

CAPITOLO 5

BENESSERE, COMPETITIVITÀ E CRESCITA ECONOMICA: VERSO UNA LETTURA INTEGRATA

Dal 2010, l'Istat ha affidato al progetto Bes (Benessere equo e sostenibile) l'obiettivo di proporre un quadro multidimensionale di indicatori sul progresso del Paese in grado di misurarne l'evoluzione nelle sue diverse dimensioni. Nell'ultimo decennio, gli indicatori del Bes mostrano molti segnali positivi, in particolare nei domini Salute, Benessere soggettivo, Politica e istituzioni, Sicurezza, Ambiente e Innovazione, Ricerca e creatività. I dati più recenti indicano un miglioramento anche per Lavoro e Benessere economico.

Persistono forti disuguaglianze nelle condizioni di benessere legate, oltre che al territorio, al livello di istruzione, al genere e alle generazioni. In particolare, i giovani risultano ancora ampiamente sfavoriti sul mercato del lavoro e in termini di benessere economico, e si trovano più frequentemente in condizioni di povertà assoluta.

Gli svantaggi delle donne rispetto al mercato del lavoro e alla qualità dell'occupazione sono ancora notevoli, anche in relazione al loro forte impegno nelle attività di cura; la conciliazione fra tempi di vita e lavoro è in questi casi più difficile e sollecita la necessità di politiche specifiche volte a rimuovere, o quanto meno ridurre, i fattori di svantaggio.

L'analisi delle interazioni tra benessere, competitività e crescita economica mostra che comportamenti aziendali orientati a una maggiore sostenibilità sociale e ambientale sono diffusi nel sistema produttivo italiano e sembrano coerenti con il raggiungimento di migliori risultati economici, seppure solo in presenza di dotazioni adeguate di capitale fisico e umano.

Tra i paesi europei, nel periodo della crisi, crescita economica e disuguaglianza dei redditi hanno mostrato una relazione inversa. In particolare, in Italia l'aumento della disuguaglianza è stato solo parzialmente limitato dall'intervento pubblico.

Approfondendo le determinanti del benessere soggettivo, emerge una notevole eterogeneità territoriale nel mix di fattori che influenza



la soddisfazione personale. Tra quelli comuni si evidenziano le condizioni di salute, la situazione occupazionale, la fiducia nei confronti degli altri e la tipologia familiare. D'altra parte, a livello provinciale, il confronto tra i livelli di benessere e le condizioni del sistema produttivo consente di tracciare una geografia che si distanzia da quella amministrativa, evidenziando modelli territoriali originali e la possibilità di livelli di benessere simili anche in presenza di contesti economici e produttivi sostanzialmente differenti.

Lo sviluppo di nuove basi di dati, che integrano le informazioni sui lavoratori dipendenti e sulle imprese che li occupano, offre la possibilità di ulteriori approfondimenti. Le analisi proposte mostrano una significativa concentrazione di lavoratori con elevati livelli di soddisfazione rispetto al lavoro e migliori condizioni economiche in imprese con una più accentuata propensione all'internazionalizzazione. Allo stesso tempo in ampi segmenti produttivi, caratterizzati da imprese a bassa competitività e orientate prevalentemente al mercato interno, sono presenti lavoratori giovani in condizioni materiali difficili e prevalentemente precari.

L'analisi delle disuguaglianze retributive, concentrata sulle piccole imprese, evidenzia che una maggiore efficienza e propensione alla crescita si accompagna, a parità di condizioni, a maggiori disuguaglianze retributive, associate però a remunerazioni più elevate e a migliori condizioni lavorative. Si tratterebbe quindi di una componente delle disuguaglianze che si differenzia profondamente da quella delle imprese che fondano la loro competitività sulla compressione dei salari e su strategie difensive e poco innovative.

Queste evidenze appaiono essenziali nel disegnare il complesso sistema di interrelazioni tra gli obiettivi economici e strategici delle imprese e le forme di sviluppo del benessere e della sostenibilità, mostrando da un lato segnali di sempre maggiore coerenza tra crescita economica e progresso sociale, dall'altro strutture e comportamenti d'impresa non adeguati alle sfide globali.



Nei precedenti capitoli sono stati evidenziati alcuni snodi critici per lo sviluppo del Paese: tra questi, la posizione debole delle donne nel mercato del lavoro, gli svantaggi persistenti a carico delle generazioni più giovani, l'aumento delle disuguaglianze sociali ed economiche, il tema della performance economica delle imprese e della sostenibilità.

L'impianto concettuale offerto dal framework Bes (Benessere equo e sostenibile), affiancato dall'analisi di alcune caratteristiche rilevanti del sistema economico, consente di fare ulteriormente luce su queste criticità. Grazie a una lettura integrata del complesso sistema di relazioni fra struttura e dinamica del sistema produttivo, da un lato, e benessere individuale e della società, dall'altro, è infatti possibile mettere in luce sinergie e trade-off tra queste dimensioni.

L'importanza del benessere, inteso in senso non strettamente economico, e del ruolo degli attori economici – e in particolare delle imprese – per il progresso della società ha assunto, del resto, sempre maggior rilevanza nel dibattito internazionale. Questa visione ha trovato un quadro di riferimento nella Strategia Europa 2020 e nell'Agenda 2030, adottata nel 2015 dall'Assemblea delle Nazioni Unite ed è stata inoltre uno dei temi chiave del Forum Ocse 2018 dedicato al “Futuro del benessere”.

Prendendo spunto da questo dibattito, si propone qui un quadro dell'evoluzione del benessere in Italia e un'analisi dei comportamenti delle imprese e dell'impatto che questi possono avere sui lavoratori, sull'ambiente e più in generale sulla società. A complemento di queste considerazioni, si esaminano le relazioni fra disuguaglianza e crescita economica e si valuta l'impatto dell'azione pubblica in termini di redistribuzione del reddito.

IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE TRA CRISI E RIPRESA

Il progetto Bes rappresenta un punto di riferimento per il monitoraggio del progresso dell'Italia e per la valutazione delle politiche pubbliche (si veda Quadro d'insieme del Capitolo 1). Il dibattito internazionale sulla qualità della vita ne ha ispirato l'avvio nel 2010.¹ L'attuale framework di misurazione è composto da 130 indicatori organizzati in 12 domini e articola le misure a livello regionale disaggregandole, ogniqualevolta possibile, secondo le principali caratteristiche socio-demografiche degli individui.² L'analisi dell'evoluzione degli indicatori Bes negli ultimi 10 anni mostra una eterogeneità degli andamenti tra i domini alcuni dei quali, come Benessere economico e Lavoro, più direttamente legati al ciclo economico.

1 Si veda: [www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)](http://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-(bes))

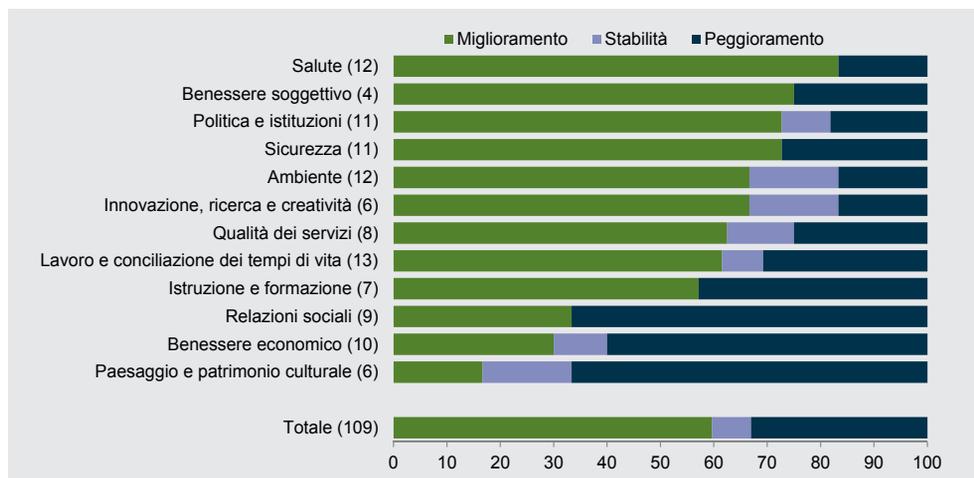
2 Istat (2018a).



Considerando gli ultimi dieci anni l'evoluzione è sostanzialmente positiva. Quasi il 60 per cento dei 109 indicatori per cui è possibile il confronto nel decennio 2008-2018 mostra un miglioramento rispetto al dato iniziale, mentre il 33 per cento peggiora.³

I domini nei quali oltre due terzi degli indicatori migliorano sono sei: Salute, Benessere soggettivo, Politica e istituzioni, Sicurezza, Ambiente, Innovazione ricerca e creatività (Figura 5.1).

Figura 5.1 Andamento degli indicatori Bes per dominio (a). Anni 2008 e 2018 (valori percentuali)



Fonte: [www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/gli-indicatori-del-bes](http://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-(bes)/gli-indicatori-del-bes)
(a) Per ciascun dominio in parentesi è indicato il numero degli indicatori confrontabili tra 2008 e 2018 (o anni più vicini).

Il generale miglioramento evidenziato per questi domini sintetizza progressi per buona parte degli indicatori sulla Salute, tra cui la speranza di vita alla nascita e tutti gli indicatori relativi agli stili di vita, con diminuzioni nella quota di fumatori, nel comportamento a rischio nel consumo di alcol e nella sedentarietà.

Per quanto riguarda il Benessere soggettivo,⁴ aumenta la quota di persone che ritengono che la loro situazione migliorerà nei prossimi cinque anni, passando dal 24,6 per cento nel 2012 al 29 per cento nel 2018. Anche la quota di persone molto soddisfatte per la propria vita (giudizio tra 8 e 10) risale al 41,4 per cento nel 2018, ma senza recuperare il valore del 2010 (43,4 per cento).

Nel dominio Politica e istituzioni si registrano miglioramenti significativi rispetto al 2008, per lo più legati alla partecipazione femminile: grazie anche alle leggi varate negli ultimi anni per ridurre il gender gap nelle sedi decisionali e politiche,⁵ aumenta sensibilmente la

3 L'analisi si basa sul confronto degli indicatori del Bes relativi al 2018 (o all'anno più recente disponibile) e quelli relativi al 2008 (o il dato più vicino disponibile), selezionando solo quelli per i quali è disponibile una serie storica di almeno 6 anni. Si considera che l'indicatore ha registrato un andamento positivo se la variazione relativa supera l'1%, negativo se è inferiore al -1%, stabile tra -1 e +1%. Questa modalità si applica agli indicatori con polarità positiva, che aumentando contribuiscono a un incremento del benessere; per quelli con polarità negativa si procede all'opposto.

4 Per questi indicatori la serie parte dagli anni 2010-2012.

5 La legge 120/2011 sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati; la legge 215/2012 per il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali e in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni; il Dpr n. 251 del 2012 sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società controllate da pubbliche amministrazioni; la legge 65/2014 relativa alle elezioni del Parlamento europeo e la legge 56/2014 per i governi locali.

presenza delle donne nei consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa (dal 5,9 per cento nel 2008 al 36 per cento nel 2018) e tra gli eletti in Parlamento (35,4 per cento nel 2018) e nei consigli regionali (21,2 per cento nel 2019). La presenza delle donne in questi contesti continua tuttavia a rimanere minoritaria.

Con riferimento al dominio **Sicurezza**, si osserva un calo degli omicidi tra il 2008 e il 2017, ma solo quando la vittima è un uomo (da 1,6 a 0,8 per 100.000 abitanti), mentre nel caso delle donne è pressoché stabile (0,4 nel 2017). L'omicidio è compiuto da persone conosciute in circa 8 casi su 10 quando la vittima è una donna, mentre lo è in 1 su 4 quando è un uomo. Anche i reati predatori (rapine, furti in abitazione e borseggi) diminuiscono negli ultimi anni, proseguendo un trend iniziato tra il 2013 e il 2014.

Nei dieci anni, numerosi indicatori mostrano una evoluzione particolarmente positiva per l'**Ambiente**; ciò vale, in particolare, per i consumi di energia elettrica coperti da fonti rinnovabili, che quasi raddoppiano e raggiungono il 31,1 per cento del totale nel 2017, e per la quota di raccolta differenziata che passa dal 30,6 per cento nel 2008 al 55,5 per cento nel 2017.

Nel dominio **Innovazione**, ricerca e creatività, la cui evoluzione riguarda in maniera più diretta il mondo delle imprese, emerge l'aumento della quota di lavoratori della conoscenza sul totale degli occupati (da 13,1 per cento nel 2008 a 17,4 nel 2018) e dell'intensità di ricerca, che nel 2016 risulta pari all'1,4 per cento del Pil, in aumento del 16,7 per cento rispetto al 2008.

Solo tre domini segnalano una prevalenza di indicatori in peggioramento. In particolare, si segnala la **diminuzione della partecipazione civica e politica**, che passa dal 67,4 al 59,4 per cento tra il 2011 e il 2017, e il **trend negativo degli indicatori che riguardano la qualità e la tutela del paesaggio**, con l'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita che passa da 18,3 per cento nel 2012 al 21,4 nel 2018.

Nel dominio **Benessere economico**, che pure negli ultimi anni ha mostrato segnali di ripresa (si veda Quadro d'insieme del Capitolo 1), non accenna a diminuire la **povertà assoluta**, la cui incidenza è più che raddoppiata negli ultimi 10 anni, passando dal 3,6 all'8,4 per cento.⁶

DISUGUAGLIANZE NEL BENESSERE

A livello territoriale, l'incidenza di povertà assoluta tocca il massimo nel Mezzogiorno, dove passa dal 5,2 per cento nel 2008 all'11,4 nel 2018 (Figura 5.2). Per il suo calcolo si tiene conto di soglie di spesa differenziate per tipologia familiare, tipologia di comune e ripartizione geografica.⁷ Il confronto tra i valori-soglia fornisce quindi indicazioni sui differenziali di prezzo che esistono nel Paese, con il massimo nel Nord e il minimo nel Mezzogiorno. Con riferimento a una famiglia-tipo composta da un solo componente in età 18-59 anni, residente in un comune centro di area metropolitana, nel 2017 la soglia di povertà assoluta al Nord risulta del 33,8 per cento più elevata rispetto al Mezzogiorno (827 euro contro 618) e del 28,7 per cento rispetto al Centro.

