra gli inattivi è più alta, sebbene di poco, per gli adulti tra i 35 e i 49 anni (9,6 per cento).

¹⁶ Per l'analisi dei risultati, in considerazione delle caratteristiche del campione longitudinale, è necessario tener conto che l'osservazione delle strategie adottate al momento dell'intervista 2016 non fornisce informazioni né sulle azioni e le strategie adottate in precedenza, né sulle azioni di ricerca effettuate nel periodo intercorso tra l'intervista 2016 e l'intervista 2017 (quando viene rilevata la condizione di occupazione).

¹⁷ Intesa come rapporto tra il numero di persone che passano dalla non occupazione a inizio periodo (2016) all'occupazione a fine periodo (2017) sul totale dei non occupati a inizio periodo (2016).



Tavola 2.7 Tasso di transizione all'occupazione e canali con cui si è trovato lavoro per principali caratteristiche e condizione nell'anno precedente - Anno 2017 (valori percentuali)

	Disoccupato		Inattivo		Totale non occupato				
	Tasso di transizione all'occupazione	Canale con il quale ha trovato lavoro		Tasso di transizione all'occupazione	Canale con il quale ha trovato lavoro		Tasso di transizione all'occupazione	Canale con il quale ha trovato lavoro	
		Formale	Informale		Formale	Informale		Formale	Informale
SESSO									
Maschi	25,3	51,1	48,9	8,8	52,6	47,4	12,8	51,9	48,1
Femmine	21,9	52,8	47,2	6,0	53,9	46,1	8,1	53,5	46,5
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA									
Nord	26,7	53,1	46,9	8,0	58,6	41,4	11,5	56,3	43,7
Centro	22,2	53,6	46,4	7,1	49,8	50,2	11,0	51,6	48,4
Mezzogiorno	18,5	49,4	50,6	6,1	49,3	50,7	8,3	49,4	50,6
CLASSI DI ETA'									
15-34 anni	31,1	56,3	43,7	9,1	57,9	42,1	12,4	57,3	42,7
35-49 anni	28,0	48,3	51,7	9,6	46,0	54,0	13,1	47,1	52,9
50-64 anni	17,7	42,2	57,8	2,8	48,0	52,0	4,2	45,7	54,3
TITOLO DI STUDIO									
Fino a licenza media	19,5	44,9	55,1	4,6	43,2	56,8	6,7	43,9	56,1
Diploma	25,7	51,9	48,1	8,6	53,9	46,1	12,2	53,0	47,0
Laurea e oltre	33,5	67,9	32,1	18,3	71,6	28,4	21,9	70,3	29,7
Totale	23,8	51,8	48,2	7,0	53,3	46,7	9,9	52,7	47,3

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, dati longitudinali 2016-2017

Non emergono differenze rilevanti fra disoccupati e inattivi nelle modalità con cui hanno trovato lavoro: poco più della metà (51,8 per cento fra i disoccupati e 53,3 fra gli inattivi) dichiara di aver trovato lavoro attraverso canali formali (richieste del datore di lavoro, agenzie private e centri pubblici per l'impiego, concorsi, annunci). Nel complesso, questa incidenza sale al Nord (56,3 per cento), fra i giovani (57,3 per cento) e fra coloro che hanno un titolo di studio universitario (70,3 per cento).

In maniera complementare la quota di chi ha trovato lavoro attraverso canali informali cresce soprattutto tra le persone residenti nel Mezzogiorno (50,6 per cento), tra le persone con più di 50 anni (54,3 per cento) e tra coloro che hanno il titolo di studio più basso (56,1 per cento). In particolare quasi la metà dei disoccupati e degli inattivi trova lavoro attraverso parenti, amici e conoscenti, a dimostrazione dell'importante ruolo giocato dalla rete informale per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.¹⁸

In continuità con il paragrafo precedente, per il collettivo dei disoccupati è possibile valutare come cambiano le opportunità di trovare un'occupazione in base alle differenti strategie di ricerca dichiarate dodici mesi prima. In un periodo esteso di tempo si alternano più strategie, canali di intermediazione e diversa intensità della ricerca. L'intensificazione della ricerca incide sulle strategie dell'individuo, che attivandosi entra in contatto con il mondo del lavoro, ne comprende le istanze e modifica le proprie aspettative. Rispetto all'analisi del paragrafo precedente, il tempo rappresenta un'ulteriore dimensione non neutrale. Le azioni di ricerca di lavoro sono infatti molteplici e non tutte vengono attuate in eguale misura dai disoccupati. Circa nove su dieci si rivolgono alla propria rete informale di conoscenze; una quota elevata ha compiuto

¹⁸ A partire dal 2018, la rilevazione sulle forze di lavoro, nel quesito sui canali di accesso al lavoro, ha distinto la modalità "parenti e amici" in: rete familiare (parenti o familiari) e rete personale (amici o conoscenti). I risultati relativi al primo trimestre, ancora non definitivi e non ponderati, indicano che, circa il 27 per cento di coloro che hanno trovato lavoro nel 2017 lo ha ottenuto tramite la rete personale e circa l'11 per cento grazie a quella familiare.



azioni più formali¹⁹ facendo domande di lavoro o inviando curriculum (77,4 per cento) e consultando internet (67,5 per cento); mentre le azioni formali che prevedono l'intermediazione di un'istituzione, come un centro pubblico per l'impiego o altra agenzia, sono meno frequenti, rispettivamente il 23,4 e il 15,1 per cento.

In questo contesto si possono analizzare le transizioni verso l'occupazione distinguendo quattro strategie di ricerca di lavoro, in base al diverso livello di attivazione dei canali formali e informali. Il primo gruppo (l'11,4 per cento dei disoccupati) è costituito dalle persone che si rivolgono solo alla rete informale di parenti, amici e conoscenti. Questa scelta richiede uno sforzo individuale di attivazione esiguo, è limitata alla natura della rete informale cui si appartiene che offrirà un insieme di possibilità circoscritto, ma ha implicazioni collettive rilevanti per gli effetti già rimarcati sulla (ridotta) contendibilità²⁰ di molte posizioni lavorative e sulla compressione delle pari opportunità. Nel secondo gruppo (il 27,1 per cento dei disoccupati) si trovano coloro che affiancano al canale informale poche azioni formali (al massimo tre). L'individuo si attiva su più canali determinando una strategia mirata all'ampliamento qualitativo e quantitativo delle opportunità. Il terzo gruppo (è il più numeroso, il 50,4 per cento delle persone in cerca di occupazione) è costituito da coloro che affiancano più azioni formali (almeno quattro) al canale informale. Si intensifica quindi l'azione di ricerca, la conoscenza dei servizi e delle opportunità presenti nel mercato. Il quarto gruppo (l'11,1 per cento dei disoccupati) è costituito dalle persone che attivano solo canali formali e fanno poche azioni mirate, scegliendo una strategia estremamente selettiva in cui si persegue un obiettivo e non si disperdono le forze.

I disoccupati che attivano esclusivamente canali informali di ricerca del lavoro rispetto a quelli che attivano solo i formali trovano meno frequentemente lavoro a distanza di un anno: il 14,7 per cento dei primi rispetto al 26,3 per cento dei secondi (Tavola 2.8). La transizione all'occupazione aumenta se alla strategia di ricerca, tramite la rete di parenti e amici, si aggiungono azioni più formali: fino a tre azioni, la quota è del 20,3 per cento; quando le azioni dei disoccupati sono quattro o più, trova lavoro a distanza di un anno il 29,3 per cento.

Tavola 2.8 Tasso di transizione all'occupazione dei disoccupati (a) 2016 per strategia di ricerca di lavoro e principali caratteristiche - Anno 2017 (valori percentuali)

	Canali di ricerca di lavoro				Totale
	Solo informali	Entrambi con meno formali	Entrambi con più formali	Solo formali	
SESSO					
Maschi	17,3	22,4	29,6	26,2	24,2
Femmine	11,5	17,9	28,9	26,5	21,1
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA					
Nord	13,9	25,9	36,1	33,2	29,9
Centro	16,7	24,5	35,5	27,9	26,9
Mezzogiorno	14,5	16,0	19,6	20,8	17,0
CLASSI DI ETÀ					
15-34 anni	15,6	22,8	31,2	29,5	25,7
35-49 anni	12,9	19,5	27,4	24,6	21,1
50-64 anni	16,4	15,3	25,7	17,5	17,7
TITOLO DI STUDIO					
Fino a licenza media	12,9	17,9	24,2	21,9	18,6
Diploma	19,1	21,1	31,7	25,7	24,8
Laurea e oltre	28,0	29,9	33,1	33,6	31,9
Totale	14,7	20,3	29,3	26,3	22,8

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, dati longitudinali 2016 - 2017

(a) In questo caso si considerano i soli disoccupati che hanno svolto azioni di ricerca, al netto di coloro che inizieranno un lavoro entro tre mesi.

¹⁹ Le azioni di ricerca sono classificate secondo un gradiente di utilizzo di canali formali e informali: 1) solo azioni del canale informale; 2) azioni di entrambi i canali, con meno azioni formali (massimo tre azioni formali); 3) azioni di entrambi i canali, con più azioni formali (minimo quattro azioni formali); 4) solo azioni del canale formale.

²⁰ Si intende per contendibilità che le opportunità lavorative transitino per il mercato.

Quattro strategie di ricerca del lavoro



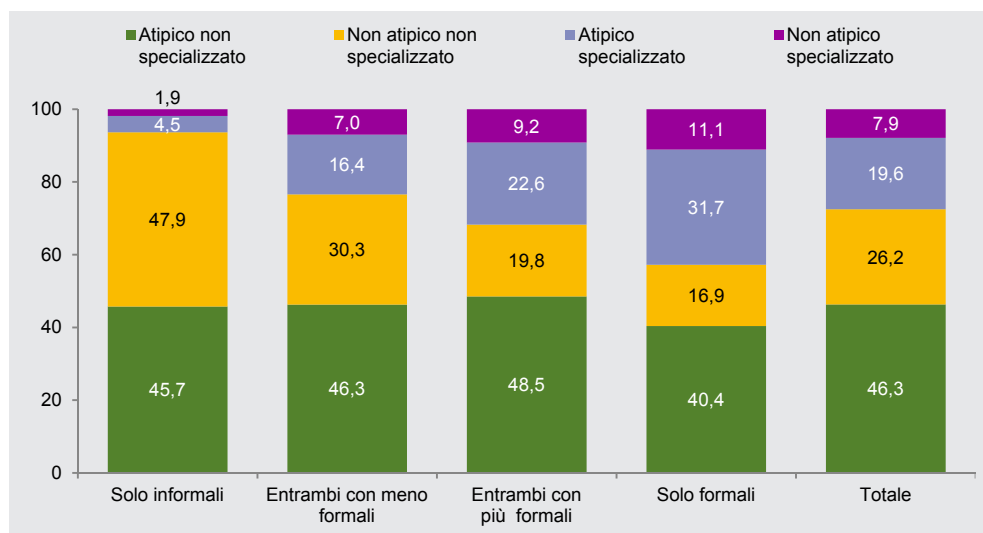
Per tutte le categorie di strategia di ricerca, la “probabilità” di transitare all’occupazione cresce al crescere del livello di istruzione e diminuisce al crescere dell’età, fatta eccezione per la componente più anziana che attiva solo canali informali. Queste informazioni definiscono un idealtipo caratterizzato per istruzione, territorio e rete informale, ossia identificano soggetti appartenenti a contesti integrati e con capitale umano strutturato rispetto a chi vive la collocazione lavorativa passivamente.

Emerge chiaramente una relazione tra tipologia della ricerca e tipo di collocazione, che si aggiunge alle caratteristiche dei soggetti. Conseguentemente, a parità di altre condizioni, la probabilità di trovare un lavoro più qualificato nelle professioni intellettuali e tecniche (dove l’accesso è spesso condizionato da azioni formali) cresce all’aumentare del gradiente di formalità della strategia di ricerca: dal 6,3 per cento di chi si è rivolto alle conoscenze di parenti e amici al 42,8 per cento di chi ha fatto solo azioni di ricerca formali. Per questi ultimi il lavoro trovato è però più instabile (il 64,9 per cento sono dipendenti a termine e il 7,2 per cento collaboratori), mentre la stabilità aumenta al diminuire della formalità dei canali utilizzati: per chi si rivolge solo a parenti e amici, il 37,7 per cento trova lavoro a tempo indeterminato, 21 punti percentuali in più rispetto a chi attiva esclusivamente il canale formale.

Un indice di qualità del lavoro

L’esito delle differenti strategie di ricerca viene sintetizzato attraverso un indice della qualità del lavoro, che considera contemporaneamente la tipologia contrattuale (non atipica per dipendenti a tempo indeterminato e autonomi, atipica per dipendenti a tempo determinato e collaboratori) e la qualifica delle professioni (qualificate e specializzate per intellettuali e tecniche, non specializzate le altre). Per oltre il 40 per cento dei disoccupati del 2016, il passaggio all’occupazione si realizza con un lavoro atipico non specializzato senza che la strategia di ricerca effettuata faccia molta differenza (Figura 2.9).

Figura 2.9 Tipologia dell’occupazione nel 2017 per strategie di ricerca di lavoro nel 2016 - Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, dati longitudinali 2016-2017

Se si confrontano le strategie di ricerca messe in campo dai disoccupati con le modalità con cui dichiarano di aver trovato lavoro dopo 12 mesi, emerge un’associazione alta ma non perfetta fra i canali con cui si è cercato lavoro e quelli con cui si è trovato. Tra coloro che hanno trovato lavoro, la corrispondenza tra strategie di ricerca e canale di ingresso cambia al variare delle modalità. Chi ha indicato esclusivamente canali formali ha trovato lavoro grazie a un’intermediazione formale in due casi su tre, mentre uno su tre lo ha trovato tramite canali informali



attivati nel periodo. Questa non perfetta congruenza tra azione di ricerca indicata nel 2016 e l'effettivo tramite che ha realizzato la collocazione nel 2017 si comprende immaginando la fase di ricerca come un *continuum* in cui invece l'identificazione del canale di ricerca è puntuale, ovvero relativo a un momento del periodo.

Nel complesso, l'importanza della rete di parenti, amici e conoscenze nel mercato del lavoro italiano emerge con forza sia come modo principale attraverso il quale si trova lavoro (lo indicano quattro disoccupati su dieci del 2016 che transitano nell'occupazione nel 2017) sia come la più diffusa azione di ricerca (coinvolge nove neo-occupati su dieci). Un'analisi per gruppi di strategia di ricerca e per esiti occupazionali, a distanza di un anno, mette in luce alcune differenze importanti: rappresentano poco più di un disoccupato su dieci, sia le persone che cercano lavoro attraverso le sole azioni informali della rete di conoscenze sia coloro che utilizzano invece solo canali formali mirati. I secondi hanno una probabilità più che doppia di trovare lavoro rispetto ai primi. Inoltre, quando la strategia di ricerca si fa più complessa e aggiunge via via anche altre azioni formali più selettive e specifiche, aumenta la probabilità per l'individuo di essere occupato a distanza di 12 mesi.

2.2 I canali di accesso al lavoro dei giovani laureati

Il percorso educativo e l'inserimento lavorativo sono due fasi distinte che devono essere raccordinate per minimizzare i tempi della transizione verso il lavoro. Sempre più attività di orientamento, informazione e inserimento lavorativo tendono a creare una continuità tra questi percorsi.²¹ La questione della transizione lavorativa dei giovani è oggetto di dibattito, soprattutto rispetto alle strategie e alle leve da incentivare. Le università hanno la possibilità di svolgere direttamente attività di intermediazione per facilitare il collocamento dei propri laureati nel mercato del lavoro. In particolare viene riconosciuta la funzione di raccordo con il mondo delle imprese, attraverso la segnalazione degli studenti migliori e l'indicazione alle aziende dei profili corrispondenti alle caratteristiche ricercate.

Un ruolo più attivo del sistema di istruzione può concorrere a mitigare le asimmetrie informative e la scarsa contendibilità delle posizioni migliori, che spesso si ripercuotono in un imperfetto abbinamento tra le competenze dei laureati e le peculiarità professionali richieste.

L'attenzione è rivolta a una coorte di giovani laureati (tra i 20 e i 34 anni), che ha conseguito il titolo nel 2011 e ha iniziato un'attività lavorativa nei quattro anni immediatamente successivi.²² Rispetto a tale coorte, che rappresenta il 57,2 per cento del totale dei giovani laureati del 2011, si esamina la tipologia di canale di accesso al lavoro.

Nel complesso il canale più utilizzato per iniziare l'attività lavorativa (Tavola 2.9) è l'inserzione su giornali e internet o l'invio di curriculum a datori di lavoro: si è affidato a questa strategia un giovane laureato su tre. Segue il canale informale della segnalazione di parenti e amici o la conoscenza diretta del datore di lavoro, dichiarata dal 24,3 per cento. È molto contenuta la quota di laureati che afferma sia risultata utile l'intermediazione di soggetti istituzionali deputati a favorire l'incontro fra domanda e offerta (il 4,7 per cento dichiara di aver avuto accesso al lavoro attraverso i centri per l'impiego) o le selezioni tramite procedure codificate e strutturate (il 7,6 per cento ha fatto domanda per concorsi pubblici). La segnalazione ai datori di lavoro da parte delle università è dichiarata da quasi il 10 per cento

L'intermediazione dell'università



²¹ Il tema è presente in molte rilevazioni e ciò consente l'integrazione di una pluralità di letture fornite da strumenti con finalità e metodologie diverse. La convergenza verso risultati coerenti avvalorata la capacità interpretativa del fenomeno.

²² I dati presentati in questa analisi sono stati raccolti nell'ambito della rilevazione sull'inserimento professionale dei laureati condotta nel 2015 sulla coorte di laureati nel 2011.

Tavola 2.9 Laureati nel 2011 della classe di età 20-34 anni, occupati dopo il conseguimento della laurea, per canali di accesso e principali caratteristiche - Anno 2015 (per 100 laureati con le stesse caratteristiche)

CARATTERISTICHE	Concorso pubblico	Informale	Segnalazione Università	Dopo stage o tirocinio	Inserzioni o Invio curriculum	Centro per l'impiego	Avvio attività autonoma
SESSO							
Maschi	6,0	23,0	12,6	11,1	30,7	4,9	11,8
Femmine	8,8	25,2	7,7	11,0	34,3	4,5	8,6
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA							
Nord-ovest	5,7	23,6	11,6	11,0	34,0	5,6	8,4
Nord-est	7,8	23,5	10,4	11,8	31,5	6,9	8,1
Centro	7,9	25,0	9,3	11,3	32,0	3,5	11,1
Mezzogiorno	9,1	24,7	8,1	10,3	33,0	3,4	11,4
TIPOLOGIA LAUREA							
Triennale	7,6	24,4	9,6	10,8	34,5	5,1	8,1
Magistrale	7,7	24,1	10,0	11,2	30,6	4,2	12,2
AREA CORSO DI LAUREA							
Scientifico	9,7	19,9	19,2	8,3	36,7	3,5	2,7
Chimico-farmaceutico	6,0	23,2	11,9	9,3	39,4	4,4	5,9
Geo-biologico	11,4	24,1	7,2	11,4	30,3	3,8	11,8
Medico	22,9	18,8	4,4	5,6	30,8	3,0	14,6
Ingegneria	3,5	17,3	21,5	12,2	34,0	6,6	5,0
Architettura	2,5	29,2	4,7	10,2	26,9	2,5	23,9
Agrario	6,4	28,7	6,6	12,8	22,0	2,7	20,9
Economico-statistico	2,6	21,6	12,4	15,2	35,8	5,8	6,6
Politico-sociale	5,5	27,1	6,4	11,4	36,6	6,1	7,0
Giuridico	3,6	32,2	2,8	14,3	19,8	2,9	24,5
Letterario	8,5	28,4	7,2	9,0	36,4	2,4	8,2
Linguistico	8,1	29,2	5,8	9,6	34,7	9,6	3,1
Insegnamento	18,4	28,9	10,6	3,8	32,2	3,2	2,9
Psicologico	3,8	26,6	3,1	15,6	33,6	2,0	15,4
Educazione fisica	8,9	35,6	6,6	7,4	25,4	0,9	15,2
Totale	7,6	24,3	9,8	11,0	32,8	4,7	9,9

Fonte: Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei laureati

110

Strategie di ricerca e tipo di laurea

dei laureati e l'11,0 per cento afferma invece di aver avuto accesso all'attività lavorativa a seguito di stage o tirocini.

Rispetto al dato di sintesi emergono molte divergenze soprattutto riguardo al tipo di studi effettuati. In merito all'utilità dei diversi canali di accesso non emergono differenze fra i laureati triennali e magistrali, ma si registra una notevole variabilità rispetto all'area disciplinare del corso di laurea concluso. In particolare, spicca il dato dei laureati delle discipline giuridiche e dell'educazione fisica, per i quali il canale informale si è dimostrato in assoluto il più utilizzato (con percentuali superiori al 32 per cento). Meno utilizzate, invece, sono le modalità informali scelte da coloro che hanno concluso un percorso di studi in ingegneria (17,3 per cento), medicina (18,8 per cento) e nell'area scientifica (19,9 per cento).

Il ruolo dell'università nel favorire l'inserimento nel mercato del lavoro è rilevante per il 21,5 per cento dei laureati in ingegneria e il 19,2 per cento di quelli del gruppo scientifico, mentre è decisamente marginale per i gruppi giuridico e psicologico (2,8 e 3,1 per cento, rispettivamente) per i quali l'accesso al mondo del lavoro prevede il superamento di un ulteriore esame. La differente composizione per genere delle scelte universitarie influenza la maggiore segnalazione degli uomini da parte delle università (12,6 per cento).

L'accesso alla professione grazie a tirocini o stage è dichiarato soprattutto dai laureati in quegli ambiti disciplinari per i quali rappresenta un requisito di accesso alla professione (scienze psicologiche 15,6 per cento, scienze economico-statistiche 15,2 per cento e giuridiche 14,3 per cento).

Com'è intuitivo aspettarsi, all'intermediazione "formale istituzionale" si affidano principalmente i laureati in medicina (22,9 per cento) e nelle scienze dell'insegnamento (18,4 per cento) alle cui carriere si accede attraverso concorso.

È inoltre possibile valutare la qualità del lavoro trovato dai giovani laureati e comprendere se questo risponda alle loro aspettative e sia coerente con le conoscenze acquisite e gli investimenti effettuati per sviluppare le proprie competenze. È possibile dunque analizzare l'efficacia dei canali di accesso alla professione secondo elementi che qualificano il lavoro trovato. L'apertura dell'analisi verso tali aspetti è quanto mai necessaria se si vuole scongiurare il rischio di conclusioni parziali: canali di reclutamento efficaci per trovare un lavoro non necessariamente garantiscono di ottenere un buon lavoro. La corretta collocazione del lavoratore più qualificato dipende in primo luogo dalla presenza di una domanda di lavoro specifica. Anche la domanda delle imprese utilizza canali di "reclutamento" informali, come testimonia la circostanza che oltre sette imprese su dieci ricorrono di preferenza ai canali informali (candidati conosciuti personalmente dal titolare, segnalazioni di amici e parenti, curriculum ricevuti).²³

Per valutare la bontà dell'occupazione si è posta l'attenzione su quattro dimensioni sottese al concetto di qualità del lavoro, e precisamente: retribuzione, stabilità del lavoro, tipologia di professione svolta e regime orario seguito. Con riferimento ai diversi canali di accesso, è stato costruito un indice composito della qualità del lavoro²⁴ considerando congiuntamente gli indicatori elementari scelti a rappresentare un "lavoro ottimale".²⁵

Il procedimento adottato premia i canali di accesso che presentano una situazione bilanciata delle diverse dimensioni: i valori più elevati individuano i canali attraverso i quali si è ottenuto congiuntamente: un lavoro stabile, con retribuzione elevata, di elevata qualificazione e con regime orario a tempo pieno.

Oltre agli aspetti oggettivi di "ottimalità" dell'occupazione è possibile valutare la soddisfazione per il lavoro espressa dai laureati, in modo da tener conto – nella costruzione dell'indice composito – di aspetti soggettivi (giudizi degli intervistati) accanto a quelli oggettivi. Anche in questo caso, si è applicata la medesima metodologia per giungere a un indice sintetico che consideri simultaneamente i differenti aspetti, nella fattispecie l'appagamento per le mansioni svolte, per le prospettive di stabilità, per il grado di autonomia, per l'utilizzo delle conoscenze acquisite all'università, per il trattamento economico, le possibilità di carriera e di arricchimento professionale. Valori elevati dell'indice individuano i canali di accesso che hanno permesso ai laureati di ottenere "lavori pienamente soddisfacenti".

È stata, infine, considerata un'ulteriore dimensione che vuole dar conto dell'*education match*, ossia che esprime il punto di vista del laureato rispetto alla necessità formale del titolo di studio per lo svolgimento del proprio lavoro. Valori elevati dell'indicatore di *education match* individuano i canali che hanno consentito l'accesso a un lavoro per il quale era espressamente richiesta la laurea.

I tre indici sono concordi nel collocare all'ultimo posto della graduatoria dell'efficacia di ottenere un lavoro ottimale e pienamente soddisfacente il canale informale (Figura 2.10). Un inserimento lavorativo che avviene attraverso le segnalazioni di familiari o amici porta a ottenere un impiego caratterizzato in assoluto da retribuzioni più basse e che si dimostra meno stabile, appagante e coerente con il percorso di studi concluso.

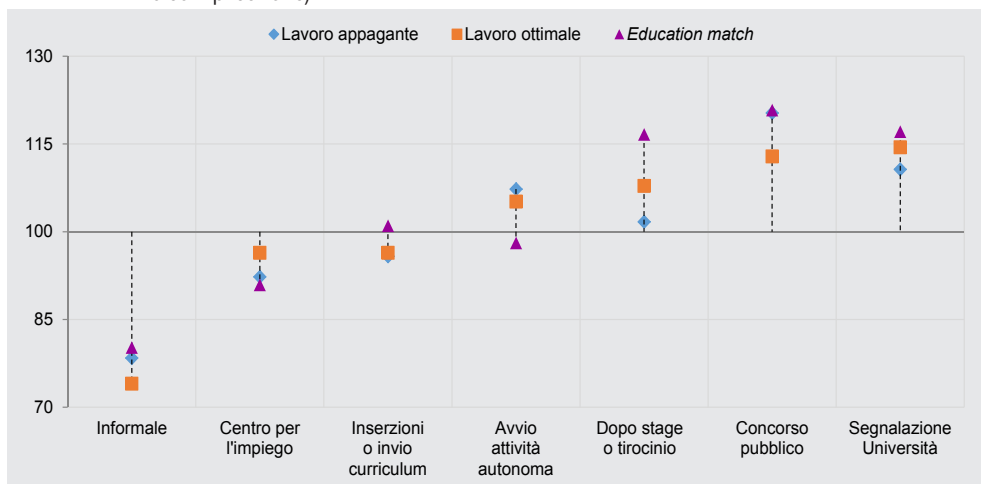
Tipo di ricerca
e qualità
dell'occupazione



²³ Modulo ad hoc su Flussi di entrata e tipologie contrattuali, inserito nelle Indagini sul clima di fiducia delle imprese. Si veda l'audizione del Presidente dell'Istat dell'8 luglio 2015.

²⁴ Indice Mpi corretto: Mazziotta e Pareto (2011).

²⁵ Gli indicatori relativi alle quattro dimensioni sono la percentuale di laureati che: 1) percepiscono una retribuzione netta media mensile superiore a 1.400 euro; 2) hanno un'occupazione dipendente a tempo indeterminato o autonoma; 3) svolgono una professione consona al titolo di studio conseguito, ovvero appartenente ai grandi gruppi 2-3 della classificazione CP2011 se laureati triennali e appartenente al grande gruppo 2 se laureati magistrali; 4) svolgono un lavoro a tempo pieno.

Figura 2.10 Canali di accesso al lavoro dei laureati per qualità dell'occupazione - Anno 2015 (valori indice Mpi corretto)

Fonte: Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei laureati, 2015

Al contrario, gli indici collocano in cima alla graduatoria i canali che sembrano dare un maggiore riconoscimento al merito e alle capacità dimostrate dal laureato. Le selezioni attraverso un concorso pubblico o la segnalazione dell'università portano a impieghi qualitativamente superiori rispetto a quelli ottenuti attraverso gli altri canali, garantendo inoltre al laureato di utilizzare le conoscenze acquisite nel suo percorso di studio, di svolgere con autonomia le proprie mansioni, fornendo maggiori possibilità di carriera e arricchimento professionale e, in generale, un miglior ritorno dell'investimento in istruzione. In questo modo, dispiega la sua efficacia la rete istituzionale che si esplica nell'attivazione di stage e tirocini e nei meccanismi di presentazione dei laureati migliori da parte delle università.

Il meccanismo di selezione concorsuale o il tramite dell'università risulta, dunque, più adatto a far incontrare le necessità della domanda e dell'offerta qualificata.

Un'ottimale allocazione del capitale umano rappresenta, per un verso il ritorno dell'investimento in istruzione fatto dalla famiglia e per un altro il prerequisito affinché il capitale sia valorizzato al meglio, nell'interesse individuale (retribuzione, crescita e realizzazione di sé), imprenditoriale (produttività e valore dell'impresa) e sociale.

2.3 L'ingresso nel mondo del lavoro e il rischio di "sovrainistruzione"

Nel 2016, nell'ambito della rilevazione sulle forze di lavoro è stato effettuato un approfondimento tematico sui giovani nel mercato del lavoro al cui interno è stata posta una particolare attenzione al fenomeno del sottoutilizzo del capitale umano disponibile (*overeducation*, qui reso come sovraistruzione), rilevando la percezione soggettiva dell'intervistato riguardo alla corrispondenza tra il livello di istruzione posseduto e quello che sarebbe realmente necessario per svolgere il suo lavoro.

La misurazione del fenomeno della sovraistruzione attraverso un'autovalutazione, risente delle aspettative, più o meno elevate, del soggetto rispondente riguardo la posizione lavorativa che con la sua formazione dovrebbe ricoprire. A loro volta le aspettative sono sensibili al contesto nel quale il giovane vive e opera. D'altro canto, questa misurazione integra i risultati di un'attribuzione del connotato della sovraistruzione attraverso una corrispondenza a priori tra livello di istruzione e gruppo di professioni.



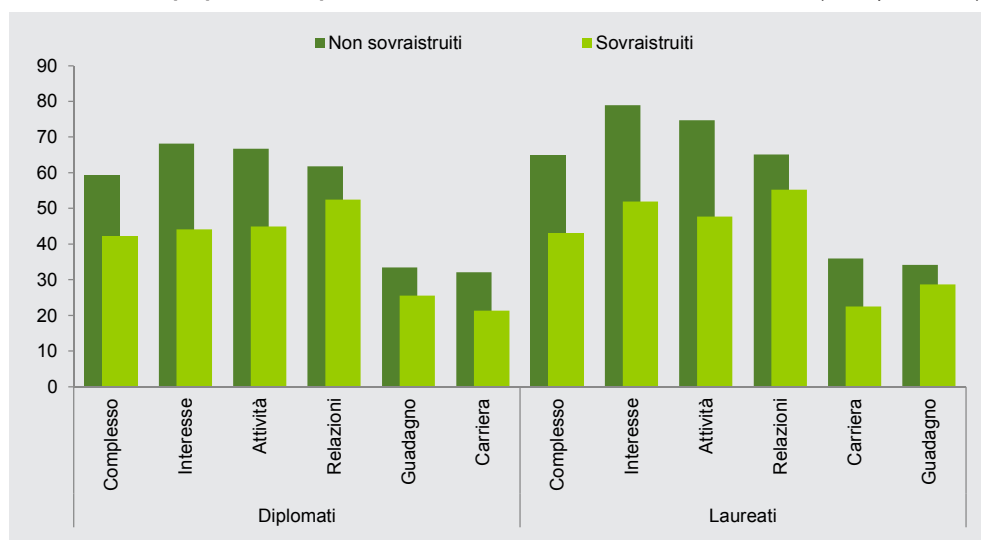
Il 38,5 per cento dei diplomati e laureati²⁶ di età compresa tra i 15 e i 34 anni (circa 1,5 milioni) dichiara che per svolgere adeguatamente il proprio lavoro sarebbe sufficiente un livello di istruzione più basso rispetto a quello posseduto: quattro giovani diplomati e tre giovani laureati su dieci (il 41,2 e il 32,4 per cento, rispettivamente).