La povertà assoluta si differenzia ancora più nettamente tra le generazioni, con una forbice che nel 2018 raggiunge 8 punti percentuali: l'andamento decennale vede fortemente penaliz-

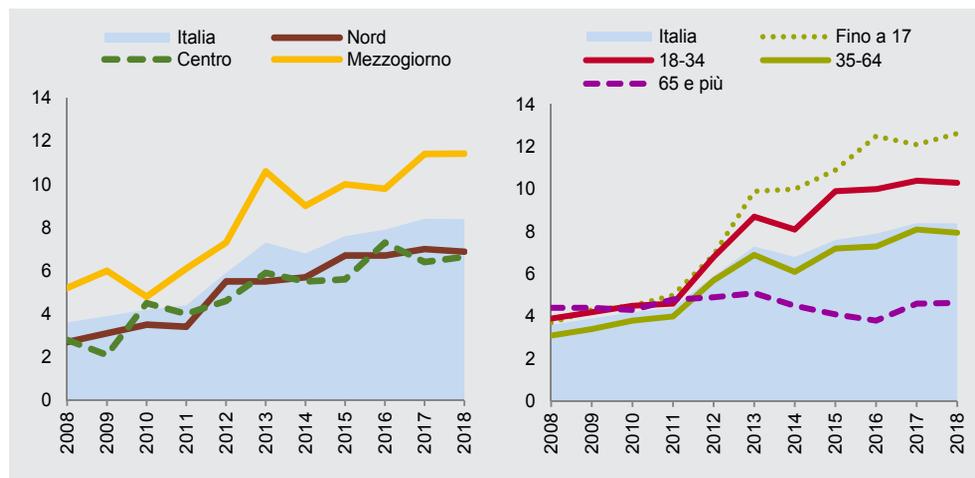
6 L'indicatore misura la quota di popolazione che non riesce a sostenere la spesa per i beni e servizi considerati essenziali e può quindi subire gravi forme di esclusione sociale.

7 Le soglie sono calcolate utilizzando i prezzi al consumo del 2005 rilevati nell'indagine sui prezzi al consumo, via via aggiornate tenendo conto dell'evoluzione dell'inflazione nelle diverse aree geografiche e per specifici raggruppamenti merceologici. A parità di tipologia familiare, le differenze tra le soglie delle diverse ripartizioni geografiche sono dovute ai prezzi rilevati nei territori, mentre le differenze riscontrate tra le tipologie di Comune sono da attribuire alla componente abitativa (si veda <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>).



zati minorenni e giovani tra 18 e 34 anni, mentre le generazioni più anziane sono rimaste su livelli sostanzialmente stabili (Figura 5.2).

Figura 5.2 Persone in condizione di povertà assoluta per ripartizione geografica e classi di età. Anni 2008-2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sulle Spese delle famiglie

Si osservano disuguaglianze tra le generazioni anche in altri domini del benessere. Segnali negativi si rilevano nel dominio delle Relazioni sociali: il calo generale osservato nella partecipazione civica e politica è particolarmente marcato tra i ragazzi di 14-19 anni, che presentano i livelli più contenuti di partecipazione e passano dal 53,2 per cento nel 2011 al 40,8 per cento nel 2017. Un trend simile si osserva tra i 20-34enni (dal 67,5 al 56,1 per cento). Anche la soddisfazione per le relazioni amicali è in calo: in particolare nella classe di età 14-19 anni diminuisce di tre punti percentuali nel periodo 2011-2018 (dal 44,6 al 41,6 per cento).

L'insoddisfazione per la qualità del paesaggio è maggiore tra le persone di 20-34 anni (23,7 per cento) e in aumento rispetto al 2012, a indicare anche tra i giovani un peggioramento della qualità percepita degli spazi pubblici. In questa classe di età si registra anche una maggiore sensibilità al tema della tutela del patrimonio ambientale: la quota di quanti esprimono preoccupazione per la perdita di biodiversità, ad esempio, supera il 25 per cento, ed è in aumento rispetto al 2012.

Un segnale positivo sul benessere dei giovani è dato dal fatto che la percezione ottimistica del futuro è più accentuata e in aumento: tra le persone di 20-34 anni l'indicatore passa dal 44,6 per cento nel 2012 a oltre il 56 nel 2018.

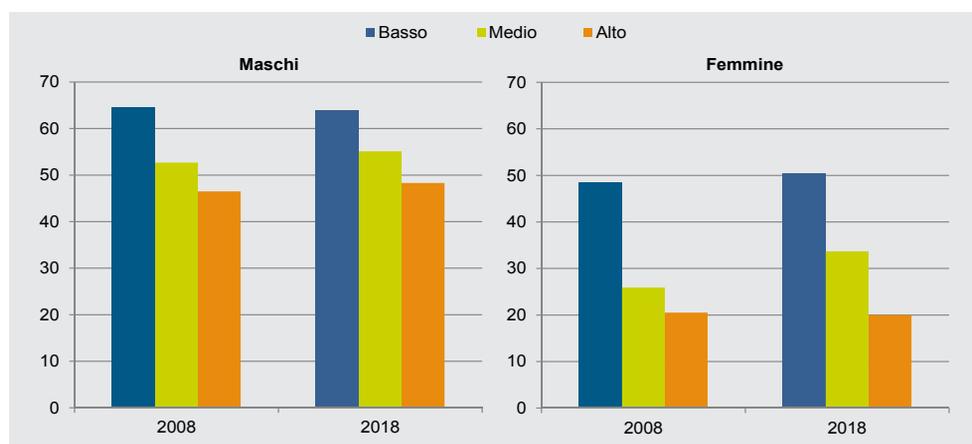
Anche la quota di Neet (persone tra i 15 e i 29 anni che non lavorano e non studiano, si veda il Glossario) dopo il picco raggiunto nel 2014 (26,2 per cento) ha segnato negli ultimi anni un andamento meno sfavorevole, scendendo fino al 23,4 per cento nel 2018. Tuttavia non ha ancora recuperato i livelli pre-crisi (19,3 per cento nel 2008, si veda Quadro d'insieme del Capitolo 4).

Forti disuguaglianze emergono anche considerando il genere e il titolo di studio, quest'ultimo fra i più forti predittori di *outcome* come le condizioni di salute, l'occupazione e il reddito.⁸ In proposito si osserva come al miglioramento "in media" per alcuni indicatori non sempre corrisponda una riduzione del gap tra uomini e donne o tra meno e più istruiti.

⁸ Come già osservato nel capitolo 4; si veda anche Checchi, D. (2019).

Nel dominio con l'evoluzione più positiva, quello della Salute, le differenze tra le persone con diverso livello di istruzione sono persistenti e si riscontrano con riferimento sia alla speranza di vita - per cui un livello di istruzione inferiore spiega una quota rilevante dei rischi di mortalità⁹ (si veda Quadro d'insieme del Capitolo 3) - sia all'adozione di stili di vita salutari. Considerando quest'ultimo aspetto, la percentuale di persone di 25 anni e più in eccesso di peso nel 2018 è di 24 punti maggiore tra le persone con un basso titolo di studio, rispetto a quelle più istruite.¹⁰ Questo divario, pressoché invariato negli ultimi 10 anni, presenta anche una forte disuguaglianza per genere, essendo ancora più marcato tra le donne, in corrispondenza delle quali la quota di persone in eccesso di peso per le meno istruite supera di oltre 30 punti percentuali quella osservata per le più istruite (Figura 5.3).

Figura 5.3 Persone di 25 anni e più in eccesso di peso per titolo di studio e genere. Anni 2008 e 2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana

Livelli di istruzione più elevati sono associati a una maggiore fiducia negli altri,¹¹ un segnale importante della coesione sociale e dei legami di solidarietà tra le persone. La quota di persone di 25 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia è di oltre 20 punti percentuali più alta tra le persone più istruite e non ha subito variazioni di rilievo fra il 2008 e il 2018.

Oltre al divario di genere osservato nel dominio Politica e Istituzioni, continuano a rimanere ampie differenze nel dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita. Si conferma infatti lo svantaggio storico delle donne nel mercato del lavoro e sul piano della qualità del lavoro, anche in associazione con il titolo di studio (si veda Quadro d'insieme nel capitolo 4). L'aspetto in cui questa disuguaglianza si manifesta in misura maggiore è il part time involontario: il 19,5 per cento delle donne occupate ha questo regime orario per mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno, mentre tra gli uomini questa quota non raggiunge il 7 per cento, con un divario che non accenna a diminuire. Il part time involontario è particolarmente frequente per le donne meno istruite, tra le quali supera il 28 per cento, oltre 16 punti percentuali in più rispetto alle laureate (Figura 5.4).

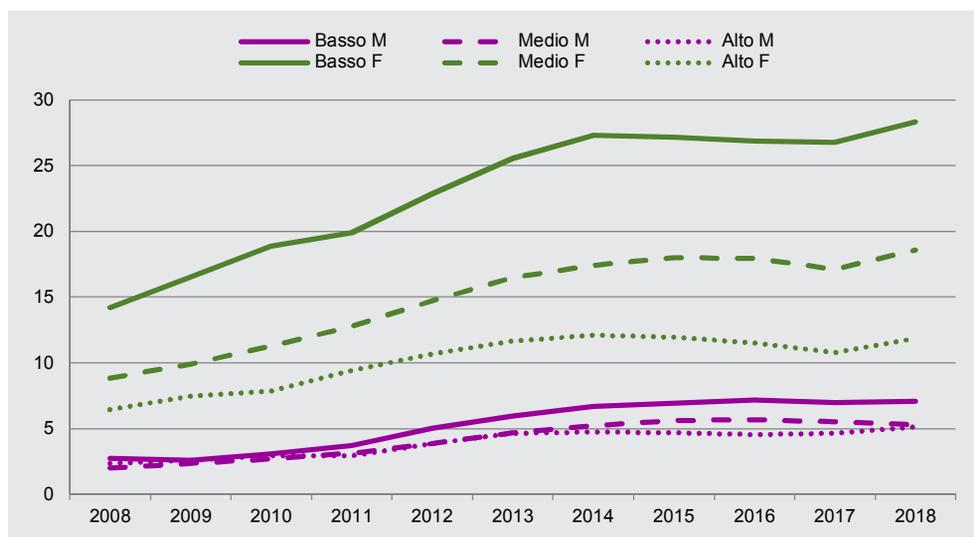
⁹ Inmp-Istat (2019).

¹⁰ Per basso livello di istruzione si intende al massimo la licenza media; il medio corrisponde al diploma di scuola secondaria superiore; si considera alto livello di istruzione il diploma di laurea e oltre.

¹¹ Già a partire dai lavori della Commissione Stiglitz, Sen, Fitoussi nel 2009 era stata riconosciuta l'importanza del capitale sociale per il benessere individuale e sociale. Nel 2018 il lavoro dell'High Level Expert Group on the Measurement of Economic Performance and social progress istituito presso l'Oecd ha dato particolare rilievo alle misure della fiducia interpersonale e della fiducia nelle istituzioni (Stiglitz et al., 2018).



Figura 5.4 Occupati di 25 anni e più in part time involontario per titolo di studio e sesso. Anni 2008-2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

LA CONCILIAZIONE TRA LAVORO RETRIBUITO E LAVORO DI CURA

Il tema del lavoro e della qualità dell'occupazione è divenuto centrale nel dibattito sul benessere sia a livello nazionale sia internazionale: è considerato nel framework Bes, come si è visto, ed è stato anche inserito tra gli obiettivi dell'Agenda 2030.¹² Uno dei problemi per la piena valorizzazione delle risorse che possono contribuire allo sviluppo economico e sociale del Paese è la difficoltà nel conciliare il lavoro retribuito con il lavoro di cura. Questo aspetto è infatti determinante per la partecipazione femminile al mercato del lavoro, oltre a costituire un fattore importante nei comportamenti demografici e nelle scelte di fecondità (si veda Capitolo 3).

La difficoltà di conciliazione dipende dalla disponibilità di servizi di sostegno alla maternità e all'infanzia e dall'organizzazione del lavoro nelle imprese, anche se non esclusivamente: il sistema di *welfare* "familista" che caratterizza il nostro Paese, demandando in larga parte la cura dei soggetti più fragili alle famiglie, implica una notevole entità di lavoro non retribuito per attività di cura e può comportare particolari difficoltà per le donne, che rivestono più spesso il ruolo di *caregiver*.

In base ai dati dell'Indagine Uso del tempo si stima che nel 2014 le ore dedicate alla cura dei bambini da parte delle famiglie possono essere contabilizzate in oltre 44 miliardi di euro.¹³ Considerando le altre forme di assistenza e gli aiuti informali anche verso persone non coabitanti,¹⁴ e usando ipotesi fortemente semplificatrici, ma utili per fornire un termine

12 Goal 8: Decent work and economic growth. Anche l'Ocse dedica un'attenzione particolare al tema, si veda <https://www.oecd.org/employment/job-quality.htm>

13 La metodologia è quella raccomandata dalla Task Force Unece nelle linee guida per la valutazione dei servizi non retribuiti prestati all'interno della famiglia, per cui si monetarizza il tempo di lavoro familiare con il salario lordo di un operaio generico (Unece, 2017).

14 Secondo la classificazione utilizzata nell'indagine Uso del tempo, gli aiuti informali (gratuiti) forniti a persone non coabitanti riguardano: attività domestiche (cucinare, pulizia della casa, ecc.); cura di bambini (cura fisica, sorveglianza, aiuto nei compiti); cura di adulti (compreso l'aiuto nel lavoro extra-domestico).

di riferimento, si può stimare un valore dell'ordine di 71,5 miliardi di euro.¹⁵ Il 66,6 per cento dell'impegno di cura è garantito dalle donne, che costituiscono così un pilastro del *welfare* italiano, spesso a discapito di una loro maggiore partecipazione al mercato del lavoro retribuito.

Nel 2018, il 31,5 per cento delle donne di 25-49 anni senza lavoro non cerca o non è disponibile a lavorare per motivi legati a maternità o cura, contro l'1,6 per cento degli uomini. Queste percentuali salgono al 65 per cento per le madri e al 6,5 per i padri di bambini fino a 5 anni di età. Sempre la cura risulta essere il motivo per cui oltre il 28 per cento delle madri con figli piccoli, attualmente non occupate, ha interrotto il lavoro da meno di sette anni. Al crescere dei carichi familiari, dunque, diminuiscono le donne occupate e aumentano quelle che non partecipano al mercato del lavoro; per i coetanei uomini, invece, il divenire genitore non si ripercuote in maniera altrettanto evidente sulla condizione nel mercato del lavoro. L'indicatore Bes sulla conciliazione lavoro-famiglia, calcolato come rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli fino a 5 anni e quello delle coetanee senza figli, è in aumento negli ultimi anni e pari a 75,5 per cento nel 2018 e rappresenta bene le difficoltà che le donne possono sperimentare nell'acquisire o mantenere un lavoro in presenza di doveri di cura rilevanti.

Del resto, come riportato nel capitolo 4, il tasso di occupazione delle donne nel nostro Paese è notevolmente più basso in presenza di figli (56,5 per cento). Per quante continuano a essere occupate anche dopo la nascita di un figlio, si pone invece il problema della conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, in modo più evidente rispetto ai padri. Analizzando i dati rilevati con il modulo ad hoc su "Conciliazione tra lavoro e famiglia" condotto nel corso del 2018,¹⁶ alla domanda se la cura dei figli abbia modificato qualche aspetto del proprio lavoro rispondono affermativamente circa l'11 per cento dei padri e il 38 per cento delle madri.

L'impegno in termini di orario risulta l'aspetto più difficile da conciliare: sono le madri che lavorano full time a lamentare difficoltà di conciliazione con maggiore frequenza (più del 43 per cento) rispetto a quelle in part time (quasi il 25). Forse anche per questo motivo il ricorso al part time è molto più diffuso tra le madri (40,7 per cento contro il 5,7 dei padri), ma definirlo uno strumento di conciliazione è un argomento controverso per via delle rinunce economiche e professionali che questo comporta soprattutto quando, più che una scelta, diventa un'esigenza dettata dalla mancanza di alternative.