Questa diffusione della percezione dell'*overeducation* tra i giovani testimonia sia una certa insoddisfazione per la valorizzazione del proprio capitale umano, sia un esiguo mercato del lavoro qualificato.

Dal punto di vista individuale, la condizione di sovraistruzione può legarsi a ridotti guadagni, inferiori opportunità di carriera, minore interesse per il lavoro svolto e, più in generale, minore soddisfazione lavorativa.

La soddisfazione registrata è minore proprio per chi vive la condizione di sovraistruzione. La quota di diplomati che si dichiarano molto soddisfatti del lavoro svolto (punteggi da 8 a 10, in una scala 0-10) è del 59,2 per cento tra coloro che dichiarano di svolgere un lavoro adeguato al titolo di studio posseduto, mentre scende di 17 punti, al 42,2 per cento tra chi si dichiara sovraistruito (Figura 2.11). Nei laureati la differenza supera i 20 punti. Le differenze nel grado di soddisfazione – a seconda che ci si trovi o meno in una condizione di sovraistruzione – raggiungono il massimo per il tipo di attività svolta e per l'interesse per il lavoro. Sebbene più contenuto, il divario è piuttosto ampio anche rispetto alle prospettive di carriera e al trattamento economico; infine, la condizione di sovraistruzione intacca anche la soddisfazione sul clima e le relazioni con colleghi, superiori e clienti.

Figura 2.11 Diplomati e laureati di 15-34 anni che si dichiarano molto soddisfatti per alcuni aspetti del proprio lavoro, per condizione di sovraistruzione - Il trimestre 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

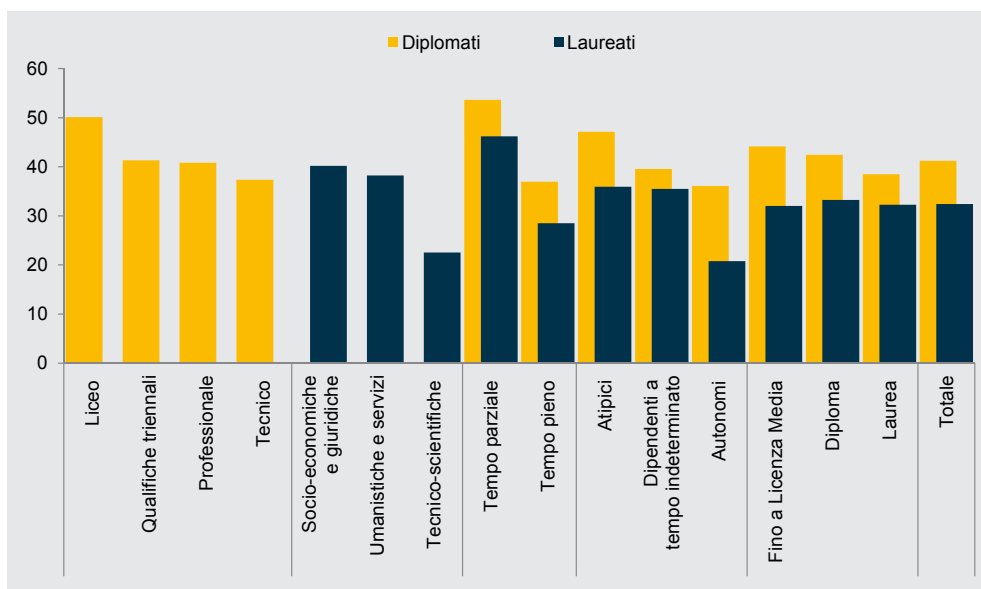
Queste considerazioni spingono a un approfondimento volto a comprendere presso quali categorie di giovani lavoratori sia più diffusa la percezione della sovraistruzione, indagandone le caratteristiche individuali, gli indirizzi di studio e le tipologie lavorative prevalenti (Figura 2.12). I giovani diplomati degli istituti tecnici e professionali si percepiscono meno frequentemente sovraistruiti (37,3 per cento, 40,8 e 41,3 per cento le incidenze qualora in possesso di un diploma quinquennale di istituto tecnico, di istituto professionale e di qualifica professionale triennale) mentre la percezione della sovraistruzione è massima (50,1 per cento) tra i diplomati

²⁶ Diplomati e laureati: rispettivamente giovani con almeno un titolo di studio secondario superiore (o post secondario non terziario) e giovani con un titolo di studio terziario.

Soddisfazione
e sovraistruzione



Figura 2.12 Diplomati e laureati di 15-34 anni sovraistrutti per tipo di diploma o indirizzo del titolo di studio, tipologia del lavoro e titolo di studio più alto dei genitori - Il trimestre 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

con maturità liceale. L'incidenza di sovraistrutti è minima tra i giovani con lauree a indirizzo tecnico-scientifico (22,5 per cento) e più elevata (38,2 e 40,2 per cento rispettivamente) per le aree disciplinari umanistiche e per quelle socio-economiche e giuridiche.

Le caratteristiche dei giovani sovraistrutti

Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoro, l'incidenza di sovraistruzione raggiunge il 47,1 per cento tra i diplomati impiegati con contratti di collaborazione o dipendenti a tempo determinato. Nel lavoro part time – spesso involontario per i giovani – la condizione di sovraistruzione è decisamente più diffusa: il 53,6 per cento dei diplomati e il 46,2 dei laureati, rispetto al 37,0 e al 28,5 per cento tra i pari impegnati in lavori a tempo pieno.

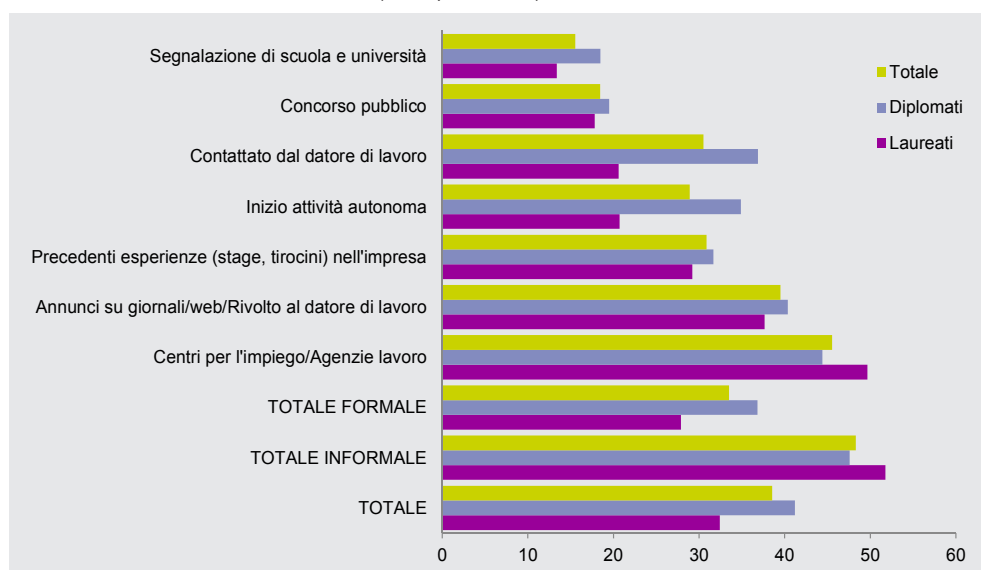
Questi risultati mettono in luce quanto tra i giovani – tra i quali è diffusa una condizione occupazionale non standard – sia ampia la percezione di una non adeguata corrispondenza tra il lavoro trovato e le proprie competenze. Tuttavia, questa percezione non contraddice la protezione che il titolo di studio più elevato offre e, soprattutto, non impedisce che una collocazione pienamente adeguata possa essere raggiunta in tempi più lunghi.

Le modalità d'ingresso nel mondo del lavoro

Nella presenza di una percezione di sovraistruzione tra i giovani diplomati e laureati gioca un ruolo molto forte anche un'altra variabile: la modalità di ingresso nel mondo del lavoro. L'incidenza di giovani che dichiarano di svolgere un lavoro per il quale sarebbe sufficiente un più basso livello di istruzione rispetto a quello posseduto è massima (47,6 per cento tra i diplomati e 51,8 tra i laureati) qualora il lavoro venga trovato ricorrendo alla rete relazionale di parenti, amici e conoscenti (canale informale). Al contrario, tra coloro che sono ricorsi ai canali formali la percezione di sovraistruzione si inverte, con il 36,8 per cento per i diplomati e il 27,9 per i laureati (Figura 2.13). In particolare, i centri per l'impiego e le agenzie per il lavoro offrono ai giovani diplomati e laureati lavori meno qualificati, mentre il canale formale istituzionale dei concorsi pubblici assicura un lavoro più coerente con il livello di istruzione raggiunto (si dichiara comunque sovraistrutto il 19,5 per cento dei diplomati e il 17,8 dei laureati). Tra i canali formali non istituzionali, le inserzioni sulla stampa o via internet e il rivolgersi direttamente al datore di lavoro non appaiono particolarmente efficaci nel fornire un buon *match* tra lavoro e titolo di studio (l'incidenza di sovraistrutti tra i diplomati e laureati è del 40,4 e 37,6 per cento); la chiamata diretta di un datore di lavoro rappresenta un canale di accesso a occupazioni più



Figura 2.13 Diplomati e laureati di 15-34 anni sovraistrutti per modalità con cui hanno trovato il lavoro - II trimestre 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

qualificate, specialmente per i laureati, dove l'incidenza di sovraistruzione è del 20,6 per cento. Anche le precedenti esperienze, quali stage e tirocini svolti nell'azienda dove si lavora, riescono a contenere in parte la percezione di sovraistruzione (31,7 e 29,2 per cento le rispettive incidenze di sovraistrutti tra diplomati e laureati); ancor più forte è il vantaggio, in termini di qualità del lavoro, quando si ricorre all'altro canale formale non istituzionale, ma comunque basato su una sorta di rete relazionale strutturata, che è quello della segnalazione della scuola, dell'università o del centro di formazione (18,5 e 13,4 per cento le incidenze di sovraistrutti nei diplomati e laureati).

La qualità del lavoro, la soddisfazione, la valorizzazione del proprio capitale umano è quindi maggiore quanto maggiore è la formalità dell'intermediazione. In generale, si conferma come l'allineamento tra titolo di studio posseduto e impiego trovato sia solitamente migliore qualora l'incontro tra domanda e offerta di lavoro avvenga attraverso un canale strutturato.

2.4 Il ruolo delle reti nel lavoro autonomo

La tematica del lavoro in rete è di particolare interesse per i lavoratori autonomi. Le reti di scambio, condivisione e cooperazione, che differiscono per contenuti e intensità, mettono infatti a disposizione dei soggetti che ne fanno parte un ventaglio di risorse esteso: informazioni e relazioni di reciprocità che favoriscono la fiducia, il mutuo appoggio, la reputazione sia interna sia esterna al gruppo. Non si parla in questo caso di gruppi corporativi, ma di reti con differenti livelli di strutturazione e formalizzazione.

Strettamente legato al concetto di rete è quello di capitale sociale, inteso come il precipitato di strategie di investimento orientate alla costituzione e riproduzione di relazioni sociali durature, capaci nel tempo di creare valore materiale e simbolico.²⁷

Un approfondimento sul lavoro autonomo, condotto nel secondo trimestre del 2017 attraverso un modulo ad hoc inserito nella rilevazione sulle forze di lavoro, consente di analizzare dal

²⁷ Coleman (2005), Granovetter (1998).



I diversi profili
di lavoratori
indipendenti

Dinamica
del lavoro
indipendente

punto di vista dei singoli lavoratori il ricorso a reti professionali, in particolare al tipo e alle finalità di queste ultime. Nello specifico agli intervistati viene chiesto se condividano l'attività con uno o più soci e se per svolgere l'attività lavorativa collaborino con altri colleghi nell'ambito di una rete e per quali finalità.

Il mondo del lavoro indipendente si compone tuttavia di un ventaglio piuttosto ampio di profili professionali e culture del lavoro: la bipartizione tra lavoro dipendente e lavoro autonomo da tempo non appare più adeguata a descrivere fedelmente il mondo del lavoro attuale. Piuttosto è possibile parlare di diverse figure professionali che possono essere ordinate lungo un *continuum* che va dal massimo di autonomia incarnato dagli imprenditori e liberi professionisti fino al livello di scarsa autonomia dei collaboratori (specie se hanno un solo cliente o committente).²⁸ Queste figure solo nominalmente autonome – sovente indicate con il termine parasubordinati – sono prossime al lavoro subordinato: si pensi ai soci di cooperativa non dipendenti o ai *freelance* con un solo committente. All'interno della componente degli autonomi va poi distinto il collettivo degli autonomi che hanno personale alle dipendenze – la cui attività è più strutturata e richiede costi più elevati e organizzazioni del lavoro più complesse – e gli autonomi che lavorano senza l'ausilio di dipendenti – che agiscono come soggetti economici.

La recente recessione economica ha colpito in maniera più intensa il lavoro autonomo rispetto al lavoro dipendente; tuttavia tra le diverse componenti degli autonomi si segnala una dinamica differenziata che è utile analizzare più nel dettaglio (Tabola 2.10). Tra il 2008 e il 2017 la riduzione percentuale degli indipendenti è stata più marcata tra coloro che hanno personale alle dipendenze (-11,3 per cento) che tra quanti lavorano senza dipendenti, ridotti dell'8,3 per cento. All'interno di quest'ultimo aggregato la contrazione dell'occupazione maggiore è stata quella dei collaboratori (194 mila in meno dall'inizio della crisi, -42,6 per cento) e dei coadiuvanti familiari e dei soci di cooperativa non dipendenti (-25,4 per cento, -109 mila unità). Nel periodo 2008-2017 i lavoratori in proprio sono diminuiti del 12,3 per cento (soprattutto nel periodo 2008-2013) mentre i liberi professionisti sono cresciuti del 26,3 per cento. Tra il 2008 e

Tabola 2.10 Occupazione di 15 anni e più per tipologia - Anni 2008, 2013, 2017 (valori assoluti in migliaia, variazioni assolute in migliaia e variazioni percentuali)

TIPOLOGIA	2017		Variazioni 2008-2013		Variazioni 2013-2017		Variazioni 2008-2017	
	Valori assoluti		Assolute	%	Assolute	%	Assolute	%
	Anno	II trim.						
Indipendenti senza dipendenti	3.925	3.962	-306	-7,2	-49	-1,2	-355	-8,3
<i>Collaboratori</i>	261	267	-78	-17,1	-116	-30,8	-194	-42,6
<i>Soci di cooperativa e coadiuvanti</i>	320	336	-76	-17,8	-33	-9,3	-109	-25,4
<i>Liberi professionisti</i>	1.196	1.191	121	12,8	128	12,0	249	26,3
<i>Lavoratori in proprio</i>	2.148	2.169	-273	-11,1	-28	-1,3	-301	-12,3
Indipendenti con dipendenti	1.417	1.401	-63	-3,9	-117	-7,6	-180	-11,3
<i>Imprenditori</i>	273	273	-31	-11,0	21	8,5	-10	-3,4
<i>Liberi professionisti</i>	203	197	8	4,0	-15	-6,8	-7	-3,1
<i>Lavoratori in proprio</i>	941	932	-40	-3,6	-124	-11,6	-164	-14,8
Totale indipendenti	5.342	5.363	-369	-6,3	-166	-3,0	-535	-9,1
Totale dipendenti	17.681	17.726	-531	-3,1	998	6,0	468	2,7
TOTALE OCCUPATI	23.023	23.089	-900	-3,9	832	3,8	-67	-0,3

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

²⁸ Non a caso trattati nella letteratura giuslavoristica come una nuova categoria giuridica nota come "tertium genus". Altieri e Carrieri (2000); Ranci (2012). Per un'analisi più approfondita sul confine sfumato tra dipendenti e indipendenti si rimanda anche al volume Ministero del lavoro *et al.* (2017), cap. 5.



il 2013 gli imprenditori sono diminuiti per poi recuperare tra il 2013 e il 2017 (+8,5 per cento); invece gli autonomi con dipendenti (prevalentemente lavoratori in proprio) hanno accentuato la loro contrazione negli ultimi anni, in parte transitando nella componente senza dipendenti. I dati del modulo ad hoc consentono di analizzare il ricorso alle reti professionali tra i diversi tipi di autonomi: nella rilevazione si colgono le relazioni strumentali di cui però non si conosce l'intensità ma solo l'orientamento dei legami.