Le difficoltà di conciliazione si fanno più evidenti in presenza di bambini tra 0 e 5 anni: tra le oltre un milione e 200 mila donne 25-49enni occupate con bambini in età prescolare, la quota di chi dichiara ostacoli supera il 39 per cento, arrivando al 47 tra quelle che lavorano a tempo pieno.

Inoltre, la possibilità di conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari sembra ridursi quando il lavoro della donna richiede un più ampio coinvolgimento e maggiori responsabilità. Tra le lavoratrici autonome con figli piccoli, oltre il 47 per cento ha difficoltà riconducibili al tipo di lavoro ("una programmazione del lavoro complessa e imprevedibile" e "lavoro impegnativo e faticoso") contro il 21 per cento delle dipendenti (Figura 5.5).

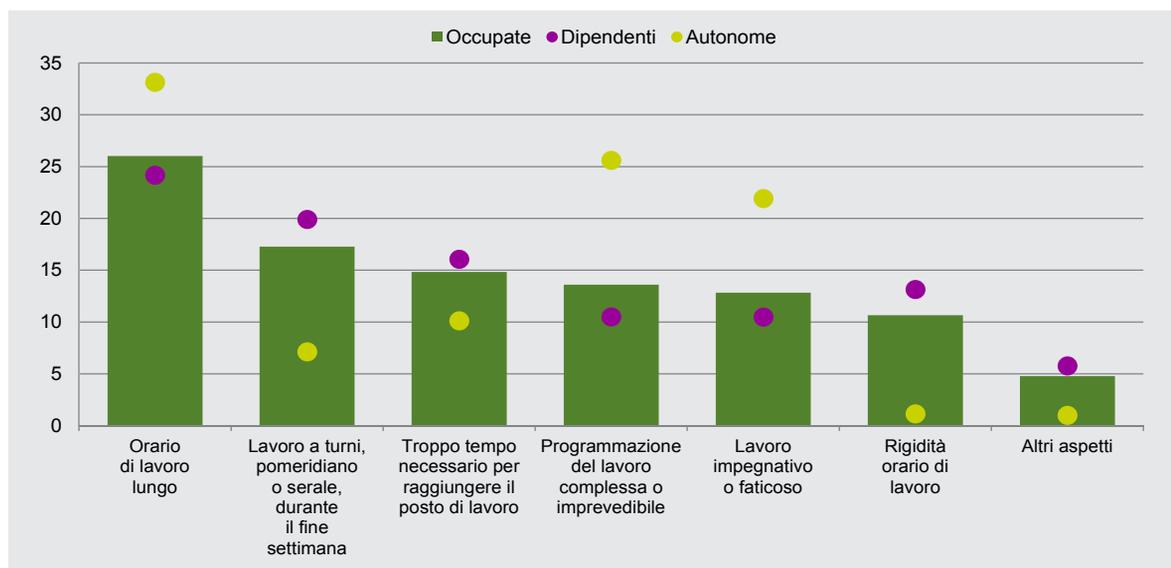
In generale le madri lavoratrici segnalano difficoltà di conciliazione più frequentemente quando ricoprono una posizione professionale più elevata o sono laureate.

¹⁵ Istat (2019a).

¹⁶ Il modulo, inserito all'interno della rilevazione sulle forze di lavoro e armonizzato a livello europeo, ha avuto come target gli individui in seconda intervista, nella classe di età 18-64 anni con responsabilità di cura (in quanto genitori di figli di 0-14 anni o con responsabilità di cura nei confronti di figli o parenti di 15 anni o più malati, disabili o anziani). I dati presentati sono provvisori.



Figura 5.5 Occupate di 25-49 anni con figli di 0-5 anni che dichiarano un aspetto nel lavoro che rende difficile conciliare la vita familiare e professionale per tipo di difficoltà (a). Anno 2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc Conciliazione lavoro e famiglia
(a) Dati provvisori

La mancata conciliazione tra i tempi del lavoro e quelli di vita può avere un impatto non solo sui livelli di occupazione, ma anche sulla soddisfazione per il lavoro: le occupate con figli in età prescolare sono in genere più soddisfatte di quelle senza figli, a meno dell'insorgere di problemi di conciliazione.¹⁷

Guardando al contesto internazionale, il lavoro femminile e la fecondità sono dimensioni strettamente connesse per mezzo delle possibilità di conciliazione: molto spesso si registrano livelli di fecondità più elevati dove è maggiore l'occupazione femminile e la parità di genere, in contesti dove essere madri e lavoratrici non è necessariamente vissuto dalle donne come una contrapposizione. Le imprese possono favorire la conciliazione attraverso provvedimenti organizzativi, come l'introduzione dello smart work e altre forme di flessibilità che non si traducano in una penalizzazione per le lavoratrici, oppure attraverso la fornitura, diretta o indiretta, di servizi per l'infanzia (per esempio l'asilo nido aziendale o un contributo economico). Anche alcune misure per migliorare l'impatto sociale dell'attività di impresa possono essere di supporto, come la formalizzazione della valutazione del benessere in azienda e l'istituzione di un incaricato per la responsabilità sociale (vedi paragrafo successivo).

IL RUOLO DELLE IMPRESE

Il lavoro è una determinante importante del benessere delle persone (si vedano Approfondimento 5.1 e Approfondimento 5.2 del presente capitolo) e le sue caratteristiche, anche in termini di qualità, si ricollegano direttamente al sistema delle imprese (Approfondimenti 5.3 e 5.4). Le imprese possono influire anche secondo altri canali, diretti e indiretti, sul benessere delle persone e sull'ambiente. Non si tratta di una novità: da alcuni decenni si è infatti affermato il concetto di "responsabilità sociale delle imprese" in considerazione dell'importanza

17 I dati di indagine mostrano che, ad esempio, il 53,6 per cento delle donne senza figli dichiara di essere soddisfatta del proprio lavoro contro il 57,9 delle donne con figli piccoli. Per queste ultime, in presenza di difficoltà di conciliazione, la percentuale scende di 7 punti percentuali.

dell'impatto delle scelte e dei comportamenti dei responsabili dei processi produttivi nella riduzione degli effetti negativi dell'attività di impresa sull'ambiente e sulla società. Con la Legge di bilancio del 2016 è stata introdotta nel nostro Paese la forma giuridica delle "società benefit", definite come quelle imprese che "nell'esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse", con un'esplicita dichiarazione nell'oggetto sociale dell'impresa.¹⁸

Oltre a creare lavoro e remunerare i propri dipendenti, le imprese possono influenzare in diversi modi il benessere delle persone e della società:¹⁹ specifiche pratiche aziendali possono facilitare la conciliazione vita-lavoro; scelte attente all'inquinamento, alla gestione dei rifiuti prodotti e all'energia consumata hanno un impatto positivo sull'ambiente; azioni orientate alla sostenibilità sociale possono avere ricadute positive sul benessere della comunità. Anche la dimensione della salute è legata alla capacità delle imprese di garantire la salubrità e la sicurezza nei luoghi di lavoro.²⁰

LE IMPRESE ITALIANE E LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Gli aspetti legati alla sostenibilità ambientale e alla responsabilità sociale sono sempre più spesso considerati dalle imprese come fattori strategici che possono contribuire a migliorarne la competitività e rafforzarne i legami con il territorio, con ricadute positive sul benessere della comunità in cui esse operano.

Un'analisi preliminare della diffusione nel sistema produttivo di comportamenti virtuosi che mirano alla sostenibilità ambientale e sociale, al di là degli obblighi di legge, può essere effettuata sulla base dei dati dell'Indagine sull'internazionalizzazione delle imprese, condotta nel 2018 su un campione di imprese con 50 e più addetti.²¹

Per ridurre l'impatto ambientale,²² l'88,4 per cento delle imprese attua la raccolta differenziata, mentre il 69,1 per cento controlla attivamente l'uso dell'energia pianificando o adottando misure per ridurre il consumo (Figura 5.6); una impresa su due monitora invece attivamente l'uso dell'acqua e adotta misure per ridurre i consumi e regolare le emissioni in atmosfera. Meno diffusi risultano il trattamento delle acque reflue per un loro riutilizzo e l'impiego delle materie prime seconde, che coinvolgono poco meno di un quinto delle unità intervistate.

La valorizzazione dei propri dipendenti e l'attenzione al rapporto col territorio sono le misure adottate più frequentemente dalle imprese per migliorare la propria sostenibilità sociale (Figura 5.7). Per sostenibilità sociale si intende l'insieme dei comportamenti aziendali che si legano a effetti positivi sul benessere dei propri lavoratori, valorizzandone le capacità e le competenze, e sul territorio in cui operano, scegliendo quelle produzioni e quei modi di

18 Legge 28-12-2015 n. 208, Commi 376-384, Pubblicata in "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge di stabilità 2016). Gazzetta Uff. 30 dicembre 2015, n. 302, S.O.

19 Si veda Shinwell e Shamir (2018).

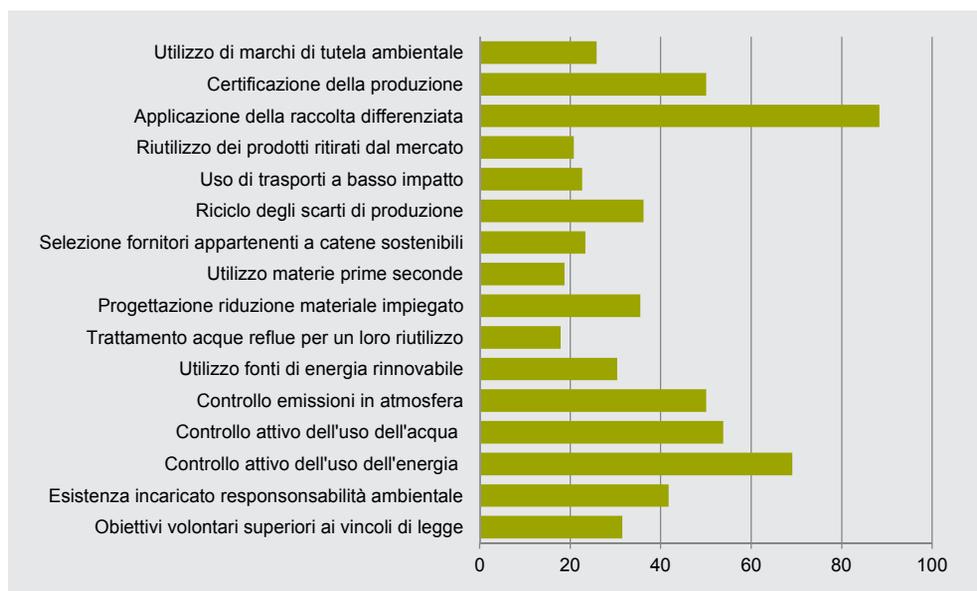
20 Per un'analisi del fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nell'ultimo quinquennio sulla base dei dati INAIL, si veda il capitolo 7 in Istat (2019d).

21 L'indagine si è rivolta a un campione di oltre 15.000 imprese che operano in vari settori produttivi dell'industria e dei servizi di mercato; la rilevazione ha raccolto informazioni sulle azioni concretamente adottate dalle imprese fra il 2015 e il 2017 al fine di ridurre l'impatto ambientale e accrescere l'impatto sociale della propria attività. Informazioni sulla rilevazione e sul questionario dell'indagine si possono trovare qui: <https://www.istat.it/it/archivio/214932>

22 Si tenga conto che per le misure in campo ambientale gli obblighi di legge nazionali ed europei sono più puntuali e stringenti che in ambito sociale. Questo vale in particolar modo per le grandi imprese, maggiormente impegnate a rendere conto delle loro performance di sostenibilità, come stabilito dal DL n.254 del 30/12/2016.

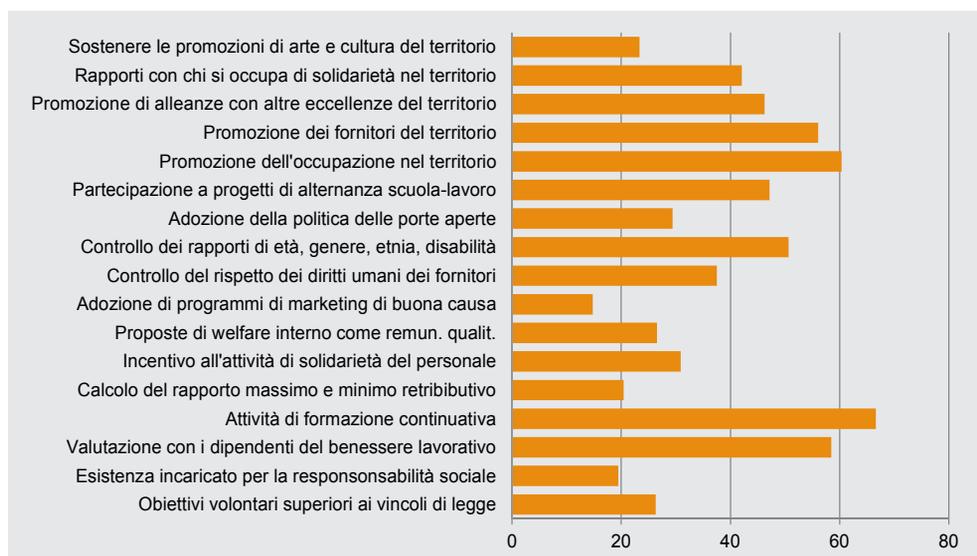


Figura 5.6 Imprese con 50 e più addetti che hanno adottato misure per ridurre l'impatto ambientale dell'attività dell'impresa (Sostenibilità Ambientale). Anni 2015-2017 (a) (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sull'internazionalizzazione delle imprese (a) Si considera l'intero triennio

Figura 5.7 Imprese con 50 e più addetti che hanno adottato misure per migliorare l'impatto sociale derivante dalla loro attività (Sostenibilità Sociale). Anni 2015-2017 (a) (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sull'internazionalizzazione delle imprese (a) Si considera l'intero triennio

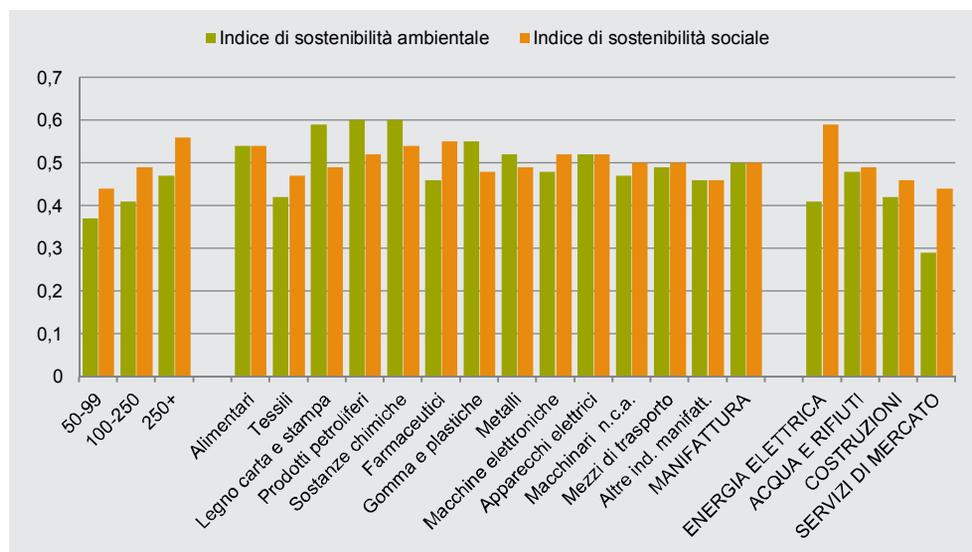
operare che portano a un valore aziendale duraturo. Due imprese su tre dichiarano di realizzare attività di formazione continua e oltre la metà dichiara di valutare con i propri dipendenti il benessere lavorativo; il 60,4 per cento promuove invece l'occupazione nel territorio e una percentuale leggermente inferiore tende a rivolgersi ai fornitori locali (il 56,1 per cento). Le attività meno diffuse riguardano i programmi di marketing di buona causa (14,8 per cento delle

imprese) - in cui il prodotto o servizio dell'impresa è legato a una causa con una rilevanza sociale o umanitaria - e la presenza nel proprio organico di un incaricato per la responsabilità sociale (19,5 per cento).