Nel secondo trimestre 2017, circa un quarto degli indipendenti dichiara di avere uno o più soci, il 30 per cento circa collabora con altri colleghi nell'ambito di una rete, e oltre la metà lavora da solo (Prospetto 2.1).

Prospetto 2.1 Lavoro in rete e motivazioni della condivisione dell'attività con soci - Il trimestre 2017
(valori assoluti in migliaia)

		LAVORA CON SOCI	
		Sì	No
LAVORA IN RETE	Sì	Con rete (1.508)	
	No	Senza rete ma con soci (822)	Né rete né soci (2.723)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

La combinazione delle due variabili consente di individuare tre gruppi di autonomi che: 1) lavorano da soli, ovvero senza soci né rete (53,9 per cento); 2) non lavorano in rete ma condividono l'attività con uno o più soci (16,3 per cento); 3) lavorano nell'ambito di una rete, con o senza soci (29,8 per cento). Tra coloro che lavorano in rete è possibile operare un'ulteriore distinzione che considera la principale finalità del ricorso alla rete, distinguendo tra chi usa la rete per condividere lavori o clienti, chi per condividere spazi o attrezzature e infine chi per scambiare informazioni o aggiornarsi.²⁹

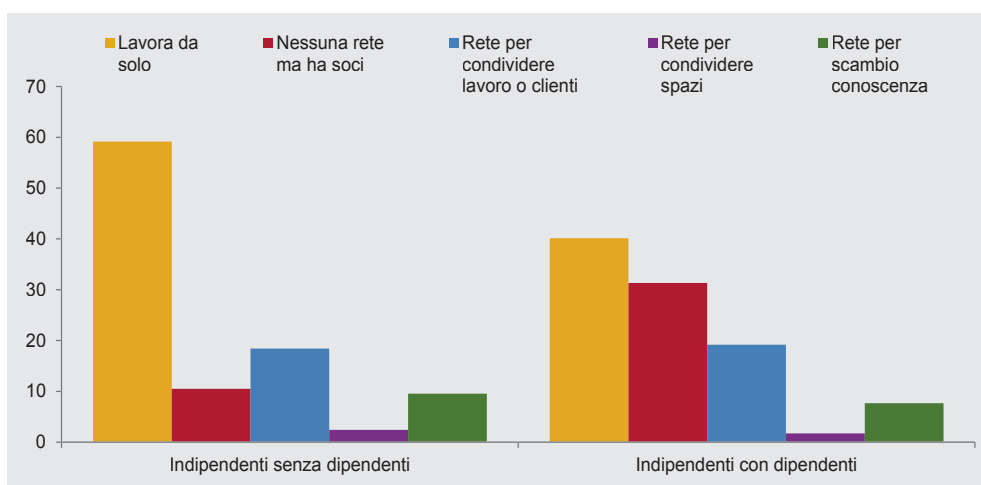
Se si considerano i due principali gruppi di autonomi, con e senza dipendenti, la quota di coloro che non si avvalgono né di soci né di una rete è del 40,1 per cento tra gli autonomi con dipendenti e del 59,2 per cento tra quelli senza dipendenti (Figura 2.14). La quota di coloro che condividono l'attività con soci è più elevata tra gli autonomi con dipendenti (31,3 per cento rispetto al 10,5 di quelli senza dipendenti). Le distribuzioni di frequenza delle finalità del ricorso alla rete professionale non presentano grosse differenze tra i due gruppi, ma si distinguono tra i diversi tipi di autonomi senza dipendenti: i liberi professionisti privilegiano tutte le forme di condivisione del lavoro in rete, specie lo scambio di lavoro o clienti; invece i collaboratori quando lavorano in rete lo fanno soprattutto per scambiare conoscenze e aggiornarsi, infine, i lavoratori in proprio condividono più spesso l'attività esclusivamente con i soci.

²⁹ Per non appesantire la classificazione, tra chi si avvale di una rete di colleghi non è stato distinto il caso, meno frequente, di chi si avvale sia di soci sia della rete (circa 400 mila persone).

I soci e le reti,
risorse del lavoro
autonomo

117



Figura 2.14 Lavoro in rete per tipologia di autonomi - Il trimestre 2017 (composizioni percentuali)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

La presenza di una rete è associata ad alcune caratteristiche socio-demografiche, professionali e al tipo di lavoro autonomo (Tavola 2.11). Non vi sono forti differenze legate al genere, mentre l'associazione tra l'essere in rete e l'età è rilevante. Lavorano più spesso da soli (circa 6 su 10) i giovani fino a 34 anni e gli indipendenti con 50 anni e più, specie quando non hanno personale alle dipendenze. Per i giovani tra i 15 e i 34 anni, l'ingresso più recente nel mercato del lavoro non ha probabilmente ancora consentito la creazione di una rete propria, mentre per gli indipendenti con 50 anni e più le ragioni del lavorare da soli potrebbero risiedere in una diversa cultura del lavoro o nella specializzazione professionale.

Lavoro e rete degli autonomi

Il lavoro in rete caratterizza invece maggiormente gli autonomi tra i 35 e i 49 anni, in modo più spiccato quelli senza dipendenti: in questa classe di età il ricorso alla rete è finalizzato soprattutto a condividere lavori, clienti, conoscenze o per aggiornarsi. La condivisione del lavoro in rete è inoltre molto più frequente tra i lavoratori autonomi del Nord e del Centro che nel Mezzogiorno, tanto che quasi sette indipendenti su dieci del Mezzogiorno lavorano da soli rispetto al 46,9 per cento del Nord e al 52,0 per cento del Centro. Nelle regioni settentrionali è diffusa sia la condivisione dell'attività con soci sia la partecipazione a una rete in cui si scambiano lavori e clienti, mentre nelle regioni del Centro è più frequente la condivisione in rete per scambiare lavori o clienti. Nelle regioni del Nord le specificità del tessuto produttivo rendono più accentuate le differenze nel ricorso alla rete tra i diversi tipi di autonomi: se i collaboratori ricorrono alla rete di colleghi soprattutto per confrontarsi e aggiornarsi, i liberi professionisti condividono lavori e clienti e talvolta anche gli spazi di lavoro, mentre i lavoratori in proprio e i datori di lavoro ricorrono più spesso ai soci.

Più isolati o comunque meno indirizzati al lavoro in rete o con soci sono gli stranieri, concentrati tra i lavoratori in proprio senza dipendenti: in tre casi su quattro lavorano da soli.

Nel complesso gli indipendenti che si avvalgono di una rete sono più istruiti. Hanno più spesso la laurea o titoli superiori rispetto ai colleghi isolati: tra gli autonomi che hanno al massimo la licenza media sei su dieci lavorano da soli (rispetto al 46,6 per cento dei laureati); di contro tra gli autonomi laureati il 44,7 per cento lavora in rete e l'8,7 condivide il lavoro esclusivamente con soci. Inoltre tra i laureati, specie senza dipendenti, sono più diffuse tutte le forme di condivisione in rete. La relazione tra capitale umano, rete e catena del valore è valida su ampia scala³⁰ e investe anche le diverse componenti del lavoro autonomo. La migliore dotazione di capitale umano, di cui il titolo di studio è la principale connotazione, favorisce la costruzione di una *governance* più complessa

³⁰ Istat (2018).



dell'attività imprenditoriale. La relazione tra lavoro in rete e titolo di studio trova conferma nella professione svolta: la quota di autonomi che lavorano da soli varia tra il 45,8 per cento di chi svolge una professione qualificata o tecnica e l'82,2 di chi svolge una professione non qualificata.

La diffusione del lavoro in rete si caratterizza anche per settore di attività. I comparti in cui è più diffusa la condivisione dell'attività esclusivamente con soci sono gli alberghi e ristoranti e l'industria in senso stretto; la condivisione di lavori e clienti caratterizza invece le costruzioni, l'informazione e comunicazione; la condivisione degli spazi la sanità, le attività finanziarie e i servizi alle imprese: infine, lo scambio di informazioni è tipico soprattutto delle attività finanziarie e assicurative, della sanità, dell'istruzione e formazione.

Tavola 2.11 Lavoratori indipendenti (a) per partecipazione a una rete e principali caratteristiche - II trimestre 2017 (composizioni percentuali e valori assoluti in migliaia)

CARATTERISTICHE	Lavora da solo	Nessuna rete ma ha soci	Totale lavoro in rete	Lavora in rete			Totale
				Per condividere lavoro o clienti	Per condividere spazi	Per scambio conoscenza	
SESSO							
Maschi	55,0	16,3	28,7	16,4	2,3	10,0	100,0
Femmine	53,4	16,3	30,3	19,6	2,2	8,6	100,0
CLASSI DI ETÀ'							
15-34 anni	58,6	12,2	29,2	19,2	2,0	8,0	100,0
35-49 anni	51,5	16,0	32,6	21,0	2,6	9,0	100,0
50 anni e più	54,5	18,1	27,4	16,1	1,9	9,4	100,0
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA							
Nord	46,9	19,3	33,8	21,2	2,5	10,1	100,0
Centro	52,0	16,6	31,4	20,1	2,0	9,4	100,0
Mezzogiorno	67,3	10,8	21,8	13,1	1,8	6,9	100,0
CITTADINANZA							
Italiana	52,5	16,9	30,6	19,0	2,3	9,4	100,0
Straniera	75,0	7,0	18,0	13,5	1,7	2,9	100,0
TITOLO DI STUDIO							
Fino a licenza media	61,6	18,3	20,0	13,8	1,5	4,7	100,0
Diploma	52,3	19,5	28,2	17,6	1,6	9,0	100,0
Laurea e oltre	46,6	8,7	44,7	26,3	4,0	14,4	100,0
PROFESSIONI (b)							
Qualificate e tecniche	45,8	12,4	41,7	24,9	3,3	13,6	100,0
Esecutive nel commercio e nei servizi	60,9	24,5	14,6	7,6	1,0	5,9	100,0
Operai e artigiani	57,0	16,8	26,3	20,0	1,4	4,8	100,0
Personale non qualificato	82,2	7,2	10,6	5,4	2,3	2,9	100,0
TIPOLOGIA LAVORO AUTONOMO							
Indipendenti senza dipendenti	59,2	10,5	30,3	18,4	2,4	9,5	100,0
<i>Collaboratori</i>	76,0	0,3	23,8	12,2	1,4	10,2	100,0
<i>Liberi professionisti</i>	47,6	5,1	47,2	26,8	4,3	16,2	100,0
<i>Lavoratori in proprio</i>	64,0	13,9	22,1	14,7	1,5	5,9	100,0
Indipendenti con dipendenti	40,1	31,3	28,5	19,2	1,7	7,7	100,0
DIPENDENZA ECONOMICA							
Dipendenti da un cliente principale	63,1	7,3	29,5	16,2	2,1	11,3	100,0
Con più clienti o committenti	51,6	18,2	30,3	19,4	2,3	8,7	100,0
Totale indipendenti	53,9	16,3	29,8	18,6	2,2	9,0	100,0
Totale	2.723	822	1.508	941	112	455	5.053

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Al netto dei coadiuvanti familiari.

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



Autonomia
e dipendenza

I dati del modulo ad hoc consentono di approfondire anche il legame tra il lavoro in rete e la dipendenza economica da un cliente principale: tra gli indipendenti che negli ultimi 12 mesi hanno lavorato per un unico cliente o un cliente principale³¹ è più frequente lavorare da soli (il 63,1 per cento rispetto al 51,6 di chi ha più committenti). La dipendenza economica viene indagata perché può nascondere forme di lavoro ibride, in cui il confine tra autonomia e subordinazione è più sfumato. La condizione di dipendenza economica è più diffusa tra i collaboratori e in questi casi è ancora più frequente l'assenza di rete; di contro i liberi professionisti in condizione di dipendenza economica utilizzano la rete almeno per scambiare conoscenze e aggiornarsi. Inoltre, chi non lavora in rete lamenta più degli altri le difficoltà connesse alle avversità finanziarie o all'assenza di guadagno in caso di malattia,³² e più spesso presenta minore autonomia nel lavoro, sia in termini di libertà nella decisione degli orari, sia riguardo la possibilità di influenzare i contenuti del lavoro. Il lavoro in rete o tra soci invece si associa a livelli più elevati di autonomia. In questo caso la difficoltà principale segnalata dagli intervistati riguarda la riscossione dei pagamenti. Particolarmente interessante la relazione positiva che emerge tra soddisfazione per il lavoro e appartenenza a una rete, sia per i lavoratori autonomi con dipendenti sia per quelli senza dipendenti. La rete ha inoltre una funzione protettiva: chi lavora in rete ritiene più improbabile cessare l'attività nei prossimi sei mesi e comunque più semplice avviare un'attività analoga, mentre tra quanti ritengono probabile interrompere l'attività nei prossimi mesi (soprattutto tra collaboratori e lavoratori in proprio) sette su dieci lavorano da soli e il 63,9 per cento è alla ricerca di un nuovo lavoro.

L'analisi fin qui condotta è confermata da un modello di regressione logistica per approfondire le relazioni tra caratteristiche socio-demografiche e professionali degli autonomi e propensione a lavorare in rete.³³ Il quadro delle relazioni finora descritte viene confermato: le variabili che presentano una maggiore associazione sono la tipologia di lavoro autonomo e la ripartizione territoriale. Rispetto ai liberi professionisti senza dipendenti, la probabilità di essere in rete è più alta per gli imprenditori e per gli altri autonomi con dipendenti (con *odds ratio* rispettivamente di 2,1 e 1,7), è invece più bassa per i collaboratori (*odds ratio* 0,4) e per i lavoratori in proprio senza dipendenti (*odds ratio* 0,7).³⁴

La probabilità di essere in rete per un autonomo residente nel Nord è di circa 2,3 volte superiore a quella di un autonomo nel Mezzogiorno. Emerge inoltre una maggiore propensione degli indipendenti uomini a lavorare in rete.

Soddisfazione
e lavoro in rete

Utilizzando un modello analogo è possibile mettere in relazione la soddisfazione professionale con il lavoro in rete (Figura 2.15). In questo caso la soddisfazione presa in esame è una media che considera la soddisfazione per il giro di affari, la stabilità del lavoro e l'interesse per il lavoro svolto. Sono state mantenute le variabili considerate in precedenza, che conservano tutte – a eccezione del sesso e della dipendenza economica – un'elevata significatività. Inoltre, a parità di altre condizioni, chi lavora in rete ha una probabilità del 20 per cento superiore di essere soddisfatto del proprio lavoro rispetto a chi lavora da solo.