Sia per gli aspetti ambientali sia per quelli sociali i dati mostrano come i comportamenti virtuosi siano più diffusi tra le imprese con sede legale nel Nord-est, sebbene le differenze fra le macro-ripartizioni non risultino particolarmente significative.

Sintetizzando i comportamenti d'impresa con due indici distinti di sostenibilità ambientale e sociale, calcolati sulla base del numero di attività sopra esaminate svolte da ciascuna impresa,²³ è evidente come l'orientamento alla sostenibilità cresca con la dimensione dell'impresa (misurata in termini di addetti); tale risultato è in parte spiegabile con i vincoli normativi cui sono sottoposte le imprese più grandi (Figura 5.8).

Figura 5.8 Indici di sostenibilità delle imprese con 50 e più addetti per classe dimensionale e settore di attività economica. Anni 2015-2017 (a) (valori medi)



Fonte: Istat, Indagine sull'internazionalizzazione delle imprese (a) Si considera l'intero triennio

Nel triennio 2015-2017 le imprese manifatturiere con più alto valore dell'indice di sostenibilità in campo ambientale sono quelle appartenenti alle divisioni del legno e stampa, sostanze chimiche e prodotti petroliferi (anche in relazione al loro alto impatto sull'ambiente), seguite dalle divisioni di gomma e plastiche e dei metalli. In tema di sostenibilità sociale, valori dell'indice più alti sono associati alle imprese del farmaceutico e degli alimentari. Il confronto tra le imprese appartenenti ai diversi settori di attività economica deve però tenere conto dei vincoli normativi sugli aspetti ambientali più stringenti in alcuni settori (come ad esempio nell'energia elettrica o nell'acqua e rifiuti), nonché delle caratteristiche di materialità o meno dei processi produttivi.

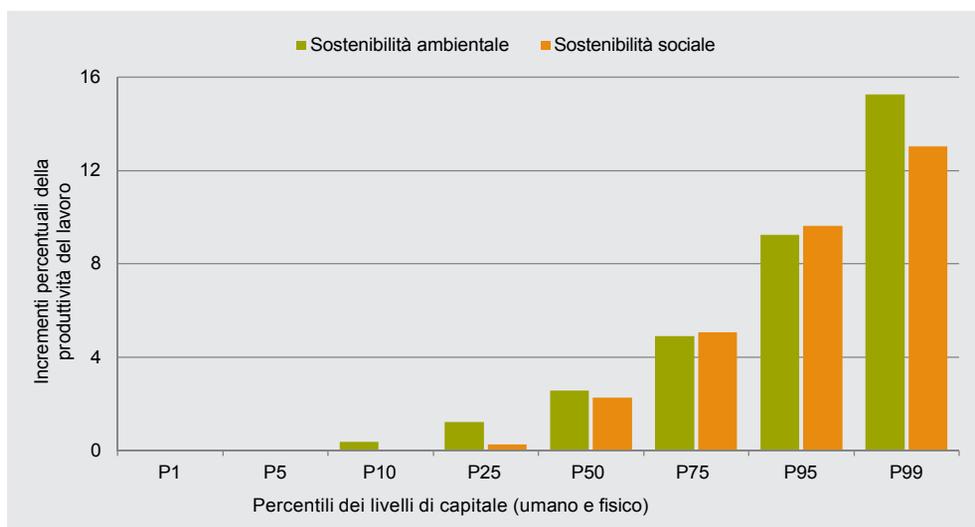
Le prime evidenze fornite dall'integrazione delle misure di sostenibilità con i dati sulla performance delle imprese sembrano inoltre mostrare un'associazione positiva fra l'adozione di comportamenti virtuosi e i livelli di produttività apparente del lavoro delle imprese, espressi

23 Si veda Istat (2018b).



dal valore aggiunto per addetto.²⁴ A parità di condizioni, infatti, si osserva l'esistenza di un "premio di sostenibilità", in termini di produttività del lavoro, che cresce all'aumentare del grado di attenzione alla sostenibilità ambientale e sociale dell'impresa.²⁵ Questa relazione sembra valere però solo per le imprese con alte dotazioni di capitale umano e fisico, superiori ai valori mediani delle imprese osservate (50 addetti e oltre): il "premio" risulta infatti nullo se i livelli di capitale sono inferiori a tale soglia (Figura 5.9).

Figura 5.9 Stima della produttività del lavoro per profili congiunti dei livelli di capitale (umano e fisico) e della sostenibilità sociale e ambientale. Media 2015-2017 (incrementi percentuali rispetto alle unità che non adottano strategie di sostenibilità e con bassi livelli di capitale fisico e umano)



Fonte: Elaborazione su dati Istat

Mentre a livello micro-economico la disponibilità di informazioni sulle strategie di sostenibilità ambientale e sociale adottate dalle imprese è ancora frammentata, è da tempo che il sistema dei Conti nazionali considera nell'analisi delle dinamiche economiche l'impatto ambientale del sistema produttivo. Come già visto nel Quadro d'insieme del capitolo 2, i conti ambientali, pienamente coerenti con i dati di contabilità nazionale, rappresentano infatti uno strumento particolarmente utile all'analisi integrata delle relazioni tra uso delle risorse e livello e composizione dell'attività economica, anche alla luce dell'importanza che tali misure hanno assunto nel monitoraggio degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs).

Un indicatore particolarmente significativo, considerato nel gruppo degli indicatori di benessere previsti dal Documento di Economia e Finanza, è quello relativo all'emissione in atmosfera di gas climalteranti, o gas effetto serra (si veda Capitolo 1). Oltre a esercitare una pressione sull'ambiente naturale globale, tali emissioni sono strettamente connesse a importanti criticità ambientali a livello locale. Nel periodo 1990-2017 le emissioni di gas climalteranti dell'Italia, espresse in tonnellate di CO₂ equivalenti (CO₂eq) sono passate dai 526

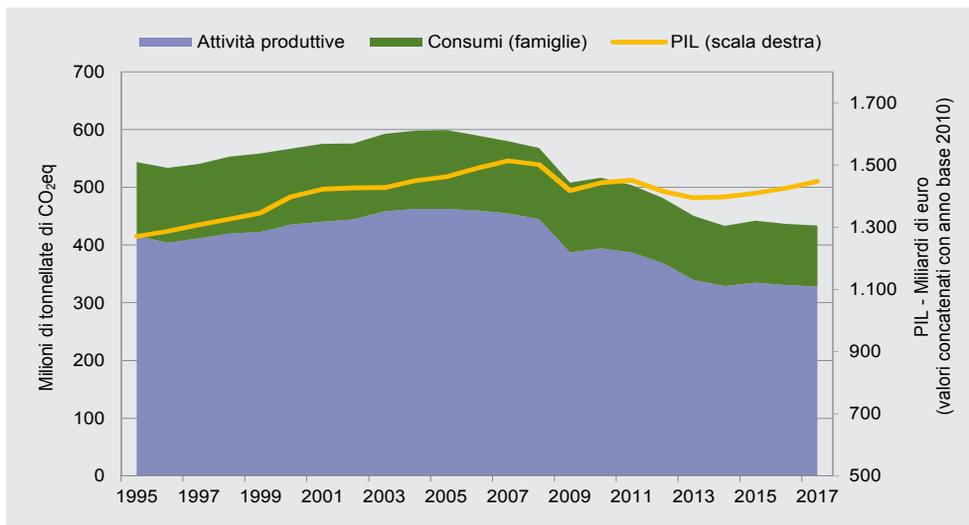
²⁴ Si utilizza un modello di regressione lineare che stima l'associazione fra i livelli di capitale umano (anni medi di scolarizzazione della forza lavoro e esperienza specifica maturata presso l'azienda attuale), di capitale fisico (immobilizzazioni tecniche - materiali e immateriali - per addetto) e di sostenibilità (ambientale e sociale) e i livelli di produttività di ciascuna impresa, a parità delle seguenti condizioni: settore (divisioni ATECO), classe dimensionale, livelli di integrazione verticale, livelli di patrimonializzazione dell'impresa (patrimonio netto su totale delle fonti di finanziamento), flag di internazionalizzazione (esportazioni). Il dataset integra i dati dell'Indagine sull'internazionalizzazione delle imprese con quelli del Sistema dei Registri dell'Istat.

²⁵ Un'analisi era stata condotta in Istat (2018b).

milioni di tonnellate del 1990 (anno di riferimento degli accordi internazionali relativi a queste emissioni) al massimo storico di 600 milioni di tonnellate della metà degli anni 2000, per poi scendere rapidamente fino ai 433 milioni di tonnellate del 2014 (meno 17,7 per cento rispetto al 1990)²⁶ e assestarsi su questi livelli fino al 2017 (Figura 5.10). Sono evidenti, vista la rapidità della flessione registrata negli anni precedenti il 2014, gli effetti della crisi economica, sia sulle emissioni generate dalle attività produttive, in riduzione del 28,9 per cento, sia su quelle generate dai consumatori (le famiglie), che si sono ridotte nello stesso periodo del 23,4 per cento.

La crisi economica non spiega però completamente la dinamica delle emissioni. Agli effetti delle diminuzioni del livello generale di attività di produzione e consumo, che a parità di condizioni comportano riduzioni proporzionali nei consumi di energia e materiali, si sono sommati gli effetti dell'evoluzione della struttura dell'economia (crescita della quota dei servizi e riduzione delle attività agricole e industriali a maggior intensità emissiva), riconducibile in parte ai fenomeni di globalizzazione e delocalizzazione, quelli del cambiamento del mix delle fonti utilizzate per soddisfare i fabbisogni energetici (in favore sia di combustibili meno inquinanti, sia in favore di fonti rinnovabili), e quelli di altre forme di efficientamento dei sistemi produttivi. Queste forze erano all'opera già nel periodo pre-crisi, nel quale si può osservare una crescita delle emissioni generalmente meno rapida di quella del Pil (disaccoppiamento relativo), e sono all'origine dei disaccoppiamenti assoluti (diminuzione delle emissioni a fronte di aumenti del Pil) registrati in diversi anni, specialmente dopo il 2010 (Figura 5.10).

Figura 5.10 Emissioni climalteranti generate nell'economia italiana per fonte (a) e Prodotto interno lordo. Anni 1995-2017 (milioni di tonnellate di CO₂eq. e miliardi di euro a valori concatenati con anno di riferimento 2010)

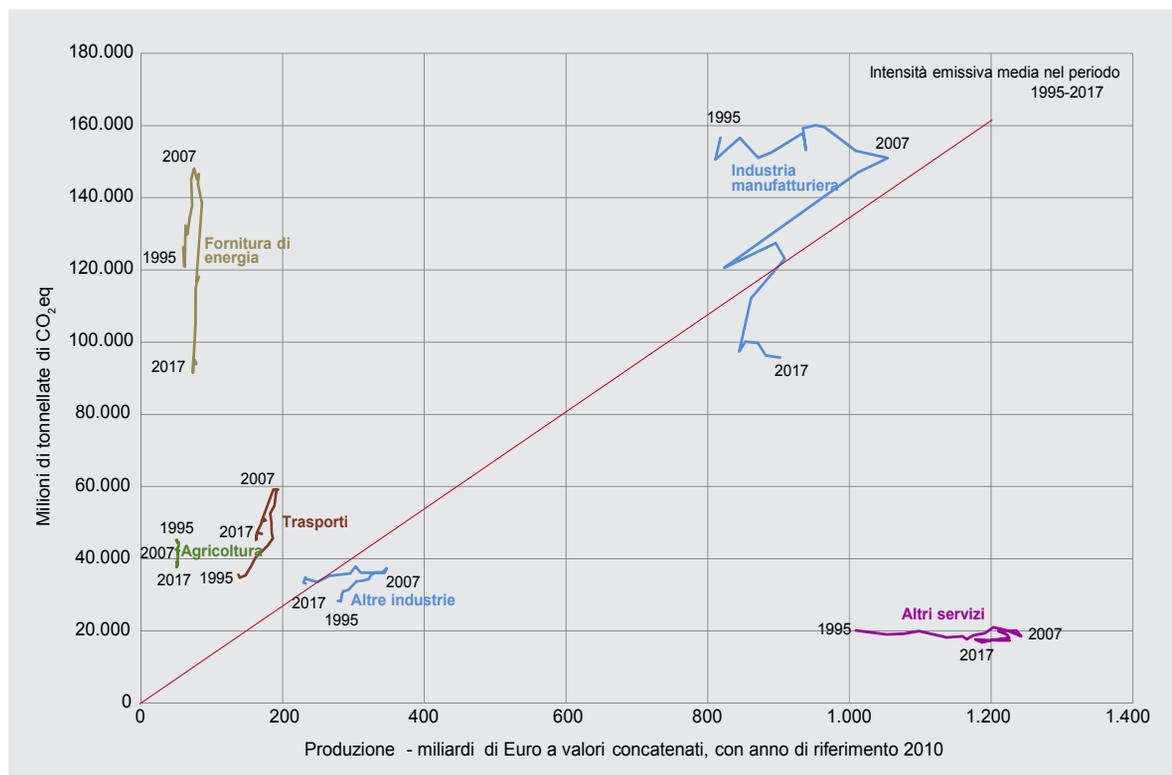


Fonte: Istat, Conti fisici dell'ambiente e Conti nazionali
(a) Attività produttive e consumi

26 Complessivamente, dal 1990 al 2017, i residenti in Italia hanno emesso 14,8 miliardi di CO₂-equivalenti. Nel solo 2018, a livello globale, sono state emesse 41,5 miliardi di tonnellate di CO₂. Per il futuro ci si attende, come indicato dagli scienziati dell'*Intergovernmental Panel for Climate Change* (Ipcc), che se si riuscirà a limitare l'aumento della concentrazione intorno al livello di 450 ppm (nel periodo pre-industriale era di 280 ppm, a marzo 2019 è stata di 412 ppm), l'aumento della temperatura media della terra si stabilizzerà sui due gradi centigradi.



Figura 5.11 Emissioni climalteranti e valore della produzione generati nelle attività produttive italiane per macrosettori. Anni 1995-2017 (milioni di tonnellate di CO₂eq. e miliardi di euro a valori concatenati con anno di riferimento 2010)



Fonte: Istat, Conti fisici dell'ambiente e Conti Nazionali

L'evoluzione del rapporto tra ambiente e attività economiche tra il 1995 e il 2017 può essere analizzata attraverso la raffigurazione della posizione e delle traiettorie dei diversi settori economici nello spazio delle dimensioni "emissioni climalteranti" e "volume della produzione" (Figura 5.11), il cui rapporto definisce, per ogni punto del grafico, l'intensità di emissione (di gas climalteranti) della produzione.²⁷

I settori Fornitura di energia e Industria manifatturiera rappresentano le attività che maggiormente contribuiscono alle emissioni, ma il secondo ha un output molto maggiore in termini di valore della produzione, e quindi intensità molto più basse in tutto il periodo analizzato. Ancor più ridotta è l'intensità dei Servizi, il cui peso in termini di produzione è ancora maggiore. Al di sopra della linea uscente dall'origine, la cui inclinazione rappresenta l'intensità media di tutte le attività sull'intero periodo, e quindi tra le attività a intensità di emissione relativamente alte, si posizionano anche l'Agricoltura e i Trasporti. È evidente come il 2007 costituisca un anno di svolta strutturale per tutti i settori; il periodo precedente è infatti caratterizzato da andamenti piuttosto regolari, con una tendenza abbastanza chiara alla diminuzione delle intensità emissive nell'Industria manifatturiera, nella Fornitura di energia e nei Servizi, alla sostanziale stabilità nelle Altre industrie e all'aumento nei Trasporti. Dal 2007 si osservano invece andamenti più discontinui nel settore dell'Industria manifatturiera,

²⁷ Tale intensità è l'inverso della variabile che si può considerare una misura dell'efficienza produttiva, cioè il valore della produzione realizzata per ogni unità di emissione generata. Nel grafico, tutti i punti che stanno su una stessa retta uscente dall'origine degli assi hanno la stessa intensità; più bassa la retta, minore l'intensità; un settore che si sposta su una retta più bassa diminuisce la propria intensità di emissione, e viceversa.

sebbene con un andamento complessivamente virtuoso sotto il profilo dell'efficienza. La Fornitura di energia prosegue nitidamente la tendenza alla diminuzione dell'intensità, che si manifesta in questo periodo anche per i Trasporti, il tutto in un quadro di forte riduzione del valore dell'output.

DISUGUAGLIANZA E CRESCITA ECONOMICA

Per definizione, il framework Bes fa riferimento esplicito all'equità, e dunque alla distribuzione del reddito e alle disuguaglianze. Come queste si associno alla crescita economica è tema complesso e assai dibattuto, ma sul quale non si è ancora giunti a conclusioni definitive e, anzi, in letteratura si trovano interpretazioni opposte.²⁸

I meccanismi che caratterizzerebbero una relazione positiva sarebbero principalmente due. Il primo è in relazione con la maggiore capacità di risparmio dei percettori di redditi elevati, la quale favorirebbe gli investimenti produttivi e, quindi, la crescita. Il secondo, invece, ipotizza che le persone che si impegnano di più siano quelle che si arricchiscono, generando un incentivo al lavoro, all'imprenditorialità e all'innovazione.

Fra i meccanismi che darebbero vita, invece, a una relazione inversa tra le due grandezze, figurano le distorsioni nell'allocazione del credito, con difficoltà di accesso della coda bassa della distribuzione dei redditi che impedirebbero il finanziamento di imprese e problemi di accumulazione del capitale umano di cui potrebbe invece beneficiare il sistema economico.

La complessità richiamata in questa brevissima sintesi di un dibattito ricchissimo si accompagna alla fragilità dei risultati delle analisi empiriche sulla relazione causale tra le due grandezze. Segnali in questo senso si possono osservare mettendo in relazione, per i Paesi dell'Unione europea, il tasso di crescita medio del Pil e il livello di disuguaglianza, misurato attraverso l'indice di disuguaglianza del reddito disponibile.²⁹ Nel periodo 2004-2017, per il complesso dei Paesi dell'Ue28 non sembrerebbe emergere una relazione tra i due fenomeni. Restringsendo l'analisi ai soli Paesi dell'Ue15 ed escludendo, quindi, quelli di più recente ingresso e con livelli di reddito medio più bassi, la relazione tra disuguaglianza e crescita sembrerebbe avere piuttosto natura negativa.³⁰

Ulteriori indicazioni si ottengono spezzando l'arco temporale nei periodi pre e post crisi (2004-2007, 2008-2013): per i 15 Paesi dell'Ue la relazione sarebbe quasi nulla nel primo periodo, per diventare negativa durante il *downturn* economico (2008-2013) (Figura 5.12).

La relazione tra disuguaglianza e crescita economica si può considerare anche in riferimento alla stabilità sociale, alla coesione e al capitale sociale. La misura di questi concetti è una questione ancora aperta, ma si è raggiunto un certo consenso intorno alla possibilità di utilizzare la fiducia dei cittadini come *proxy*³¹: questa **risulterebbe positivamente associata alla crescita economica ma tenderebbe a deteriorarsi con l'aumentare delle disuguaglianze.** Queste relazioni di natura inversa sono chiaramente evidenti nei due grafici in Figura 5.13, che mostrano per l'anno 2013 nei Paesi dell'Ue28 la relazione positiva tra crescita economica e fiducia nel sistema politico e, viceversa, quella negativa tra fiducia e disuguaglianza.

28 Per una rassegna si veda Ostry J., et al. (2014); van der Weide e Milanovic, (2014); Menabò di etica ed economia n. 100. Si veda anche Istat (2012, pp. 215-217).

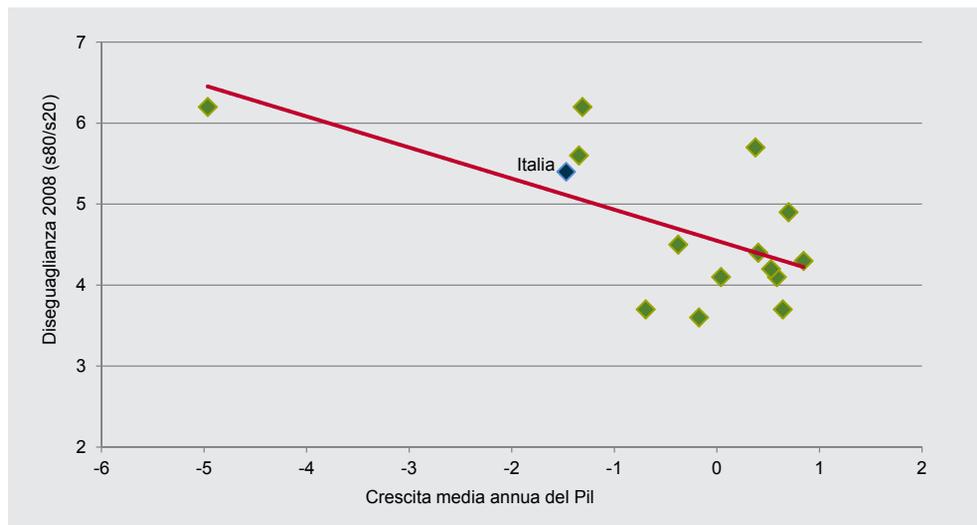
29 Rapporto fra il reddito equivalente totale ricevuto dal 20 per cento della popolazione con il più alto reddito e quello ricevuto dal 20 per cento della popolazione con il più basso reddito (il cosiddetto rapporto s80/s20).

30 La natura della relazione individuata, infatti, può cambiare anche in base alla fase dello sviluppo economico che sta attraversando un Paese, misurato, per esempio, dai livelli medi di reddito disponibile e a seconda di diversi fattori istituzionali e culturali che lo caratterizzano.

31 Si veda Murin *et al.* (2018).

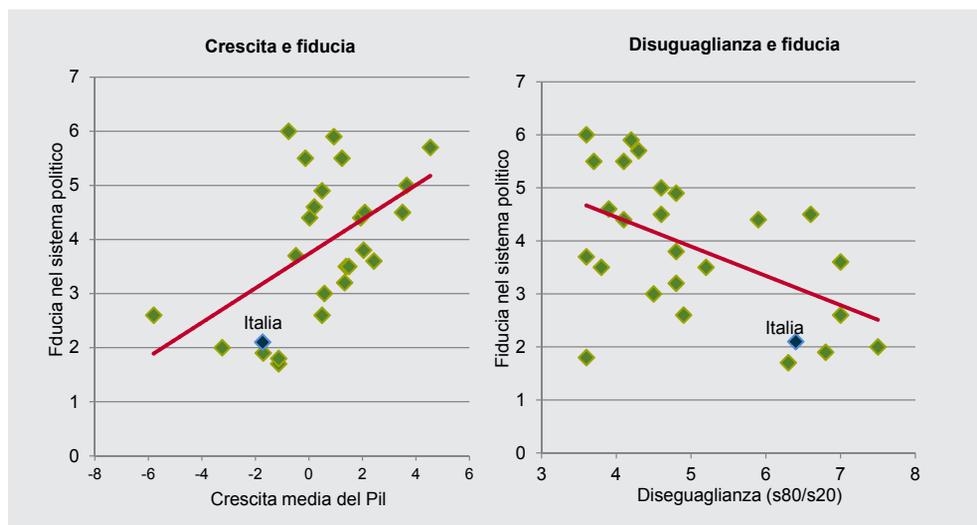


Figura 5.12 Tasso di crescita media annua del PIL e livello di disuguaglianza all'inizio del periodo nei Paesi dell'Ue15. Anni 2008-2013



Fonte: Eurostat

Figura 5.13 Relazione tra fiducia nel sistema politico, crescita economica e disuguaglianza nei paesi dell'Ue28. Anno 2013



Fonte: Eurostat

Il grado di fiducia, e in particolare quella nei confronti del sistema politico, visto come *proxy* dei livelli di stabilità sociale e di coesione, sembrerebbe quindi importante nello spiegare la relazione tra crescita economica e disuguaglianza dei redditi, riconducendo così il dibattito alle interrelazioni tra aspetti economici e sociali del benessere.



Tavola 5.2 Trasferimenti pubblici per quinti di reddito primario familiare equivalente. Anno 2018 (percentuale del reddito lordo familiare)

QUINTI DI REDDITO PRIMARIO FAMILIARE EQUIVALENTE	Pensioni	Altre	Trasferimenti	Trasferimenti
	IVS	pensioni	lavoro	famiglia
Primo (più povero)	69,8	7,5	1,3	2,5
Secondo	40,2	2,4	3,3	1,7
Terzo	14,0	1,3	3,5	0,8
Quarto	6,4	0,7	2,7	0,4
Quinto (più ricco)	3,5	0,7	1,2	0,1
Totale	17,7	1,8	2,2	0,7

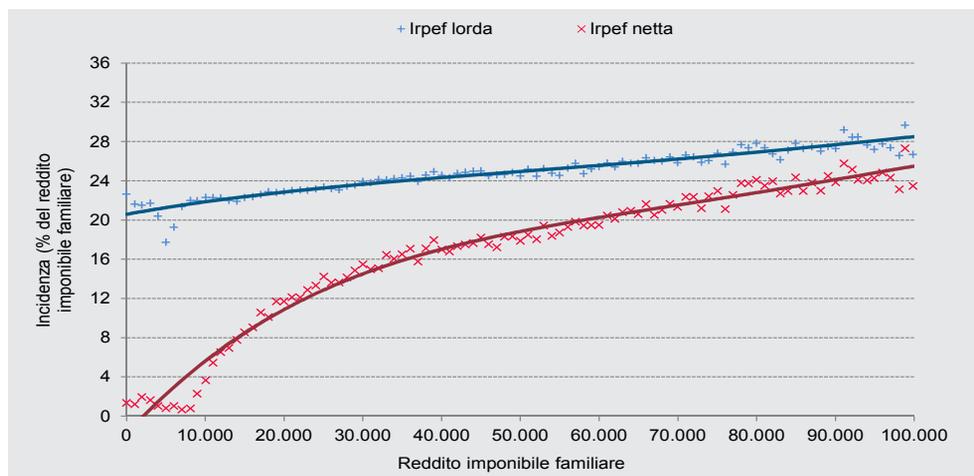
Fonte: Istat, Modello di microsimulazione delle famiglie (FaMiMod)

La seconda leva pubblica per la redistribuzione del reddito è costituita dai prelievi contributivi e dalle imposte. In base al principio di progressività, l'incidenza delle principali imposte dirette (Irpef, addizionali locali e tassazione separata delle liquidazioni e degli arretrati da lavoro) aumenta all'aumentare dei redditi (Tavola 5.3). I contributi sociali sui datori e sui lavoratori, invece, essendo sostanzialmente proporzionali, contribuiscono ad attenuare la progressività complessiva del sistema.

Tavola 5.3 Contributi e imposte per quinti di reddito lordo familiare equivalente. Anno 2018 (percentuale del reddito lordo familiare)

QUINTI DI REDDITO E LORDO FAMILIARE EQUIVALENTE	Contributi sui	Contributi sui	Irpef	Altre imposte
	datori	lavoratori		
Primo (più povero)	6,5	6,1	2,8	1,1
Secondo	8,6	4,9	7,0	1,4
Terzo	10,8	5,5	10,0	1,5
Quarto	13,7	6,3	11,9	1,6
Quinto (più ricco)	13,5	6,8	17,6	1,8
Totale	12,1	6,2	12,8	1,6

Fonte: Istat, Modello di microsimulazione delle famiglie (FaMiMod)

Figura 5.14 Incidenza dell'Irpef al lordo e al netto delle detrazioni. Anno 2018 (percentuale del reddito lordo familiare)

Fonte: Istat, modello di microsimulazione delle famiglie (FaMiMod)

La progressività dell'Irpef è determinata più dalle detrazioni di imposta che dalla struttura di aliquote marginali crescenti per scaglioni. L'aliquota media effettiva (incidenza) dell'Irpef, rispetto al reddito familiare imponibile, mostra in effetti un profilo più progressivo se calcolata al netto delle detrazioni (Figura 5.14).