I due modelli logistici, che utilizzano le stesse variabili socio-demografiche e professionali in relazione alla probabilità di essere in rete e alla soddisfazione del proprio lavoro, producono gli

31 Nel modulo europeo gli autonomi dipendenti economicamente da un unico cliente sono definiti come coloro che hanno lavorato per un unico cliente o che da questo hanno ricavato almeno il 75 per cento dei proventi annui. Nel secondo trimestre 2017 il 16,6 per cento degli indipendenti è in questa condizione.

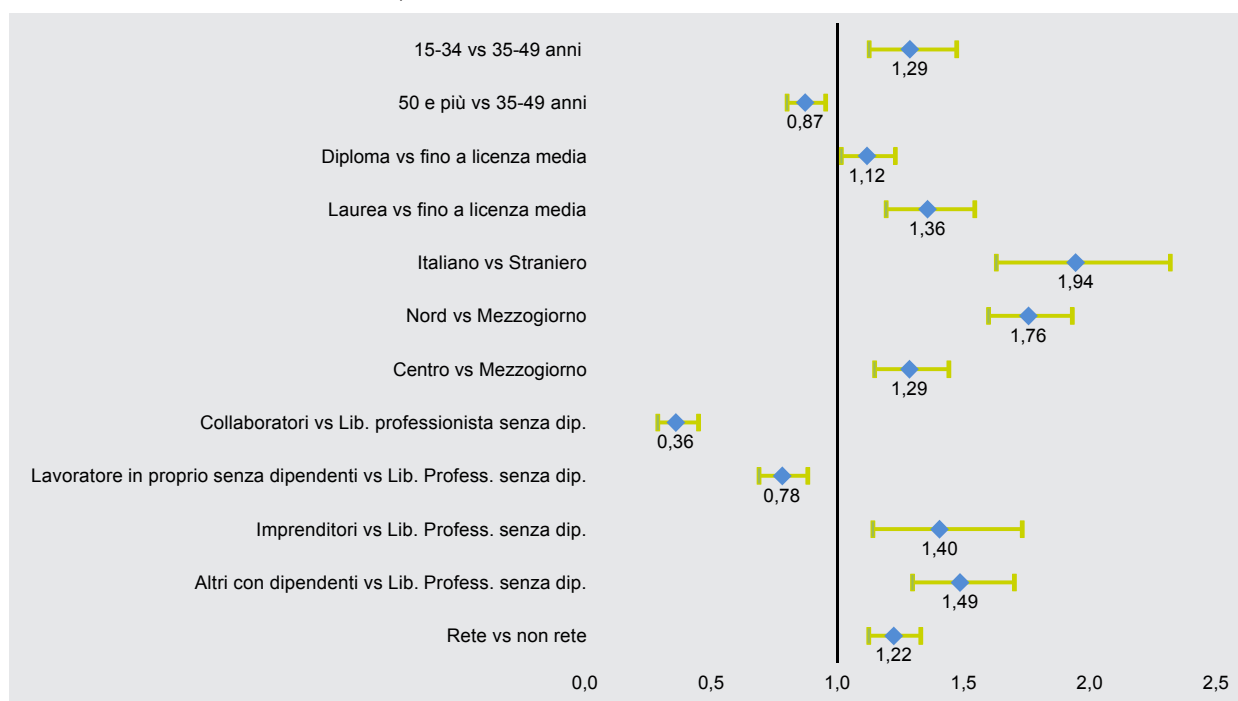
32 Il dato trova riscontro anche nell'analisi proposta da Ranci (2012) laddove si sostiene che "rispetto all'evenienza di una malattia appaiono più vulnerabili coloro che non hanno una rete di salvataggio", ovvero che "lavorano da soli e non possono contare sull'aiuto di soci, dipendenti o parenti".

33 Per rendere dicotomica la variabile dipendente sono state considerate insieme le modalità con soci e con rete.

34 L'*odds ratio* indica l'associazione tra l'essere soddisfatti del proprio lavoro e le singole modalità considerate delle variabili indipendenti. Valori maggiori di uno indicano un'associazione positiva (rispetto alla modalità di riferimento), valori minori di uno un'associazione negativa.



Figura 2.15 Modello di regressione logistica con variabile dipendente “Soddisfazione lavorativa” (a): - Il trimestre 2017 (odds ratio e intervalli di confidenza)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Variabile dipendente: molto soddisfatto / non molto soddisfatto, in cui per molto soddisfatto si intendono punteggi da 7 a 10 e le dimensioni della soddisfazione considerate sono: giro di affari, stabilità del lavoro e interesse per il lavoro svolto.

stessi risultati per tutte le modalità considerate a eccezione della classe d'età dei più giovani. Per questi ultimi, confrontati alle persone tra i 35 e i 49 anni, lavorare in rete è meno probabile, mentre è più probabile che siano soddisfatti del proprio lavoro.

In conclusione, queste analisi corroborano le tesi della letteratura in materia.³⁵ Prima tra tutte la relazione tra capitale sociale e capitale umano, per cui, come hanno proposto alcuni studiosi,³⁶ il capitale sociale aiuta a produrre capitale umano, e viceversa, cosicché le persone più istruite tendono a muoversi nei circuiti sociali più ricchi di risorse.

Il tema delle reti si conferma di grande interesse nell'economia e nel mercato del lavoro, specie nel caso del lavoro autonomo. I legami sociali, l'interazione e le forme di cooperazione sono in grado di veicolare informazione, innovazione, economie di scala, specializzazioni produttive e professionali, ottimizzazione di risorse.

Naturalmente ciò non prescinde dalle caratteristiche del contesto istituzionale, in termini di servizi, infrastrutture, trasparenza, grado di legalità, opportunità e facilitazioni. La legge 81 del 2017 ha promosso queste potenzialità sostenendo i professionisti nella creazione di reti e favorendo la partecipazione ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti a privati.

La letteratura citata mette in luce come le reti sociali, individuali e collettive, specie sotto alcune specifiche condizioni, forniscano un contributo notevole al conseguimento di vantaggi di natura economica e simbolica, e allo stesso tempo rimarca come non tutti i soggetti abbiano la stessa capacità di accesso alle reti e di conseguenza al capitale sociale che queste sono in grado di generare. Ciò contribuisce a creare posizioni di svantaggio di diversa natura (genere, età, estrazione sociale, istruzione, territorio, per citare i principali) e a connotare come più isolati proprio alcuni ambiti del mercato del lavoro già fragili: i più giovani, il Mezzogiorno, i collaboratori e gli stranieri.

³⁵ Lin (1999).

³⁶ Bourdieu (1986), Coleman (2005).



2.5 La distribuzione del lavoro nelle famiglie e la dote familiare

La prospettiva familiare è cruciale per l'interpretazione degli esiti lavorativi degli individui. In particolare, le dinamiche economiche, il quadro istituzionale e normativo, il cambiamento organizzativo e tecnologico si ripercuotono in modo diverso sugli individui, in funzione di quanto sia strutturata la famiglia cui appartengono in termini di disponibilità culturali, economiche e relazionali.

I rischi di vulnerabilità economica sono minori in presenza di uno o più redditi da lavoro in famiglia, ma anche le scelte individuali – ad esempio quelle relative alla partecipazione al mercato del lavoro o alla prosecuzione degli studi – sono influenzate dalla presenza (o meno) di più fonti di reddito nel contesto familiare. Infatti, in funzione delle sue caratteristiche, in modo più o meno consapevole, si compiono le scelte di istruzione, lavorative e di vita. Inoltre, in un contesto come quello italiano, caratterizzato da persistenti carenze del sistema di protezione sociale, la rete rappresentata dalla famiglia costituisce un fattore di mutuo aiuto e stabilizzazione economica. Le cure dei familiari svolgono una importante funzione di ammortizzatore sociale, in grado di arginare le scosse negative derivanti dalla perdita dell'occupazione o dalla crisi dell'attività o da problemi di liquidità.

Le famiglie più strutturate, ovvero ricche di risorse, consentono di praticare scelte più libere, educative e lavorative, che vanno incontro alle inclinazioni personali oltre a risolvere problemi contingenti. Partendo da queste premesse, è utile esaminare la recente ripresa dell'occupazione anche attraverso l'analisi della distribuzione del lavoro all'interno delle famiglie, quest'ultime intese appunto come reti strumentali alle scelte lavorative dei singoli componenti.

Nel 2017 le famiglie italiane con almeno un componente in età lavorativa (15-64 anni) ammontano a 18,8 milioni (Tavola 2.12) e rappresentano il 72,8 per cento del totale delle famiglie residenti. Tra queste, quelle in cui non è presente alcun pensionato, e nelle quali dunque il sostegno economico deriva unicamente dalla presenza o assenza di redditi da lavoro, ammontano a 15,7 milioni, 92 mila in più rispetto al 2016 (+0,6 per cento).

Tavola 2.12 Famiglie con almeno un componente di 15-64 anni per numero di pensionati da lavoro e numero di occupati - Anni 2016 e 2017 (valori assoluti in migliaia, composizioni percentuali e variazioni assolute in migliaia e variazioni percentuali)

TIPOLOGIA DI FAMIGLIE	Valori assoluti		Composizioni percentuali		Variazioni 2016-2017	
	2016	2017	2016	2017	Assolute	Percentuali
Con almeno un pensionato	3.202	3.076	17,0	16,3	-127	-4,0
Single	192	190	1,0	1,0	-2	-1,0
Con più componenti	3.010	2.886	16,0	15,3	-125	-4,1
Con un pensionato e nessun occupato	934	915	5,0	4,9	-18	-2,0
Con almeno un pensionato e almeno un occupato	1.698	1.636	9,0	8,7	-62	-3,6
Tutti pensionati	378	334	2,0	1,8	-44	-11,7
Senza pensionati	15.654	15.746	83,0	83,7	92	0,6
Single	4.008	4.055	21,3	21,5	47	1,2
Non occupati	961	937	5,1	5,0	-24	-2,5
Occupati	3.047	3.118	16,2	16,6	72	2,3
Con più componenti	11.646	11.691	61,8	62,1	45	0,4
Senza occupati (jobless)	1.223	1.172	6,5	6,2	-51	-4,2
Con almeno un disoccupato	558	550	3,0	2,9	-7	-1,3
Con tutti inattivi	666	622	3,5	3,3	-44	-6,6
Con un occupato	4.489	4.493	23,8	23,9	5	0,1
Con un occupato maschio	3.277	3.268	17,4	17,4	-9	-0,3
Con un'occupata femmina	1.212	1.225	6,4	6,5	13	1,1
Con due o più occupati	5.934	6.026	31,5	32,0	91	1,5
Totale famiglie con almeno uno di 15-64 anni	18.857	18.822	100,0	100,0	-34	-0,2

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il ruolo delle famiglie nelle scelte individuali



La riduzione delle famiglie più deboli, ovvero quelle senza occupati (*jobless*)³⁷ rappresenta un primo segnale della recente ripresa. Prosegue, infatti, anche nel 2017 la contrazione delle situazioni familiari più a rischio di esclusione sociale, dove l'assenza di occupazione riguarda tutti i membri della famiglia; situazioni che erano invece cresciute durante gli anni della crisi economica più acuta. Nel 2017 le famiglie *jobless*, che ammontano a 2,1 milioni (incluso anche i single non occupati) e rappresentano l'11,2 per cento del totale, sono diminuite di 75 mila rispetto all'anno precedente (nel 2016 erano l'11,6 per cento). Escludendo dall'aggregato i single disoccupati o inattivi, le famiglie con più componenti senza occupati ammontano a 1,2 milioni (51 mila in meno nell'ultimo anno) e rappresentano il 10,0 per cento delle famiglie con più componenti. La contrazione nell'ultimo anno è avvenuta sia nelle regioni centro-settentrionali, dove a essere completamente prive di reddito sono soprattutto le famiglie di madri sole, sia nelle regioni meridionali, dove il fenomeno della totale assenza di occupazione si riscontra principalmente nelle coppie con figli e continua a riguardare quasi il 20 per cento delle famiglie con più componenti.

Le famiglie senza occupati

Continua la crescita delle famiglie economicamente più solide, quelle con due o più occupati. Nel 2017 le famiglie senza pensionati che possono contare su due o più redditi da lavoro sono 6 milioni e rappresentano il 32 per cento del totale delle famiglie con almeno un individuo tra i 15 e i 64 anni (31,5 per cento nel 2016) e il 51,5 per cento delle famiglie con più componenti senza pensionati. Se a queste famiglie si sommano quelle con almeno un pensionato e almeno un occupato (circa 1,6 milioni), le famiglie sostenute da due o più redditi da lavoro raggiungono i 7,7 milioni. L'aumento di famiglie senza pensionati con due o più occupati risulta distribuito su tutto il territorio sebbene l'incidenza sia ancora prevalente nelle regioni del Centro-nord. Oltre alle disparità geografiche permangono anche differenze relative alla cittadinanza: tra le famiglie straniere l'incidenza di quelle con più redditi da lavoro è inferiore a quella registrata per le famiglie italiane (42 contro 53 per cento) e l'aumento del loro numero rimane circoscritto alle sole famiglie italiane.

Da qualche anno si assiste a una maggiore diffusione di un percettore con un'occupazione non standard, sebbene in circa la metà dei casi i redditi continuano a provenire da occupazioni standard. Nell'ultimo anno l'aumento delle famiglie con più occupati (91 mila in più) riguarda principalmente le famiglie in cui è presente una combinazione di occupazione standard e non standard (+123 mila). Invece, le famiglie caratterizzate dalla presenza di soli rapporti di lavoro standard sono diminuite (-32 mila). Di conseguenza, l'incidenza delle famiglie con più occupazioni standard sul totale delle famiglie con più fonti di reddito da lavoro scende dal 49,4 per cento del 2016 al 48,1 del 2017. Questo implica, tra l'altro, che tra le famiglie con più componenti e più redditi da lavoro, la condizione in cui due redditi derivano da un lavoro standard non sia più maggioritaria.

Famiglie e occupati non standard

Le famiglie con un solo reddito restano pressoché stabili rispetto all'anno precedente e rappresentano il 38,4 per cento delle famiglie con due o più componenti.

Tra le famiglie con un solo reddito senza pensionati, in tre casi su quattro l'unico reddito da lavoro proviene da un uomo, mentre per il resto si tratta prevalentemente di madri italiane, sia sole sia in coppia. Nel 76,6 per cento dei casi il reddito proviene da un lavoro a tempo pieno e indeterminato. Aumenta il numero medio di percettori di reddito per famiglia. Questa ricomposizione tende a far aumentare la distanza tra le diverse tipologie familiari e non alimenta una maggiore partecipazione per la componente femminile. Soprattutto in presenza di figli, la partecipazione è compressa da una domanda di lavoro che offre impieghi mal retribuiti e di bassa qualità, da un lato, e dall'altro dai vincoli familiari legati alla cura dei figli.

³⁷ La rilevazione sulle forze di lavoro non permette di rilevare la situazione economica complessiva della famiglia perché finalizzata a rilevare lo stato di occupazione o non occupazione di tutti i componenti di 15 anni e più. Ciò non consente, in particolare, di conoscere l'esistenza di redditi non da lavoro.