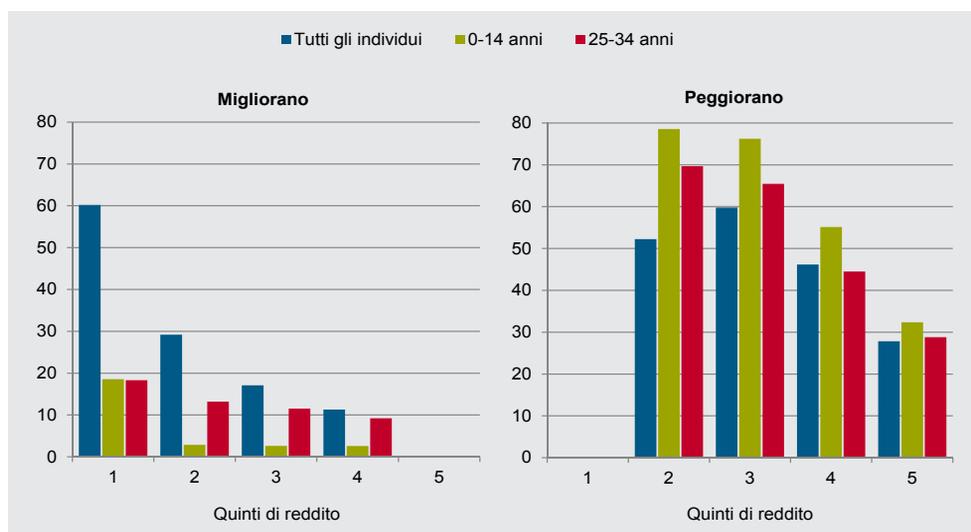
Fra gli 8 mila e gli 80 mila euro di reddito imponibile familiare, l'incidenza dell'Irpef lorda aumenta di circa 5,5 punti percentuali, mentre quella dell'Irpef netta cresce di quasi 23 punti. La progressività risulta comunque più rilevante per i redditi familiari medi e medio-bassi (dagli 8 mila ai 50 mila euro), per i quali l'incidenza dell'Irpef netta aumenta di circa 17 punti percentuali, rispetto a quelli medio alti (dai 50 agli 80 mila euro) che registrano un aumento inferiore, di circa 5 punti.

Nel passaggio dal reddito primario a quello disponibile, l'intervento pubblico determina un riposizionamento degli individui sulla scala dei redditi (Figura 5.15). Dal punto di vista quantitativo, l'effetto più importante si registra per gli individui che vivono nelle famiglie del quinto più povero, con redditi di mercato molto bassi, dove il 60,2 per cento degli individui migliora la propria posizione, passando nei quinti superiori. Questo effetto è dovuto prevalentemente ai trasferimenti pensionistici. Negli altri quinti i miglioramenti risultano meno frequenti al crescere del reddito; nel quinto più ricco l'intervento pubblico peggiora le condizioni del 27,8 per cento degli individui.

I peggioramenti non si registrano soltanto fra le famiglie a reddito medio-alto (nei tre quinti più alti), come è normale che accada in un sistema orientato all'equità, ma riguardano in misura rilevante anche quelle con redditi di mercato non particolarmente elevati. Infatti, nonostante la progressività del prelievo, il 52,2 per cento degli individui del secondo quinto, con redditi medio-bassi, subisce un peggioramento della propria posizione dopo l'intervento pubblico.

Il sistema di tasse e benefici italiano è relativamente meno favorevole per le classi più giovani. Soltanto il 18,6 per cento degli individui con meno di 14 anni e il 18,3 per cento di quelli fra i 25 e i 34 anni appartenenti al primo quinto ottiene un miglioramento della propria posizione (Figura 5.15); oltre l'80 per cento non migliora la propria posizione. Tra gli individui con redditi medio-bassi del secondo quinto, il 78,6 per cento degli individui minori di 14 anni e il 69,7 di quelli che hanno fra i 25 e i 34 anni retrocede per effetto dell'intervento pubblico.

Figura 5.15 Individui che passano a quinti superiori (a sx) e inferiori (a dx) nella scala dei redditi dopo l'intervento pubblico per quinti di reddito familiare ed età. Anno 2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, modello di microsimulazione delle famiglie (FaMiMod)



ANALISI E APPROFONDIMENTI

5.1 I FATTORI RILEVANTI PER IL BENESSERE SOGGETTIVO: UN APPROCCIO MULTILIVELLO

In linea con le raccomandazioni internazionali per lo studio del benessere,³³ il framework Bes è strutturato tenendo conto sia delle misure oggettive sia di quelle soggettive e compone un quadro articolato della qualità della vita degli individui.

Il benessere soggettivo, che costituisce uno specifico dominio del Bes, può essere declinato in tre componenti, distinte ma interrelate: cognitiva, affettiva, eudaimonica.³⁴ Il framework Bes prende in considerazione solo la prima componente, misurata attraverso un quesito armonizzato a livello internazionale in cui si chiede di esprimere un giudizio di soddisfazione per la propria vita nel complesso (utilizzando una scala da 0 a 10, in cui 0 indica “per niente soddisfatto” e 10 “molto soddisfatto”).³⁵ Il quesito consente una valutazione soggettiva di sintesi dei diversi aspetti che concorrono alla soddisfazione per la vita. Obiettivo di questo lavoro è approfondire le relazioni tra un elevato benessere soggettivo (punteggio da 8 a 10 sulla soddisfazione per la propria vita) e altre dimensioni del benessere.³⁶ Ai fattori di natura individuale si accostano quelli di contesto, riferiti alle caratteristiche della famiglia di appartenenza, della zona in cui la persona vive e del sistema produttivo locale.³⁷

Il modello di analisi con il quale si vuole cogliere in che misura questi fattori individuali, familiari e territoriali contribuiscono a determinare un livello elevato di soddisfazione per la vita è di tipo multilivello.³⁸

A livello descrittivo, la quota di persone molto soddisfatte è sostanzialmente equivalente per gli uomini e le donne, mentre presenta differenze più rilevanti per età e titolo di studio, assumendo il valore massimo rispettivamente per i 35-44enni e i laureati (Figura 5.16). Anche i divari territoriali sono evidenti, con quote più elevate di soddisfatti al Nord (45 per cento nel 2017), seguito dal Centro (39 per cento) e dal Mezzogiorno (32,6 per cento). Per tenere conto di queste differenze territoriali nei livelli medi di benessere soggettivo, il modello è stato applicato separatamente a ciascuna delle tre ripartizioni geografiche.

33 Stiglitz et al. (2009).

34 Diener (1984), Ryff (2014). Il termine eudaimonico si riferisce al benessere soggettivo che deriva dall'avere uno scopo e un senso nella vita, o una buona funzionalità psicologica (Oecd 2013).

35 Oecd (2013).

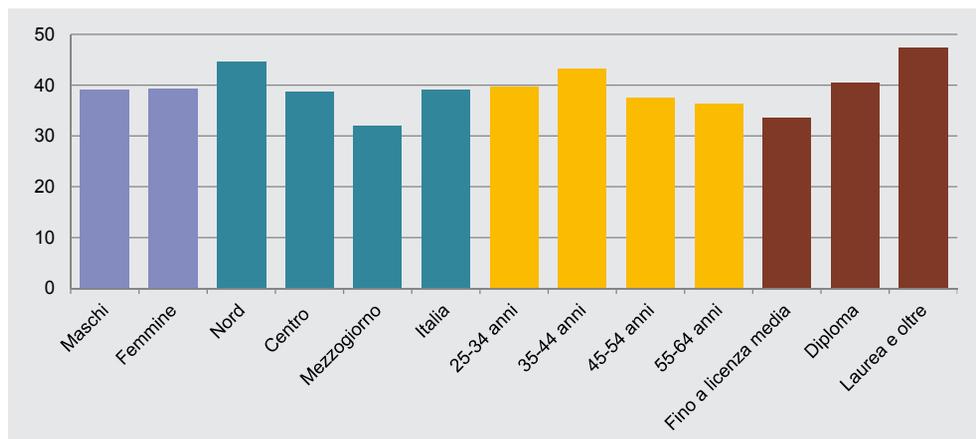
36 Si veda a questo proposito Boarini et al., (2012), che mette in relazione il benessere soggettivo con un ampio set di indicatori organizzati secondo il framework “How’s life” dell’Oecd.

37 L’analisi estende i precedenti risultati presentati all’interno del Rapporto Bes 2018.

38 Molti studi sulle determinanti del benessere adottano un approccio multilivello, ad esempio Aslam e Corrado (2012), Ballas e Tranmer (2012), Novak M., Pahor M. (2017). Più precisamente, in questo approfondimento si usa un modello logistico gerarchico a effetti misti (si veda glossario, Snijders, T. A. B. e Bosker, R. J. (2012); Rabe-Hesketh, S. e Skrondal, A. (2012), sulla soddisfazione per la propria vita, inserita come variabile dicotomica che assume valore 1 se l’individuo dichiara un elevato livello di soddisfazione, 0 altrimenti.



Figura 5.16 Persone di 25-64 anni che hanno espresso elevata soddisfazione per la vita (punteggio tra 8 e 10) per alcune caratteristiche. Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana

Gli indicatori relativi alle caratteristiche individuali e familiari utilizzati per l'analisi sono calcolati sulla base dei dati raccolti nel 2017 dall'indagine *Aspetti della vita quotidiana* (AVQ), su un campione di circa 26.500 individui tra i 25 e i 64 anni, 13.200 famiglie e 650 comuni.³⁹ Nella selezione degli indicatori sono presi in considerazione due aspetti: il riferimento al framework del Bes; l'esigenza di non considerare tra le variabili esplicative quelle soggettive, per evitare ambiguità nelle relazioni di causalità, legate essenzialmente alla possibile endogeneità.⁴⁰

In dettaglio, oltre ad alcune caratteristiche di natura demografica,⁴¹ nell'analisi sono stati inclusi altri indicatori individuali, come il livello di istruzione, la condizione professionale, la salute e la fiducia nel prossimo.

Per descrivere il livello familiare, oltre alla tipologia del comune di residenza, sono stati considerati indicatori in grado di approssimare lo status socio-economico della famiglia.⁴²

Il territorio è descritto attraverso alcuni indicatori relativi al sistema economico, all'ambiente e alla sicurezza. Per gli aspetti economici sono stati considerati il tasso di disoccupazione per provincia e due indicatori comunali sulla produttività delle imprese. Per la componente ambientale si è fatto riferimento a due indicatori previsti dal framework Bes e calcolati a livello comunale: uno sulla raccolta differenziata e uno sul consumo di suolo.⁴³ Infine, gli aspetti relativi alla sicurezza della zona in cui si vive sono stati misurati attraverso il tasso provinciale di reati violenti, che può influenzare il senso di sicurezza e quindi la percezione individuale di benessere.

Il quadro completo degli indicatori utilizzati nel modello e le relative fonti è riportato nel prospetto 5.1.

³⁹ Per motivi computazionali sono stati esclusi i comuni con meno di 20 interviste.

⁴⁰ Stiglitz *et al.* (2018).

⁴¹ Sesso, classe di età, cittadinanza, numero di componenti della famiglia (vive solo o vive in famiglia con due o più componenti).

⁴² Poiché l'indagine AVQ non fornisce informazioni sul reddito disponibile o su altre misure oggettive delle risorse economiche della famiglia, in questo lavoro lo status socio-economico è stato approssimato utilizzando un indicatore sul numero medio di anni di istruzione dei componenti della famiglia e uno sul titolo di godimento dell'abitazione. Le misure soggettive, quali ad esempio la valutazione delle risorse economiche della famiglia, sono invece escluse dall'analisi per evitare problemi di endogeneità.

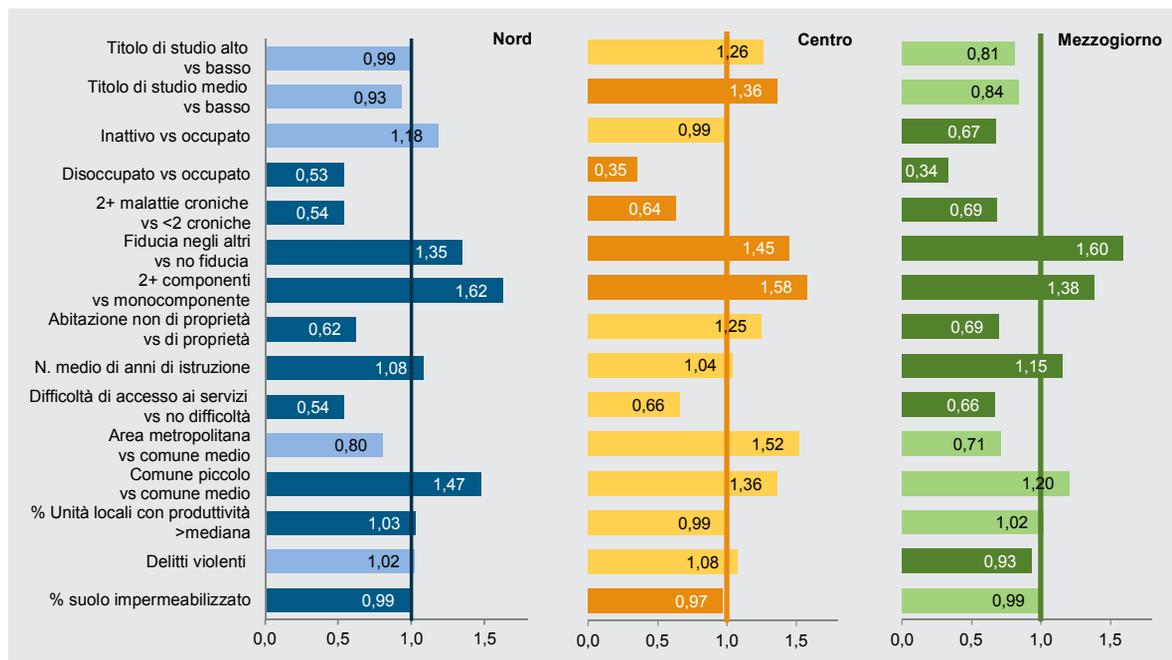
⁴³ Per quanto riguarda il consumo di suolo, le pressioni sull'ambiente da esso generate consistono nella perdita di capacità produttiva (prodotti agroalimentari e biomassa vegetale in genere) e di funzionalità ecosistemica (regolazione idrica, climatica e dei cicli di elementi fondamentali per la vita come fosforo e azoto). Il consumo di suolo, inoltre, è connesso al rischio idrogeologico e al degrado del paesaggio urbano e rurale.