La dote familiare

Volendo approfondire l'analisi dei legami tra gli individui e il loro contesto familiare di provenienza, è particolarmente utile adottare la prospettiva della "dote familiare individuale".³⁸ Il ruolo della famiglia è rilevante, non solo come ambiente di mutuo soccorso e condivisione, ma anche se si considera il precipitato che essa trasferisce ai suoi componenti, in termini di disponibilità economica e ricchezza, predisposizione alla partecipazione culturale e sociale. La povertà educativa è un fenomeno multidimensionale, alimentato da disuguaglianze economiche, culturali, relazionali ed educative, che sovente trasforma la deprivazione economica in marginalità sociale. L'eguaglianza sociale richiede la possibilità di realizzare i propri progetti di vita, e si lega all'analisi delle disponibilità individuali (l'approccio è quello di Sen e Nussbaum che fa riferimento alle *capabilities*).³⁹ La dote familiare ha effetto in tutti questi ambiti, creando posizioni di vantaggio o svantaggio relativo. Queste risorse sono una dote che si riceve per nascita, e si traduce in termini positivi (opportunità) e negativi (vincoli). Le loro determinanti sono molteplici e di difficile identificazione. Definire l'effetto familiare sui percorsi individuali è assai complesso: in questa sede si è proceduto per semplificazioni e si è cercato di individuare questa forza e la sua direzione, riferendosi a un indicatore di "dote familiare individuale". Nel calcolare l'indicatore si sono attribuiti punteggi crescenti in funzione dell'istruzione dei genitori, della loro posizione professionale e del titolo di godimento dell'abitazione.⁴⁰ Il 43,5 per cento risulta nella categoria "bassa", il 48,2 per cento nella "media" e solo l'8,4 per cento in quella "alta". L'accumulazione del capitale umano, professionale e immobiliare si sedimenta per stratificazioni successive, rappresentando un sostegno o uno svantaggio. Il lascito delle generazioni che precedono l'individuo possono essere sia una rilevante fonte di ricchezza materiale, culturale e sociale, sia una trappola da cui è difficile sfuggire.

Già in studi precedenti⁴¹ si è potuto verificare come il livello professionale dei genitori, il loro titolo di studio e il titolo di godimento dell'abitazione siano correlati significativamente con il reddito dei figli a distanza di anni. Il tipo di dote disponibile mette in evidenza una convergenza con la riuscita sociale: una dote elevata concorre a sostenere il prolungamento degli studi e tiene bassa la quota di non occupati (Figura 2.16).

Riuscita sociale degli individui

Nel valutare la riuscita sociale degli individui si è considerato il titolo di studio più alto da essi conseguito, l'ultima condizione occupazionale, la posizione nella professione raggiunta e l'appartenenza a un determinato gruppo sociale. L'effetto più evidente si riscontra nel livello di istruzione raggiunto, maggiore per chi ha un retroterra familiare più strutturato (il 26,5 per cento di coloro che hanno una dote familiare alta conseguono un titolo di studio universitario, dieci punti in più rispetto a chi ha una dote familiare bassa), ma risulta evidente anche per la posizione lavorativa (il 29,2 per cento raggiunge una posizione alta, nella quale sono inclusi coloro che ricoprono il ruolo di dirigenti, quadri, imprenditori e professionisti).

In generale, però, l'appartenenza a un determinato gruppo sociale è anch'essa parte del portato ereditario che concorre all'affermazione individuale, in quanto tiene in considerazione il livello di capitale umano teorico (istruzione) e agito (professione) e riesce a cogliere la robustezza dell'alveo familiare di riferimento.

I vincoli economici e culturali sono di ostacolo alla realizzazione delle pari opportunità per chi parte da situazioni più svantaggiate. Secondo quanto emerso da questa analisi risulta parti-

³⁸ Per analizzare questo fenomeno si è scelta l'indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita del 2016 in quanto sono presenti gli indicatori necessari alla costruzione di un indice relativo alla dote familiare degli individui, come l'istruzione, la professione dei genitori e il titolo di godimento dell'abitazione.

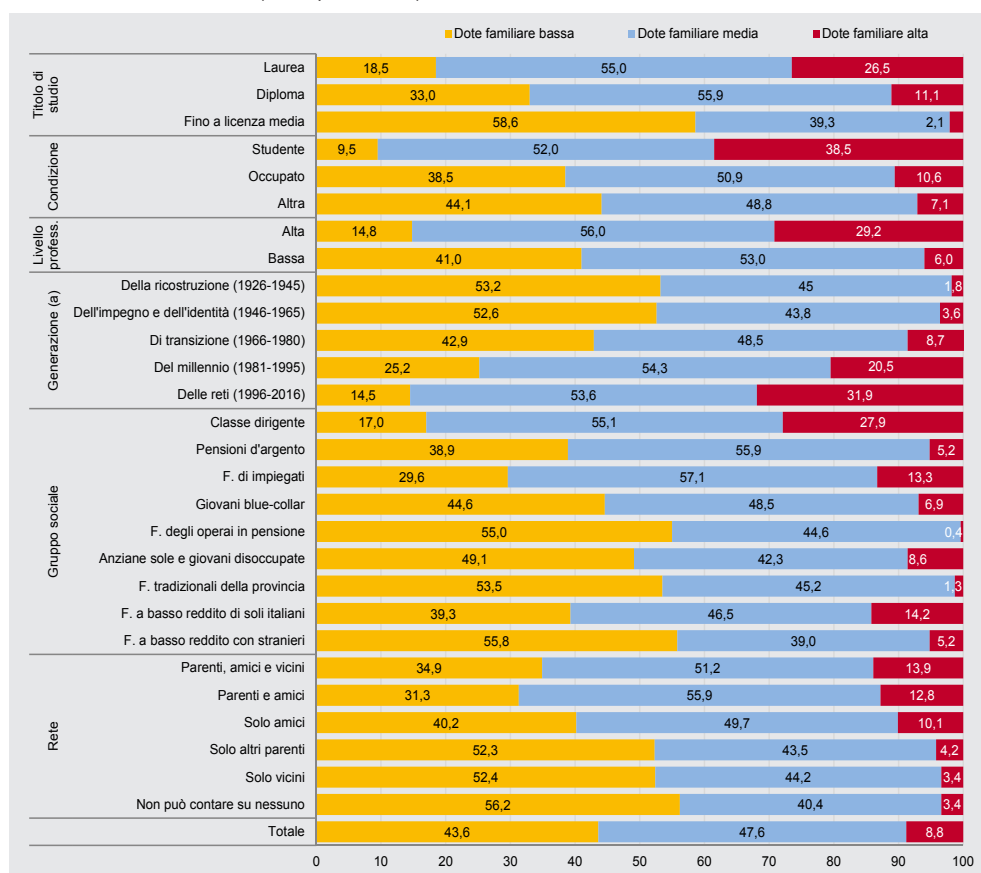
³⁹ Nussbaum e Sen (1993).

⁴⁰ La dote familiare è calcolata come la somma algebrica di punteggi: l'attribuzione di un peso-punteggio è arbitraria: titolo di studio del padre e della madre: elementare 0, medie inferiori 1, diploma 2, laurea 3; condizione occupazionale del padre e della madre: inattivo o disoccupato 0, operaio 1, impiegato 2, dirigente o professionista 3; proprietà della casa: in affitto 1, di proprietà con mutuo 2, di proprietà 3. L'indice così calcolato assume i seguenti valori: 0-5 dote bassa, 6-10 dote media, 11-15 dote alta.

⁴¹ Istat (2016), par. 5.1.2.



Figura 2.16 La dote familiare per alcune caratteristiche sociodemografiche. Persone di 18 anni e più - Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita (a) Al netto dei nati prima del 1926.

colarmente esplicativa la distribuzione della dote familiare tra i territori per raggruppamento socio-demografico, che mette in luce le criticità dei territori più svantaggiati (*territori del disagio, centri urbani meridionali, altro Sud e Mezzogiorno interno*), analogamente con quanto emerge dall'analisi degli stessi territori.⁴²

Le generazioni più recenti possono contare su un'accumulazione crescente di capitale umano, di conoscenze e di ricchezza che garantiscono maggiore stabilità sociale. Dall'analisi per generazione, il consolidamento e la polarizzazione delle famiglie tra strutturate e fragili emerge chiaramente con tutte le sue implicazioni: a livello individuale, una dote familiare elevata fornisce vantaggi in termini di maggiori opportunità, disponibilità economiche e professionali; d'altro canto, introduce elementi di rigidità a livello sistemico, come la ridotta mobilità sociale. Arricchendo l'analisi con la disponibilità di reti di sostegno, si evince come una dote alta sia associata a una maggiore presenza di amici e parenti.

La capacità del sistema di consentire l'affermazione sociale anche a chi appartiene ad ambienti con minori possibilità – il tema delle pari opportunità – è essenziale per una società aperta al merito e al confronto. In tema di opportunità di lavoro le reti formali e informali svolgono un ruolo importante, in particolar modo per il primo ingresso nel mondo del lavoro al termine del percorso di studio, ma anche per tutta la vita attiva, dove lo sviluppo della carriera dipende

I resilienti

⁴² Il riferimento è alla classificazione sperimentale introdotta nel *Rapporto annuale 2015*. Si veda anche l'approfondimento successivo "I sistemi locali come dote territoriale".



anch'essa da capacità relazionali, di tipo sia umano sia professionale. Le reti familiari, in questo senso, rappresentano uno dei prodotti del retroterra culturale, in larga parte ereditario, e concorrono a un effetto moltiplicatore del patrimonio informativo, professionale ed economico ricevuto.

Una considerazione aggiuntiva è la riuscita sociale di coloro che partono da situazioni più svantaggiate: nonostante la dote familiare bassa, il 18,5 per cento degli individui ottiene un titolo di studio universitario, il 14,8 occupa una posizione lavorativa qualificata. Inoltre, il 34,9 per cento può comunque contare su una rete di sostegno che comprende l'insieme più ampio di soggetti considerati (parenti, amici e vicini). Infine, con riferimento ai gruppi sociali,⁴³ il 38,9 appartiene al gruppo delle *pensioni d'argento*, il 29,6 per cento alle *famiglie di impiegati* e il 17,0 per cento alla *classe dirigente*.

2.6 I sistemi locali come dote territoriale

Per superare alcune limitazioni implicite delle dimensioni geografiche su base amministrativa, i principali indicatori del mercato del lavoro sono analizzati a partire dai sistemi locali, disegnati in base alle scelte di mobilità degli individui e di localizzazione delle imprese. Essi consentono di approssimare meglio i perimetri di relazioni, reti, scambi e flussi che caratterizzano i luoghi ovvero una dote infrastrutturale sociale, economica che concorre all'affermazione dell'individuo. È tuttavia altrettanto chiaro che per costruzione i sistemi locali tengono conto soltanto dell'aspetto, ancorché fondamentale, dell'utilizzazione dello spazio da parte dei cittadini dovuto alla mobilità giornaliera per lavoro.

Nei territori dove le interazioni sono fisicamente osservabili e le relazioni si realizzano, possono essere meglio colte e interpretate le caratteristiche strutturali e le dinamiche economiche e sociali. In questa prospettiva nel *Rapporto annuale 2015* l'Istat ha proposto diverse classificazioni sperimentali dei 611 sistemi locali, attraverso l'integrazione di informazioni relative alla struttura produttiva, alla dinamica demografica, alle forme dell'insediamento residenziale e della geografia funzionale dei sistemi locali, mediante l'applicazione di metodologie di analisi statistica.

La prima classificazione riguarda i *raggruppamenti socio-demografici*: sono ambiti con caratteristiche omogenee in base alla struttura demografica, alla dinamica di popolazione e alle forme di insediamento residenziale. Sono stati identificati sette raggruppamenti: 1) *le città del Centro-nord*; 2) *la città diffusa*; 3) *il cuore verde*; 4) *i centri urbani meridionali*; 5) *i territori del disagio*; 6) *il Mezzogiorno interno* e 7) *l'altro Sud*. I raggruppamenti presentano una spiccata connotazione geografica.

Una seconda specificazione identifica i *raggruppamenti per specializzazione produttiva* prevalente che hanno una connotazione più strettamente economica, in quanto si basano sui settori a due cifre della classificazione delle attività economiche. Sono 17 sottoclassi, ricomposte in 4 raggruppamenti: 1) i sistemi locali del *made in Italy*; 2) i sistemi locali della manifattura pesante; 3) i sistemi locali non manifatturieri; 4) i sistemi locali non specializzati.

La terza classificazione, infine, prende in considerazione aspetti connessi alla *vocazione culturale e attrattiva* dei sistemi locali derivante da due dimensioni principali: quella del patrimonio culturale e paesaggistico e quella del tessuto produttivo-culturale, dando luogo a cinque raggruppamenti: 1) *la grande bellezza*: sono sistemi locali che vantano un valore alto in entrambe le dimensioni; 2) *la potenzialità del patrimonio*, la metà dei quali localizzati nel Mezzogiorno, sono caratterizzati da un consistente patrimonio culturale e paesaggistico, ma da

⁴³ Il riferimento è alla classificazione sperimentale dei gruppi sociali, introdotta nel *Rapporto annuale 2017*.

Oltre la geografia
amministrativa

126



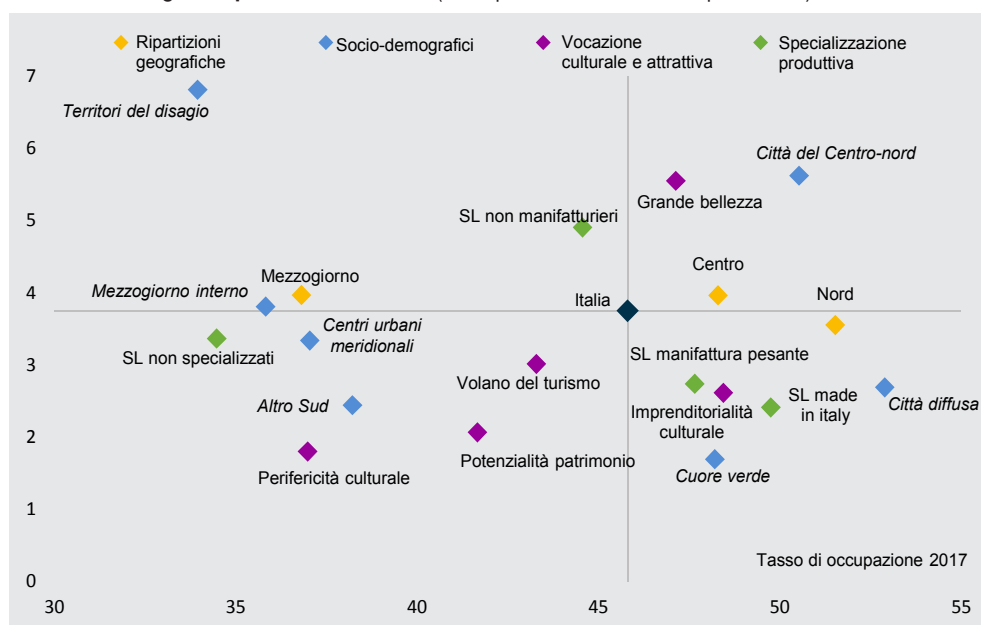
una carenza della componente formativa e produttiva; 3) i sistemi locali dell'*imprenditorialità culturale*, collocati per i due terzi nelle regioni del Centro-nord, hanno un ricco tessuto produttivo/culturale e una buona dotazione formativa, non corredati da un corrispondente patrimonio culturale e paesaggistico; 4) il *volano del turismo*, in cui ci sono importanti evidenze di attrattività turistica e 5) la *perifericità culturale*, i cui sistemi locali presentano valori sistematicamente inferiori agli standard per entrambe le dimensioni.

Poiché le classificazioni sono in parte sovrapposte, in primo luogo si terrà conto di quella socio-demografica, mentre le altre due saranno declinate al suo interno.

In generale, nel periodo 2013-2017 l'aumento di 832 mila occupati si distribuisce in tutte le modalità delle tre classificazioni considerate (Figura 2.17), sebbene con diversa intensità; invece, aumentando il numero di anni in esame al periodo 2008-2017 si trovano territori dove il numero di occupati ha superato il livello pre-crisi mentre altri si trovano ancora molto al di sotto (Figura 2.18).