Prospetto 5.1 Indicatori selezionati per l'analisi multilivello sulla soddisfazione per la vita

DOMINI	VARIABILI/INDICATORI	MODALITÀ	FONTE
Livello individuale			
Caratteristiche strutturali	Sesso	Maschio, femmina	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Caratteristiche strutturali	Età	25-34, 35-44, 45-54, 55-64	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Caratteristiche strutturali	Cittadinanza	Italiano, straniero	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Caratteristiche strutturali	Numero di componenti	Vive in: famiglie monocomponenti; famiglie con due o più due componenti	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Istruzione e formazione	Istruzione	Bassa=Isced 0-2; Media=Isced 3-4, Alta=Isced 5-6	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Lavoro e conciliazione dei tempi di vita	Condizione professionale	Occupati; in cerca di occupazione; inattivi	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Salute	Condizioni di salute	Due o più malattie croniche; meno di due malattie croniche	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Relazioni sociali	Fiducia generalizzata	Ritiene possibile vedersi restituire da uno sconosciuto il portafogli smarrito: sì; no	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Livello familiare			
Benessere economico	Titolo di godimento dell'abitazione	Abitazione di proprietà, abitazione non di proprietà	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Istruzione e formazione/ Benessere economico	Numero medio di anni di istruzione dei componenti della famiglia di età superiore ai 16 anni		Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Qualità dei servizi	Difficoltà di accesso ad alcuni servizi	Molta difficoltà a raggiungere tre o più servizi essenziali (p.e. farmacie, pronto soccorso, ufficio postale, polizia, scuola elementare, scuola media inferiore, negozi di generi alimentari, ecc.): sì; no	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Livello territoriale (comune di residenza)			
Caratteristiche strutturali	Tipologia del comune	Comuni periferia o centro dell'area metropolitana; comuni fino a 10.000 abitanti; comuni con oltre 10.000 abitanti	Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Lavoro e conciliazione dei tempi di vita	Tasso di disoccupazione (indicatore provinciale)		Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
Sistema produttivo	Produttività: % di unità locali con produttività superiore alla mediana della ripartizione (centrata rispetto alla mediana della ripartizione) (indicatore comunale)		Istat, Registro esteso delle variabili economiche a livello territoriale (Frame SBS Territoriale)
Sistema produttivo	Valore aggiunto per abitante (indicatore comunale)		Istat, Registro esteso delle variabili economiche a livello territoriale (Frame SBS Territoriale)
Sicurezza	Delitti violenti denunciati (per 10,000 ab.) nella provincia di residenza (centrata rispetto alla media nazionale) (indicatore provinciale)		Istat, Delitti denunciati all'autorità giudiziaria da Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza
Qualità dei servizi	Percentuale di persone con difficoltà di accesso a tre o più servizi essenziali (indicatore comunale)		Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
Ambiente	Impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale: Superficie percentuale (indicatore comunale)		Ispra, Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici
Ambiente	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani: Percentuale di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti urbani raccolti		Ispra, Rifiuti urbani



Figura 5.17 Modello logistico gerarchico a effetti misti con variabile dipendente “Soddisfazione per la vita” per ripartizione geografica. Anno 2017 (odds ratio) (a)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat

(a) Il colore chiaro della barra indica che il valore non è significativamente diverso da 1.

Il modello logistico a effetti misti consente di scomporre la variabilità complessiva del fenomeno oggetto di studio nei tre livelli considerati e di misurare la correlazione tra le risposte di due individui appartenenti alla stessa famiglia o residenti nello stesso comune (ma in famiglie diverse). Il primo risultato che emerge dalle stime è che la percezione individuale del livello di soddisfazione per la vita tende ad avere una forte correlazione tra componenti della stessa famiglia, più elevata di quella che si riscontra fra individui appartenenti a famiglie diverse residenti nello stesso comune. Si osserva, tuttavia, che nel Nord la soddisfazione per la propria vita appare meno influenzata sia da quella degli altri membri della famiglia sia da quella delle persone che vivono nello stesso comune. Ciò potrebbe essere collegato a una maggiore incidenza delle famiglie unipersonali, e a fattori culturali legati al ruolo della famiglia, alla natura dei legami familiari, alla dinamica delle relazioni tra i suoi componenti.⁴⁴

I fattori individuali si distinguono tra quelli che hanno un impatto su tutte e tre le ripartizioni geografiche e quelli più specifici (Figura 5.17). Avere un lavoro, non soffrire di malattie croniche (due o più), vivere in una famiglia pluricomponente e avere un atteggiamento di fiducia verso gli altri sono condizioni che aumentano, su tutto il territorio nazionale, la propensione a essere molto soddisfatti per la propria vita anche se con intensità in alcuni casi diverse. Ad esempio, nel Mezzogiorno e nel Centro la propensione a essere molto soddisfatti è pari a circa il triplo tra chi lavora rispetto a chi è disoccupato, mentre al Nord è quasi il doppio.

Altri fattori non risultano rilevanti in tutte le ripartizioni. Ad esempio il titolo di studio individuale incide sulla propensione a essere molto soddisfatti solo al Centro, dove chi possiede un diploma è più soddisfatto di chi ha conseguito al massimo la licenza media. L'istruzione ha un impatto significativo anche al Nord e nel Mezzogiorno, ma in termini di status socio-economi-

44 Il coefficiente di correlazione tra le risposte all'interno della stessa famiglia è 0,53 nel Nord, 0,60 nel Centro e 0,61 nel Mezzogiorno; tra le risposte all'interno dello stesso comune risulta rispettivamente 0,03, 0,05 e 0,08.

co della famiglia (approssimato dal numero medio di anni di istruzione dei componenti) al crescere del quale aumenta la propensione a essere soddisfatti per la propria vita. In queste due ripartizioni anche il fatto che l'abitazione della famiglia sia di proprietà ha un impatto positivo.

La difficoltà di accesso ad almeno tre servizi essenziali (ad esempio il pronto soccorso, le scuole o gli uffici comunali) ha un effetto negativo sulla propensione a essere molto soddisfatti per le persone residenti al Nord e al Mezzogiorno, mentre non risulta statisticamente significativa al Centro.

Rispetto al contesto territoriale, una delle ipotesi da verificare è se vivere in territori caratterizzati da un tessuto economico dinamico (con una maggiore vivacità produttiva, un più alto valore aggiunto delle imprese per abitante e un più basso livello di disoccupazione) abbia un effetto positivo sulla soddisfazione per la vita. Questa ipotesi si conferma solo nel Nord, dove chi vive in un comune dinamico dal punto di vista economico (produttività superiore alla mediana della ripartizione) e in una zona dove la disoccupazione è meno diffusa ha una maggiore propensione a dichiararsi molto soddisfatto, al netto dell'effetto dovuto alla propria condizione professionale.

La sicurezza personale, misurata con il tasso di delitti violenti per provincia, ha un impatto negativo sulla soddisfazione per la vita significativo solo nel Mezzogiorno. È interessante notare come questo effetto negativo sia avvertito meno da chi mostra una maggiore fiducia verso gli altri: l'interazione tra fiducia negli altri e tasso di criminalità provinciale è simile per dimensione ma di segno opposto rispetto all'effetto della sola criminalità e conferma l'importanza delle valutazioni soggettive.

Tra le altre caratteristiche del contesto, al Nord risulta rilevante la dimensione demografica del comune di residenza: vivere in un comune di piccole dimensioni (con meno di 10 mila abitanti) si associa a una maggiore propensione a ritenersi molto soddisfatti per la propria vita rispetto a vivere in un comune più grande. Tale relazione non trova riscontro invece per i comuni del Centro e del Mezzogiorno, forse per via di una maggiore incidenza in queste ripartizioni di piccoli comuni che ricadono nelle cosiddette aree interne, cioè nelle zone più lontane dai poli che garantiscono alcuni servizi essenziali (in cui risiede rispettivamente il 53 e 69,5 per cento della popolazione, contro il 28,4 nel Nord).⁴⁵

Passando a considerare la qualità dell'ambiente, misurata attraverso l'indicatore sull'impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale, l'effetto è significativo laddove il problema è più consistente, e cioè nel Nord e nel Centro.

In conclusione, i risultati delle stime permettono di individuare i fattori che si associano a un'elevata soddisfazione per la vita, comuni a tutte le aree territoriali: essere in buona salute, essere occupato, avere un atteggiamento di fiducia verso gli altri e vivere in una famiglia di almeno due componenti. L'influenza di altre dimensioni invece risulta limitata ad alcuni territori. Ad esempio, nel Nord emerge l'importanza di un contesto economico dinamico e della qualità dell'ambiente, quest'ultima significativa anche nel Centro; nel Mezzogiorno pesano maggiormente gli aspetti legati alla sicurezza.⁴⁶

45 Per la definizione si veda il glossario.

46 Ulteriori approfondimenti del modello proposto potrebbero includere informazioni sul ciclo di vita delle persone e sul reddito familiare. I progetti in corso presso l'Istat, orientati alle costruzioni di registri integrati, potranno costituire una significativa base informativa per questa attività.





L'ACCESSO AI SERVIZI IN ITALIA: UNO SGUARDO D'INSIEME

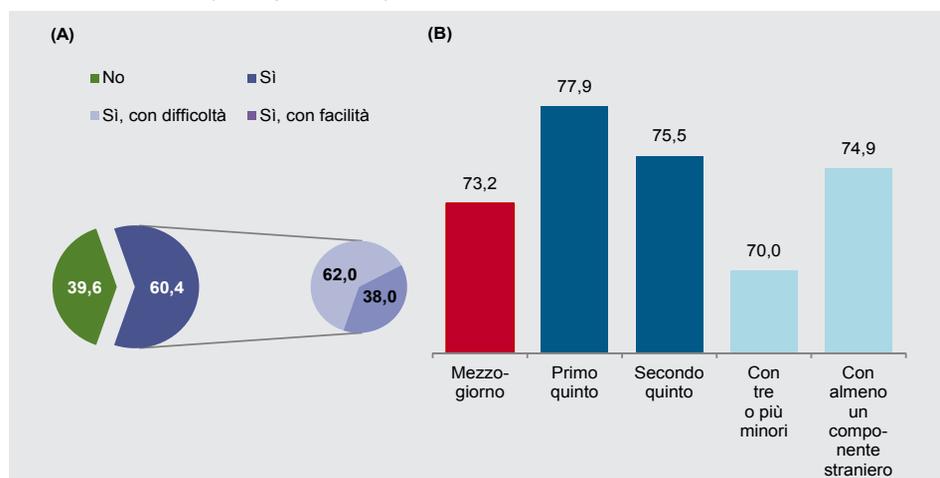
L'accessibilità dei servizi sul territorio rappresenta una dimensione chiave di analisi nella valutazione del benessere, la cui rilevanza emerge anche negli approfondimenti 1 e 2 in questo capitolo.

Il sistema di *welfare* italiano è da molti anni caratterizzato da un peso dei trasferimenti monetari superiore rispetto alle spese destinate ai servizi. Nel 2016, infatti, tre quarti (75,7 per cento) della spesa delle Amministrazioni pubbliche per prestazioni sociali è stata assorbita da quelle in denaro, prevalentemente pensioni, mentre il restante 24,3 per cento da quelle in natura, come l'istruzione o i servizi sanitari. Tale quota è inferiore di 11,4 punti percentuali alla media Ue15 (35,6 per cento) ed è pari a poco meno della metà rispetto a quella della Svezia (47,4), che destina ai trasferimenti in natura le maggiori risorse. In Italia, oltre il 90 per cento delle prestazioni in natura si riferisce ai servizi sanitari, mentre il 2,6 è destinato alle famiglie (i valori della Ue15 sono rispettivamente del 72,4 e 8,2 per cento).

Le informazioni raccolte tramite il modulo dedicato all'accesso ai servizi, nell'ambito della rilevazione It-Silc del 2016, sono relative ad assistenza sanitaria, domiciliare professionale e istruzione, fra i servizi che influiscono maggiormente sull'inclusione sociale e sul benessere delle famiglie.

L'analisi dei dati offre un quadro eterogeneo. Nel 2016 i servizi sanitari sono stati utilizzati dal 69,5 per cento delle famiglie e il 60,4 (circa 15,2 milioni) ha sostenuto delle spese, affrontate con difficoltà nel 62 per cento dei casi (Figura 5.18A).⁴⁷ Le maggiori difficoltà si osservano nel Mezzogiorno (73,2), nei primi due quinti di reddito (77,9 e 75,5

Figura 5.18 Famiglie che sostengono spese per visite e cure mediche secondo la presenza o meno di difficoltà (A) e caratteristiche delle famiglie in difficoltà (B). Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni del modulo ad hoc della rilevazione It-Silc 2016

⁴⁷ La modalità "Con difficoltà" include le sottocategorie: Con grande difficoltà; Con difficoltà e Con qualche difficoltà.

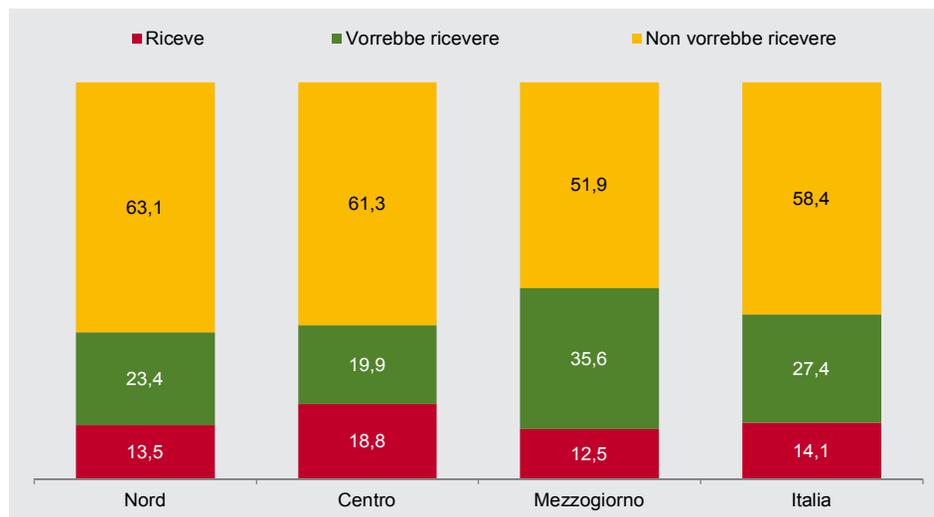
rispettivamente), nelle famiglie con tre o più minori (70,0) e nelle famiglie con almeno un componente straniero (74,9) (Figura 5.18B). Difficoltà relativamente più contenute si registrano nelle famiglie con uno o due anziani (rispettivamente 66,7 e 64,9 per cento), presumibilmente grazie alle agevolazioni (esenzioni e altro) per l'accesso a visite e cure mediche previste per questa categoria di popolazione.

Considerando il processo di invecchiamento della popolazione si può prevedere un bisogno crescente di assistenza per gli anziani (si veda Capitolo 3). La valutazione della capacità del sistema di fronteggiare queste esigenze rappresenta quindi un passaggio rilevante per l'adozione di politiche efficaci e sostenibili.

Nel 2016, il 9,8 per cento delle famiglie dichiara di avere bisogno di assistenza per la presenza di un componente con problemi di salute di lunga durata e solo il 14,1 per cento la riceve. Le famiglie del Centro sono quelle che trovano più frequente risposta alle loro richieste (18,8 per cento), mentre nel Mezzogiorno si concentra il bisogno non soddisfatto (35,6 per cento, Figura 5.19).

La percentuale di famiglie che dichiara di non volere ricevere questa specifica tipologia di servizi è elevata, in particolare nel Nord e nel Centro (rispettivamente 63,1 e 61,3 per cento). Le motivazioni di questa scelta potrebbero far riferimento a modalità diverse di fronteggiare i propri bisogni, ad esempio ricorrendo ad altri tipi di supporto o alle reti di aiuto informali.