Andamento recente secondo le classificazioni territoriali

Figura 2.17 Sistemi locali per raggruppamento, tasso di occupazione 15 anni e più e variazione relativa degli occupati - Anni 2013-2017 (valori percentuali e variazioni percentuali)

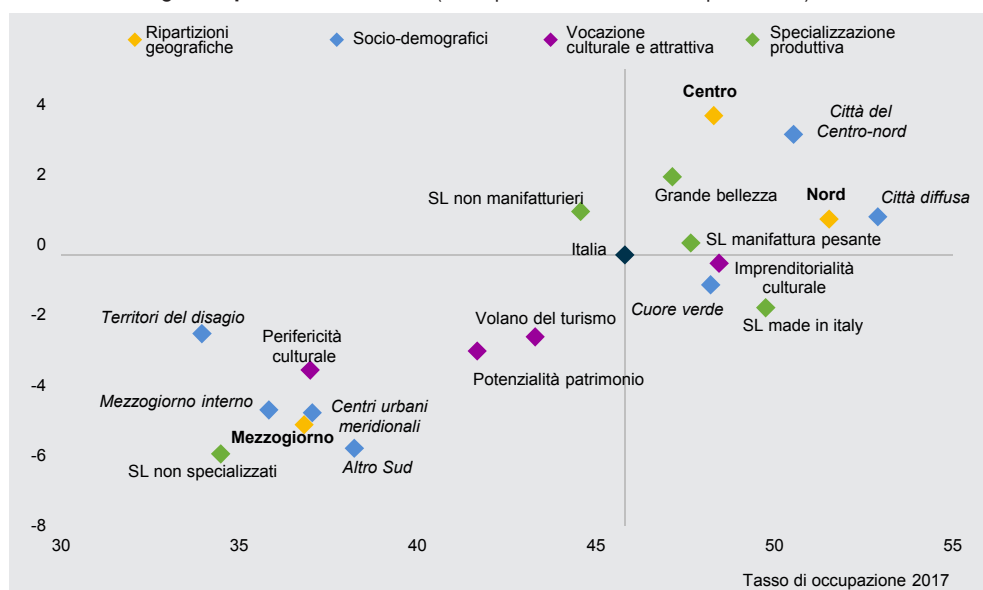


Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

In relazione alla classificazione socio-demografica, il migliore andamento riguarda le *città del Centro-nord* (dove lavora circa un terzo degli occupati): dal 2008 l'occupazione aumenta di 231 mila persone (+3,1 per cento), a seguito del recupero dal 2013. Nell'ultimo anno il tasso di occupazione è di 5,2 punti superiore alla media nazionale e quello di disoccupazione inferiore di 3,1 punti. Questo aggregato vede la presenza dei gruppi della *grande bellezza* e dell'*imprenditorialità culturale*. In termini di specializzazione produttiva prevalente, oltre la metà dei sistemi locali di questo gruppo è *urbano non manifatturiero*. La *città diffusa*, che comprende il 23,0 per cento degli occupati, è l'altro gruppo che supera i livelli di occupazione del 2008 (41 mila in più, +0,8 punti), a seguito della crescita avvenuta negli ultimi quattro anni, e per il quale il tasso di occupazione è il più elevato nel confronto tra le diverse aree (+6,4 punti rispetto alla media) e quello di disoccupazione il più basso (7,1 per cento, inferiore di 4,1 punti). In quest'area diviene ancor più rilevante il gruppo dell'*imprenditorialità culturale* e in relazione ai settori produttivi il *made in Italy* coinvolge due terzi dei sistemi locali del gruppo. Nel com-



Figura 2.18 Sistemi locali per raggruppamento, tasso di occupazione 15 anni e più e variazione relativa degli occupati - Anni 2008-2017 (valori percentuali e variazioni percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

plesso, nel 2017, i due gruppi (*città del Centro-nord* e *città diffusa*) hanno ampiamente superato la crisi caratterizzandosi come un insieme di sistemi tra loro molto interconnessi sul territorio, tanto da formare una maglia densa di economie e realtà sociali dinamiche che rientrano nella più ampia area della “*blue banana*”: un’area altamente urbanizzata che si estende da Genova a Londra e che molti studiosi ritengono l’asse dello sviluppo spaziale e socio-economico europeo.⁴⁴

I restanti gruppi della classificazione socio-demografica mostrano differenze sia nella profondità dell’azione erosiva della crisi sia nelle velocità di recupero negli ultimi anni. Nel raggruppamento del *cuore verde* (19,0 per cento degli occupati) la crescita tra il 2013 e il 2017 (+1,7 per cento, 71 mila occupati in più) non ha ancora compensato il calo avvenuto tra il 2008 e il 2013. Il tasso di occupazione è comunque superiore alla media (+3,5 punti) e quello di disoccupazione è più basso (8,2 per cento, -3,0 punti). Quest’area territoriale presenta una distribuzione non dissimile dalla media per vocazione culturale e attrattiva, a eccezione della minore presenza del gruppo *perifericità culturale*. In termini di qualificazione produttiva, questo gruppo si caratterizza per la quasi assenza di *sistemi locali non specializzati*.

Andamenti simili tra loro mostrano i *centri urbani meridionali*, il *Mezzogiorno interno* e l’*altro Sud*, che insieme rappresentano un quinto degli occupati. La perdita di occupazione dal 2008 (-257 mila unità, -5,2 per cento) oscilla tra il minimo del *Mezzogiorno interno* (-4,7 per cento) al valore più elevato dell’*altro Sud* (-5,8 per cento); la ripresa degli ultimi quattro anni (+139 mila occupati, +3,1 per cento) ha accentuato i divari tra queste aree: è stata più intensa per il *Mezzogiorno interno* (+3,8 per cento), cui seguono i *centri urbani meridionali* (+3,3 per cento) e l’*altro Sud* (+2,4 per cento). In termini di indicatori, il tasso di occupazione è di molto inferiore alla media nazionale per i tre gruppi (da -8,9 a -10,1 punti) e quello di disoccupazione varia dal 17,8 per cento (+6,5 punti rispetto alla media) del *Mezzogiorno interno* al 19,4 per cento (+8,2 punti percentuali) dei *centri urbani meridionali*. Nel complesso questi

⁴⁴ Hospers (2003), Sellari P. (2013). Si veda anche il paragrafo 1.5 del Capitolo 1 “La competitività dei territori”.



territori risultano accomunati dalle debolezze del mercato del lavoro del Mezzogiorno, le cui dinamiche negative dipendono in larga parte da aspetti localizzativi e dalle caratteristiche socio-demografiche, le vocazioni culturali e le specializzazioni produttive.

Infine, i *territori del disagio* – dove risiede il 5,6 per cento degli occupati – sono quelli che hanno subito la maggiore perdita di occupazione tra il 2008 e il 2013 (-8,8 per cento), ma per i quali il recupero degli ultimi quattro anni è stato più consistente (+6,8 per cento), portando a un bilancio complessivo 2008-2017 meno negativo (-2,5 per cento) in confronto agli altri tre gruppi del Mezzogiorno. Rimane tuttavia il raggruppamento con il tasso di occupazione più basso tra le aree considerate (-12,5 punti in confronto alla media) e il tasso di disoccupazione più elevato, pari al 23,4 per cento (12,2 punti in più). La metà dei sistemi locali appartiene al gruppo dell'*imprenditorialità culturale* e un terzo al *volano del turismo*; in termini di specializzazione produttiva prevalgono quelli *non manifatturieri e il made in Italy*.

Un primo elemento che emerge nitidamente da questa analisi è che durante il periodo più acuto della crisi e, soprattutto, nella fase di ripresa, le città – comunque rappresentate e caratterizzate – hanno costituito un elemento di traino della ripresa dell'occupazione e della crescita economica sottostante. Questo anche dove le caratteristiche urbane apparivano degradate (come nei *territori del disagio*). Per contro, anche dove le condizioni di partenza apparivano più sane (come nell'*altro Sud*) il prevalere dei contesti rurali e la “desertificazione” delle risorse demografiche, sociali e produttive non ha consentito che il “contagio” della ripresa si estendesse a questi territori.

Questa lettura può essere arricchita con un ulteriore piano analitico, relativo alla scomposizione delle dinamiche nei periodi 2008-2013 e 2013-2017 rispetto agli andamenti di occupazione e disoccupazione dei singoli sistemi. In sintesi, suddividendo i sistemi locali per le variazioni dell'occupazione nei due periodi 2008-2017 e 2013-2017 si individuano quattro classi: 1) *Vincenti*, i sistemi che presentano un aumento/stabilità dell'occupazione nei due periodi; 2) *Instabili*, con un aumento/stabilità dell'occupazione rispetto al 2008 ma con una diminuzione tra il 2013 e il 2017, presenti esclusivamente al Centro nella misura del 16,5 per cento; 3) *In ripresa*, con minore occupazione rispetto al 2008 ma in aumento negli ultimi quattro anni; 4) *Perdenti*, che presentano una diminuzione dell'occupazione sia rispetto al 2008 sia nel periodo 2013-2017.

Nel complesso, nel 2017, quasi un terzo dei 611 sistemi locali (dove risiede il 41,3 per cento della popolazione di 15 anni e più) ha mantenuto o superato i livelli di occupazione del 2008 e più della metà mostra una ripresa dell'occupazione negli ultimi anni pur non raggiungendo ancora i livelli del periodo pre-crisi; meno numerosi i sistemi locali *Perdenti* (il 7,7 per cento della popolazione) e *Instabili* (il 3,4 per cento della popolazione), tra i quali sono presenti anche molti comuni colpiti dal terremoto.⁴⁵ Questa distribuzione cambia sensibilmente tenendo conto della ripartizione territoriale e delle tre classificazioni territoriali esaminate (Figura 2.19).

Da un punto di vista territoriale i sistemi locali *Vincenti* sono più diffusi nel Centro e soprattutto nel Nord, anche in ragione del più alto grado di urbanizzazione. È questa l'area del Paese

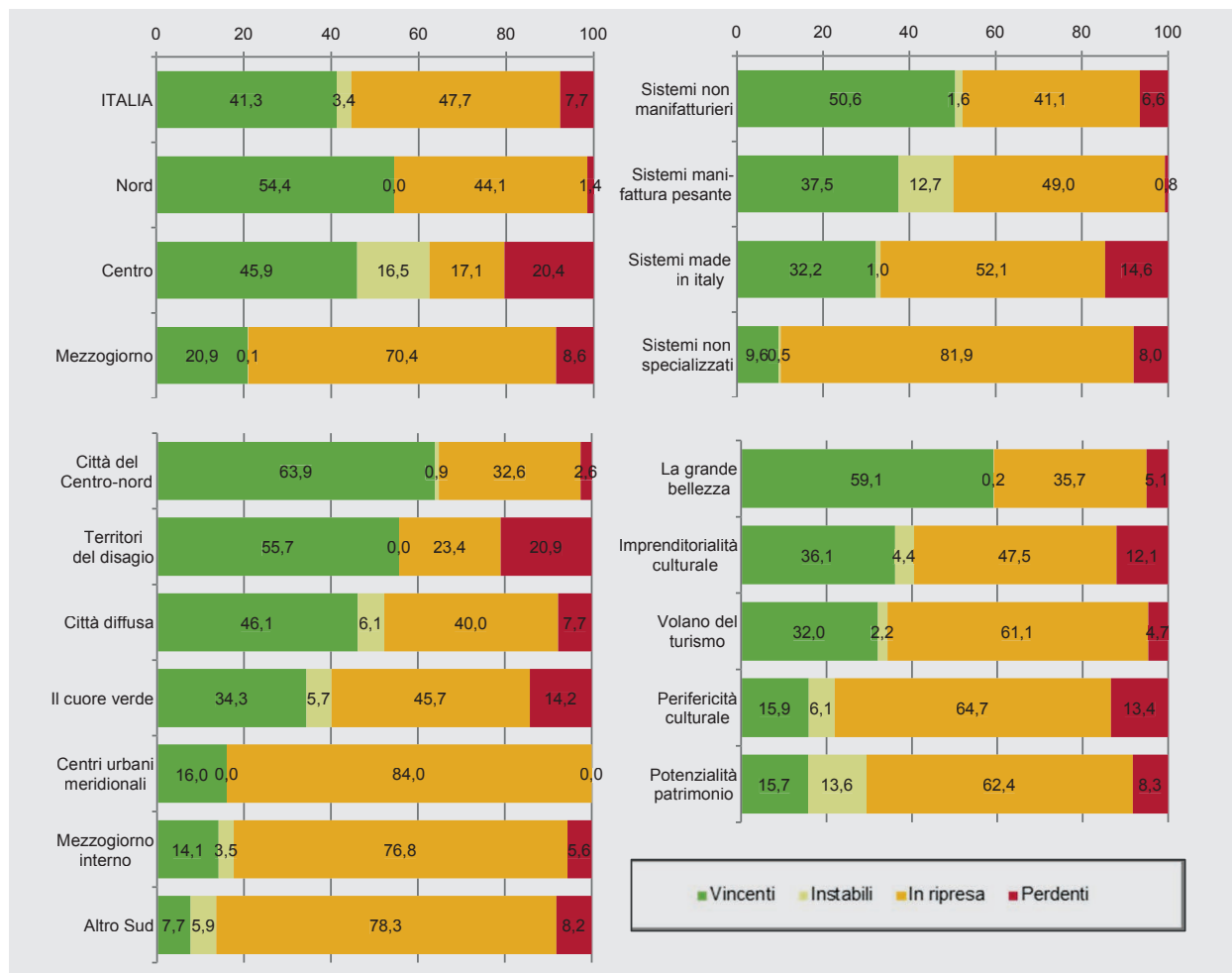
Il ruolo delle città

Una classificazione dei sistemi locali

⁴⁵ Gli eventi sismici verificatisi a fine ottobre 2016 nel Centro hanno colpito anche comuni (cfr. Allegati 1 e 2 del decreto legge 189 del 2016, come modificato dalla legge 229 del 2016 per l'elenco completo dei comuni colpiti dagli eventi sismici) coinvolti nel campione della rilevazione sulle forze di lavoro, per i quali si è reso necessario sospendere la rilevazione dal quarto trimestre del 2016 al terzo trimestre 2017. La mancata raccolta di interviste in tali comuni ha determinato un impatto sulle stime in termini di tassi di risposta e, conseguentemente, sull'attendibilità delle stime per i territori direttamente colpiti dal terremoto. Le stime per sistema locale, essendo definite su base annuale, sono state prodotte in forma provvisoria per l'analisi di questo *Rapporto annuale* e sono suscettibili di possibili revisioni future, in cui, ad esempio, potrebbero essere considerate nuove informazioni disponibili sui fenomeni di interesse a livello locale. Pertanto, le stime per sistema locale qui presentate non sono in grado di rendere conto dell'impatto generato da tali eventi sul mercato del lavoro di questa vasta e rilevante zona del Paese. Nel complesso i sistemi locali con almeno un comune coinvolto nel terremoto sono 17, circa il 3 per cento del totale. Per ulteriori informazioni si rimanda a <https://www.istat.it/archivio/194346>.



Figura 2.19 Popolazione residente nei sistemi locali vincenti, instabili, in ripresa e perdenti per ripartizione territoriale, classificazione socio-demografica, per specializzazione produttiva prevalente e per vocazione culturale e attrattiva - Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

che raccoglie infatti la gran parte dei sistemi locali *Vincenti* e appartenenti ai gruppi delle *città del Centro-nord* e della *città diffusa*. In misura minore compaiono i *centri urbani meridionali*, il *cuore verde* e il *Mezzogiorno interno*. Il carattere urbano conferma aver giocato un ruolo di rilievo nella definizione di migliori risultati occupazionali dei territori.

I sistemi locali *Vincenti* appartenenti al *cuore verde* che si trovano in tale “corridoio” sono stati verosimilmente trainati (per *spillover*) dai nodi urbani; ciò non può essere vero tuttavia per la parte dei sistemi locali *Vincenti* del *cuore verde* collocati nelle zone centrali (prevalentemente in Toscana). In questo caso è particolare, e per certi versi unica, la vocazione dei territori (in molti casi interessati da produzioni viti-vinicole di nicchia e altissima qualità) che può aver determinato una dinamica positiva del mercato del lavoro.

Interessante appare la geografia dei sistemi locali *Vincenti* appartenenti al gruppo del *Mezzogiorno interno*. La loro distribuzione territoriale interessa prevalentemente le aree interne della Campania e della Basilicata, dove insistono sistemi locali specializzati in produzioni del *made in Italy*, e, in misura sensibilmente minore, della Sicilia e della Sardegna. Almeno per ciò che attiene la situazione campana, che registra la quota più alta dei sistemi locali *Vincenti* di questo gruppo, sembra importante sottolineare la contiguità spaziale che intercorre tra questi sistemi e quelli, anch’essi vincenti, appartenenti al gruppo dei *centri urbani meridionali*.



Anche in questo caso si distinguono due effetti: uno diretto, che attiene al carattere urbano, e uno indiretto, di traino, che attiene alla vicinanza spaziale dei sistemi del *Mezzogiorno interno* ai nodi urbani. Tale aspetto si distingue come elemento trasversale di sviluppo territoriale che, in una certa misura, trascende la dicotomia Nord-Sud: la natura urbana di taluni nodi li rende elementi trainanti rispetto ai territori circostanti in modo in parte indipendente dalle suddivisioni amministrative.⁴⁶

La descrizione dei sistemi locali *Vincenti* è coerente con la caratterizzazione in termini di vocazione culturale e attrattiva, sebbene le dinamiche occupazionali siano per loro natura più legate alla dimensione economica e a quella urbana del territorio. Fra i sistemi locali *Vincenti* rientrano, infatti, buona parte dei sistemi dell'*imprenditorialità culturale* e i più grandi tra i sistemi locali che rientrano nel gruppo della *grande bellezza*, in cui l'imprenditorialità culturale e creativa è corredata da elevate dotazioni in termini di patrimonio culturale. Alcuni sistemi locali risultano in parte trainati dalla componente turistica. Si mostra solo il dettaglio cartografico della classificazione socio-demografica, la più esplicativa.⁴⁷

Il gruppo dei sistemi locali *Perdenti* fa emergere una geografia per larga parte compatta e che interessa quasi esclusivamente Toscana, Umbria e Marche; alcuni fra questi sistemi locali scontano ancora oggi gli effetti devastanti del sisma che ha ripetutamente colpito il territorio negli ultimi mesi del 2016. Altri sistemi locali *Perdenti* si ritrovano, con distribuzione territoriale piuttosto rarefatta, nelle regioni insulari, nel Nord (soprattutto nelle zone di confine) e in alcune aree interne del Mezzogiorno. In termini di gruppo socio-demografico sono interessati soprattutto i sistemi locali del *cuore verde* e in misura molto limitata alcuni sistemi appartenenti al gruppo delle *città del Centro-nord* e della *città diffusa*, del *Mezzogiorno interno* e dei *territori del disagio*.

I sistemi locali *Perdenti* del *cuore verde* sono tutti contigui tra loro e a loro volta contigui a sistemi locali, anch'essi *Perdenti*, a vocazione urbana e appartenenti al gruppo della *città diffusa* e, in termini meno rilevanti, al gruppo delle *città del Centro-nord*. In questo caso, dunque, la contiguità a nodi urbani (comunque gerarchicamente inferiori rispetto alle *città del Centro-nord*) penalizzati da fattori localizzativi che li hanno resi perdenti, ha presumibilmente determinato un effetto "contagio" sui territori circostanti. In essi le pur elevate dotazioni di patrimonio paesaggistico e culturale non sembrano esser state sufficienti a contrastare la perdita occupazionale che ha caratterizzato (anche) altri ambiti e settori. Infatti, a scontare più che altrove gli effetti del lungo periodo di crisi economica sono i sistemi locali della manifattura tradizionale e leggera, spesso distrettuali, caratterizzati da imprese di piccola e piccolissima dimensione. Molte fra queste ultime sono state espulse dal mercato in un contesto di domanda interna stagnante e di accesa competitività da parte delle imprese estere soprattutto da paesi a basso costo del lavoro. Restano infine le due categorie intermedie: *Instabili* e *In ripresa*. Il primo gruppo, numericamente molto contenuto, a livello territoriale presenta una distribuzione in larga parte periurbana. Si tratta infatti di un insieme di sistemi locali appartenenti a diversi gruppi socio-demografici (*il cuore verde*, *la città diffusa*, *l'altro Sud*, *il Mezzogiorno interno*, *le città del Centro-nord*), che hanno in comune la contiguità spaziale (di primo o di altro grado) con il

La vocazione culturale e attrattiva dei territori

I territori in sofferenza e quelli in recupero

⁴⁶ Barbieri, Benassi e Mantuano (2016).

⁴⁷ In relazione alle tre classificazioni funzionali considerate quella socio-demografica riproduce molta più variabilità dei tassi di occupazione e disoccupazione in confronto alle classificazioni della specializzazione produttiva prevalente e della vocazione culturale e attrattiva; ciò si lega alla sua più forte connotazione territoriale Nord-Mezzogiorno, determinate nell'andamento dei tassi, in confronto alle altre due. L'analisi della varianza scompone la variabilità iniziale in due componenti: una dovuta alla differenza tra le medie dei gruppi e la media generale, chiamata quota di varianza riprodotta (tra i gruppi); una componente residuale dovuta alle varianze dei casi all'interno dei vari gruppi rispetto alle medie dei gruppi relativi, denominata quota di varianza residua o non riprodotta (intra gruppo). Sull'analisi territoriale e il confronto tra diverse classificazioni si veda Pintaldi (2003).



I territori in ripresa

sistema locale di Roma che, *Vincente*, appartiene al gruppo delle *città del Centro-nord*. Una simile evidenza potrebbe essere riconducibile a un “effetto rallentamento” registrato anche nel sistema di Roma, ma non in misura così intensa come nei suoi intorno che scivolano, pertanto, verso una situazione di mezzo in termini di *performance*. Ciò è avvenuto anche a dispetto della specializzazione manifatturiera, in alcuni casi, e del carattere urbano, in altri, caratteristiche che coesistono con una variegata connotazione per vocazione culturale e attrattiva.

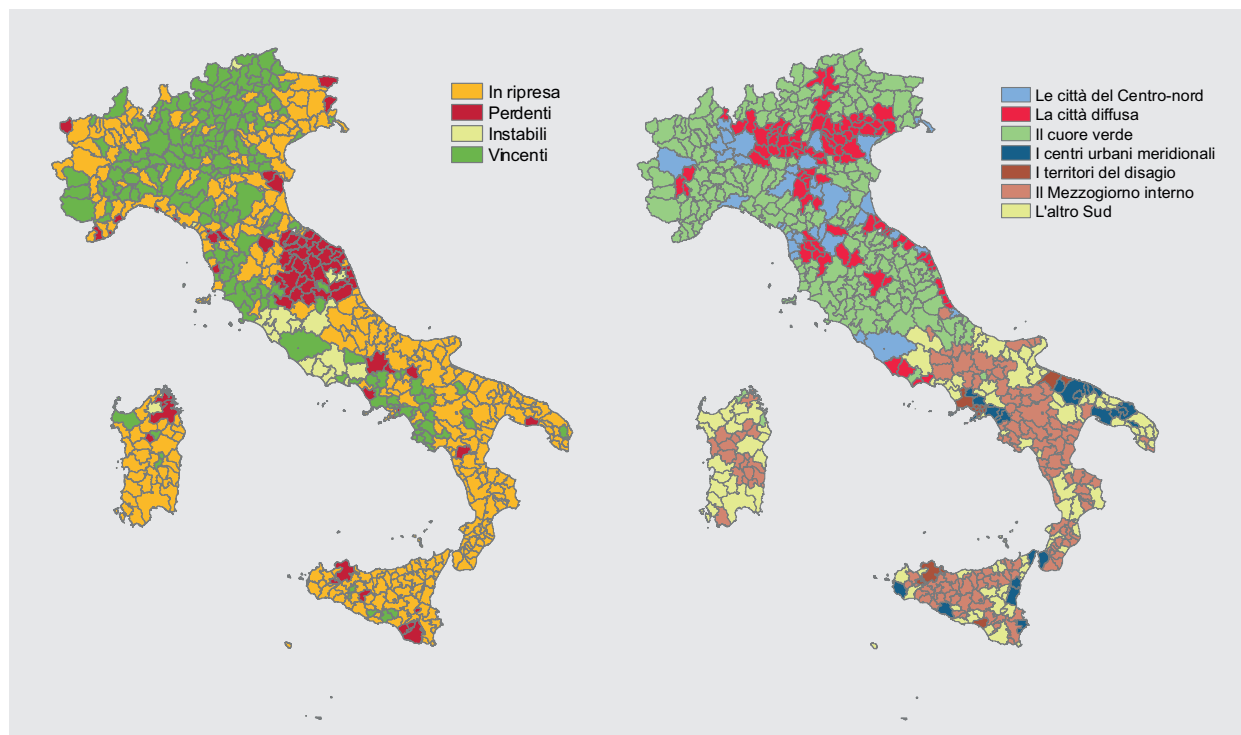
I sistemi locali *In ripresa* – che stanno risalendo la china ma ancora non hanno pienamente recuperato le perdite occupazionali subite nel periodo in esame – si distribuiscono soprattutto nel Mezzogiorno, in particolare nelle aree interne e in quelle della riviera di levante, nelle realtà insulari e in altre aree poste nelle zone settentrionali del Paese.

Nel primo blocco territoriale si trovano soprattutto sistemi locali appartenenti al gruppo del *Mezzogiorno interno*, all'*altro Sud*, ai *centri urbani meridionali* e, in alcuni casi, ai *territori del disagio*. In questo caso le trame territoriali sembrano rimandare a fenomeni di ripresa che dai centri urbani meridionali posti in larga maggioranza sulle zone costiere di Sicilia, Calabria, Puglia si estendono ai territori confinanti, per lo più privi di una particolare specializzazione produttiva e fra i quali si insinuano sacche di perifericità culturale.

La ripresa si estende geograficamente verso Nord, ma solo lungo la dorsale appenninica, i cui sistemi sono caratterizzati da una elevata dotazione del patrimonio paesaggistico e culturale, e nelle zone costiere adriatiche.

Nel secondo blocco rientrano sistemi locali appartenenti ai gruppi del *cuore verde* e a vocazione urbana (*città del Centro-nord* e *città diffusa*). In molti casi tra le due tipologie vi è una condizione di contiguità territoriale che si snoda lungo la rete delle città del Centro-nord.

Figura 2.20 Sistemi locali vincenti, in ripresa, perdenti, instabili per classificazione socio-demografica



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



In conclusione, gli effetti della crisi economica sono stati diversi per gli individui sui territori. Alcune realtà produttive hanno infatti manifestato una maggiore capacità reattiva (o maggiore resilienza) che ha determinato una maggiore vivacità.

Strategico sembra essere stato il grado di urbanizzazione dei territori che ha rappresentato una capacità di adattamento della comunità e di riconversione rapida del tessuto produttivo. Un sistema fortemente irrorato in termini civici, infrastrutturali, finanziari, tecnologici e di conoscenze – in altri termini fortemente strutturato su una pluralità di piani – ha prodotto una reazione alla crisi che ha favorito effetti moltiplicativi, diffusi nei territori e negli ambienti circostanti. Il superamento della geografia amministrativa consente di far emergere questi sistemi di relazioni sociali, infrastrutturali ed economiche: un'altra accezione del concetto di rete. Questa "dote territoriale" è un'essenziale chiave interpretativa dei risultati individuali in ordine all'istruzione e all'occupazione.

Il territorio come
dote per l'individuo



Per saperne di più

- Altieri, G. e M. Carrieri, (a cura di). (2000). *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*. Roma: Donzelli.
- Bagnasco, A., F. Piselli, A. Pizzorno e C. Trigilia. (2001). *Il capitale sociale. Istruzioni per l'uso*. Bologna: il Mulino.
- Barbieri, G.A., F. Benassi e M. Mantuano (2016). "Le traiettorie evolutive delle città italiane: dinamiche demografiche e caratteristiche socioeconomiche". *Urbanistica*. Vol. 158(52): 142-151.
- Bottai, M. e O. Barsotti (2006). "Daily Travel: Approaches and Models". In Caselli, G., J. Vallin e G. Wunsch, (eds.). *Demography: Analysis and Synthesis*. Burlington: Elsevier Academic Press.
- Bourdieu, P. (1980). "Le capital social: notes provisoires". *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. 3: 3-5.
- Bourdieu, P. (1986). "The forms of capital". In Richardson, J., (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood.
- Catanzaro, R., (a cura di). (2004). *Nodi, reti, ponti. La Romagna e il capitale sociale*. Bologna: il Mulino.
- Chiozza, A, L. Mattei e B. Torchia (2016). "Giovani e lavoro: tra realtà e disincanto". In Isfol. *L'Italia fra Jobs act ed Europa 2020: rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015*. Roma: Isfol.
- Coleman, J.S. (2005). *Fondamenti di teoria sociale*. Bologna: il Mulino.
- Fukuyama, F. (1996). *Fiducia*. Milano: Rizzoli.
- Granovetter, M. (1998). *La forza dei legami deboli*. Napoli: Liguori.
- Grieco, M. (1987). *Keeping It in the Family: Social Networks and Employment Chance*. London: Tavistock.
- Hospers, G.J. (2003). "Beyond the blue banana? Structural change in Europe's geo-economy". *Intereconomics*. Vol. 38(2): 76-85.
- Istat (2009). *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2008*. Roma: Istat.
- Istat (2015). *Rapporto annuale 2015. La situazione del Paese*. Roma: Istat.
- Istat (2016). *Rapporto annuale 2016. La situazione del Paese*. Roma: Istat.
- Istat (2017). *Rapporto annuale 2017. La situazione del Paese*. Roma: Istat.
- Istat (2018). *Rapporto sulla conoscenza 2018*. Istat.
- Landi, R., E. Mandrone, M. Marocco e R. Radicchia (2016). *I canali di intermediazione e i Servizi per il lavoro*. Isfol Research Paper. N. 31.
- Lin, N. (1999). "Social networks and status attainment". *Annual Review of Sociology*. Vol. 25: 467-487.
- Loury, G.C. (1977). "A dynamic theory of racial income differences". In Wallace, P.A. e A.M. LaMond., (eds.). *Women, minorities and employment discrimination*. Lexington: Lexington Books.
- Mandrone, E. (2011). "La ricerca del lavoro in Italia: l'intermediazione pubblica, privata e informale". *Politica economica*. Vol. 27(1): 83-123.
- Mazziotta, M. e A. Pareto (2011). "Un indice sintetico non compensativo per la misura della dotazione infrastrutturale: un'applicazione in ambito sanitario". *Rivista di statistica ufficiale*. N. 1.
- Ministero del lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal (2017). *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*. Roma.
- Nussbaum, M. e A. Sen (1993). *The quality of life*. Oxford: Oxford University Press.
- Petrongolo, B. e C.A. Pisarrides (2001). "Looking into the black Box: A survey of the Matching Function". *Journal of Economic Literature*. Vol. XXXIX: 390-431.
- Pintaldi, F. (2003). *I dati ecologici nella ricerca sociale. Usi e applicazioni*. Roma: Carocci.
- Piselli, F., (a cura di). (2001). *Reti: l'analisi di network nelle scienze sociali*. Roma: Donzelli.
- Portes, A. (1998). "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology". *Annual Review of Sociology*. Vol. 24: 1-24.
- Putnam, R.D. (1993). *La tradizione civica nelle regioni italiane*. Milano: Mondadori.
- Ranci, C., (a cura di). (2012). *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: il Mulino.
- Reyneri, E. (1996). *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Sellari, P. (2013). *Geopolitica dei trasporti*. Bari: Laterza.