Figura 5.19 Famiglie che dichiarano la presenza di almeno un componente con problemi di salute di lunga durata per fruizione dei servizi di assistenza. Anno 2016 (valori percentuali)



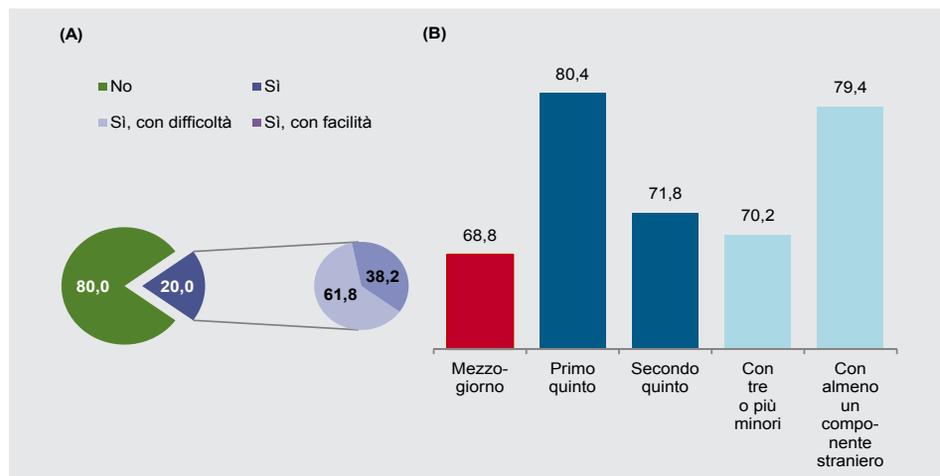
Fonte: Elaborazioni del modulo ad hoc della rilevazione It-Silc 2016

Il 29 per cento delle famiglie ha almeno un membro che segue un percorso di istruzione formale⁴⁸ e due famiglie su dieci (20 per cento) sostengono spese per questi servizi (Figura 5.20A). Di queste, circa il 62 per cento affronta tali spese con difficoltà maggiori al

⁴⁸ Si fa riferimento alla partecipazione a corsi di istruzione scolastica, universitaria, accademica e di formazione professionale. Le spese per l'istruzione formale includono le tasse di iscrizione ai corsi o per sostenere gli esami, l'acquisto dei libri, le gite scolastiche, la mensa ecc.



Figura 5.20 Famiglie che sostengono spese per istruzione formale secondo la presenza o meno di difficoltà (A) e caratteristiche delle famiglie in difficoltà (B). Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni del modulo ad hoc della rilevazione It-Silc 2016

Mezzogiorno (68,8), nei primi due quinti di reddito (80,4 e 71,8 per cento rispettivamente) e nelle famiglie con tre o più minori (70,2) o con almeno un componente straniero (79,4) (Figura 5.20B).

Rispetto ai servizi per la cura dei minori,⁴⁹ tra le famiglie con almeno un bambino fino a 12 anni, il 13,9 per cento fruisce di tali servizi e circa l'8 per cento sostiene un costo. Tra queste ultime, il 45,8 per cento dichiara di affrontarlo con difficoltà.

In sintesi, dove le famiglie necessitano di servizi per soddisfare i bisogni essenziali quali l'istruzione e la salute, sembra emergere un problema di equità: l'accesso è più difficoltoso proprio per le fasce economicamente più deboli, le famiglie residenti nelle regioni meridionali, e quelle con tre o più minori o con stranieri.

49 Tali servizi si riferiscono ad attività di: pre-scuola; dopo-scuola; ludoteche; centri diurni; micro-nidi part time; spazi gioco destinati a bambini, ragazzi fino a 12 anni.

5.2 BENESSERE E SISTEMI PRODUTTIVI NEI TERRITORI

Un'analisi delle possibili interazioni tra benessere e assetto economico dei territori definito a livello provinciale può essere condotta utilizzando congiuntamente gli indicatori prodotti nell'ambito del progetto "Misure del Bes dei territori"⁵⁰ e un insieme di indicatori sulle componenti strutturali e la performance dei sistemi produttivi (Industria e servizi, Agricoltura e Pubblica amministrazione).

Per la sintesi del set informativo disponibile è stato utilizzato un metodo di analisi multidimensionale di tipo *model based*⁵¹ che consente di ottenere indici composti a vari livelli di aggregazione: da sotto-blocchi di indicatori (*componenti*) ai relativi *domini*, fino a *indici* globali per le dimensioni considerate. La metodologia utilizzata non prevede ipotesi ex ante circa l'importanza degli aspetti considerati o le loro interrelazioni, bensì esplora l'intera rete delle relazioni tra gli elementi del modello, sintetizza l'informazione attraverso un sistema di pesi e di punteggi unico e stima *coefficienti di path* che misurano il contributo di ciascun elemento all'aggregato di ordine superiore.⁵² Questo metodo, fra i molti esistenti in letteratura, sembra particolarmente efficace alla luce del fatto che nel territorio le disuguaglianze interagiscono e possono combinarsi in vario modo, compensandosi, rafforzando le posizioni di vantaggio o enfatizzando le debolezze.⁵³

Una prima fase dell'analisi, condotta separatamente sui due insiemi di indicatori, ha fornito cinque indici globali (due per il benessere e tre per i sistemi produttivi territoriali) per ciascuna provincia italiana. Questi indici sono stati utilizzati come variabili di raggruppamento per una *cluster analysis* (si veda Glossario), che ha consentito di individuare cinque gruppi di province con caratteristiche simili. I profili dei gruppi sono descritti utilizzando gli indici composti di dominio, misurati su una scala da 0 a 100, che assegnano punteggi crescenti alle situazioni più favorevoli.

Il Bes dei territori

I 42 indicatori considerati (Prospetto 5.2) coprono la quasi totalità dei domini relativi ai livelli di benessere (*outcome*) compresi nel Bes – Salute, Istruzione e formazione, Lavoro, Benessere economico, Relazioni sociali, Sicurezza, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente – e tutti i domini di contesto (*driver*): Politica e istituzioni, Ricerca, innovazione e creatività, Qualità dei servizi.

Il modello fornisce numerosi risultati, fra cui il contributo di ciascun dominio nel definire le due dimensioni di benessere considerate e, per ciascuna provincia, punteggi che ne sintetizzano sia i livelli globali di *outcome* e di contesto sia quelli relativi ai singoli domini.

50 Gli indicatori e i relativi metadati sono disponibili sul sito dell'Istat: [www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-bes-dei-territori](http://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-bes-dei-territori). In questo lavoro si utilizzano gli indicatori dell'edizione 2019 con anno di riferimento tra il 2016 e il 2018.

51 L'analisi è condotta in un contesto di modellazione gerarchica dei dati e applicando un modello di misurazione formativo. Approfondimenti metodologici in Dolce, P., e Lauro, N., (2015), Diamantopoulos, A., & Winklhofer, H. M. (2001). Applicazioni alla misurazione del benessere territoriale in Davino et al. (2016); Davino C., Dolce P., Taralli S. (2017).

52 Oecd (2014).

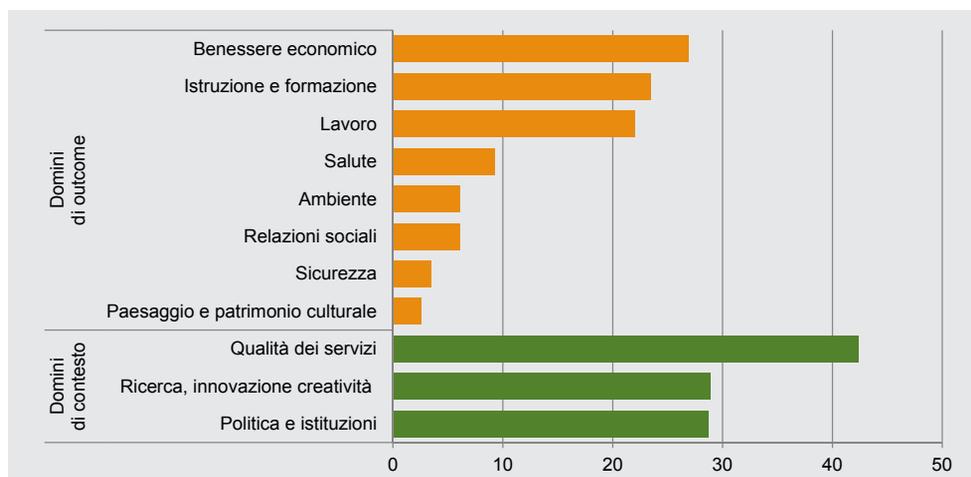
53 Si utilizza il Partial Least Square Path Modeling (PLS-PM), una regressione dei minimi quadrati parziale applicata ai modelli a equazioni strutturali, che fornisce indici composti, ovvero stime dei valori delle variabili latenti, in modo tale che siano i più correlati fra loro (secondo una struttura path diagram) e i più rappresentativi di ogni corrispondente insieme di indicatori. I parametri del modello sono definiti tenendo conto di tutte le relazioni tra gli indicatori e tra le variabili latenti, cioè considerando varianza e covarianza nei blocchi e tra i blocchi. Questo metodo, a differenza di altri approcci data-driven, riflette sia la variabilità delle singole misure sia la concordanza tra le loro distribuzioni, enfatizzando quindi il ruolo di quelle che hanno gradienti territoriali più netti e orientati nella stessa direzione. I coefficienti di path sono quindi più elevati in presenza di differenze più ampie e tendenze più concordanti nella rete delle relazioni (si veda Glossario).



Prospetto 5.2 Indicatori di Bes territoriale compresi nel modello

DIMENSIONE DEL BENESSERE	Dominio	Componente	Indicatori	
OUTCOME	Salute	Aspettativa di vita	Speranza di vita alla nascita - Maschi Speranza di vita alla nascita - Femmine	
		Vulnerabilità alla mortalità specifica	Mortalità infantile (media triennale) Mortalità per tumore (20-64 anni)	
	Istruzione e formazione	Livello di istruzione	Persone con almeno il diploma (25-64 anni) Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	
		Partecipazione a istruzione e formazione	Passaggio all'università Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) Partecipazione alla formazione continua	
		Competenze	Competenza alfabetica e numerica degli studenti	Differenza tra competenza alfabetica e numerica degli studenti
			Occupazione	Tasso di occupazione (20-64 anni) Differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile (20-64 anni)
	Lavoro	Mancata partecipazione al lavoro	Tasso di mancata partecipazione al lavoro Differenza tra il tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile e il tasso generale	
		Sicurezza e continuità del lavoro	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)
			Reddito	Reddito medio disponibile pro capite Pensionati con pensione di basso importo
	Benessere economico	Patrimonio	Ricchezza netta media pro capite Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	
		Lavoratori dipendenti e pensionati	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti Importo medio annuo pro capite dei redditi pensionistici	
	Relazioni sociali		Organizzazioni non profit Scuole accessibili	
	Sicurezza		Omicidi e delitti violenti Mortalità stradale	
	Paesaggio e patrimonio culturale		Diffusione delle aziende agrituristiche Densità e rilevanza del patrimonio museale	
		Ambiente	Consumo delle risorse	Produzione di energia da fonti rinnovabili Dispersione da rete idrica comunale
	Ciclo dei rifiuti		Conferimento dei rifiuti urbani in discarica	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani
				Partecipazione elettorale (elezioni europee)
	CONTESTO	Politica e istituzioni		Amministratori comunali donne Comuni: capacità di riscossione
				Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) Addetti nelle imprese culturali
		Ricerca, innovazione creatività		Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia
			Emigrazione ospedaliera in altra regione Irregolarità del servizio elettrico	
Qualità dei servizi			Posti-km offerti dal Tpl	

Figura 5.21 Contributo dei domini agli indici globali di outcome e contesto (valori percentuali)



Fonte: Elaborazione su dati Istat



I domini Benessere economico, Istruzione e formazione e Lavoro forniscono il maggior contributo nella determinazione dell'*outcome* nei territori, misurato dai coefficienti di *path*, con circa il 73 per cento. Fra i *driver*, la Qualità dei servizi si evidenzia come la più rilevante (42 per cento); gli altri due domini considerati (Ricerca, innovazione e creatività e Politica e istituzioni) contribuiscono in pari misura con poco meno del 30 per cento (Figura 5.21).

Struttura e performance dei sistemi produttivi

Il modello che descrive i sistemi produttivi territoriali comprende tre dimensioni di analisi, colte attraverso altrettanti indici: Industria e servizi, Agricoltura e Pubblica amministrazione (PA).⁵⁴

Per l'Industria e i servizi si sono considerati 13 indicatori articolati in 5 domini relativi a struttura, performance, demografia, intensità tecnologica. Per la PA, che riveste un ruolo centrale nell'ambito del sistema sociale ed economico locale, i 6 indicatori utilizzati sono relativi sia a un dominio sulla componente strutturale - circoscritta alla PA in senso stretto e approfondita con riferimento a sanità e assistenza sociale, ricerca e istruzione universitaria - e uno sulla performance degli Enti locali (Comuni, Province e Città metropolitane). L'Agricoltura, sebbene contribuisca relativamente poco alla creazione della ricchezza nazionale,⁵⁵ è stata inclusa nel modello per tenere conto delle diverse vocazioni produttive territoriali ed è rappresentata con 4 indicatori relativi a struttura e performance delle aziende agricole. (Prospetto 5.3).

Prospetto 5.3 Indicatori relativi al sistema produttivo territoriale compresi nel modello

DIMENSIONE SISTEMA PRODUTTIVO	Dominio	Indicatori
INDUSTRIA E SERVIZI	Intensità tecnologica - addetti	Quoziente di localizzazione settori manifatturieri ad alta e medio-alta intensità tecnologica (addetti)
		Quoziente di localizzazione settori dei servizi ad alta intensità tecnologica e di conoscenza (addetti)
	Intensità tecnologica - valore aggiunto	Quota del valore aggiunto prodotto nei settori manifatturieri ad alta e medio-alta intensità tecnologica
		Quota del valore aggiunto prodotto nei settori dei servizi ad alta intensità tecnologica e di conoscenza
	Performance	Percentuale delle Unità locali con produttività del lavoro superiore al valore mediano nazionale (indice di dinamicità)
		Competitività di costo (Produttività del lavoro/Costo del lavoro per dipendente)
	Struttura	Quoziente di localizzazione delle Unità locali di piccola dimensione (addetti)
		Quoziente di localizzazione delle Unità locali di media dimensione (addetti)
		Quoziente di localizzazione delle Unità locali di grande dimensione (addetti)
	Demografia	Quota delle Unità locali appartenenti a imprese a controllo estero
		Tasso netto di turnover delle imprese
		Tasso di sopravvivenza a tre anni delle imprese
	AGRICOLTURA	Performance
Struttura		Superficie media delle aziende agricole Quota di aziende agricole con prodotti a denominazione di origine e/o biologici
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Performance	Capacità di spesa degli Enti Locali (Comuni, Province, Città metropolitane)
		Quota di spese per il personale sul totale delle spese correnti
		Smaltimento dei residui
	Struttura	Quoziente di localizzazione della PA in senso stretto (lavoratori effettivi)
		Quoziente di localizzazione dei settori Ricerca e Istruzione universitaria (lavoratori effettivi)
		Quoziente di localizzazione dei settori Sanità e Assistenza sociale (lavoratori effettivi)

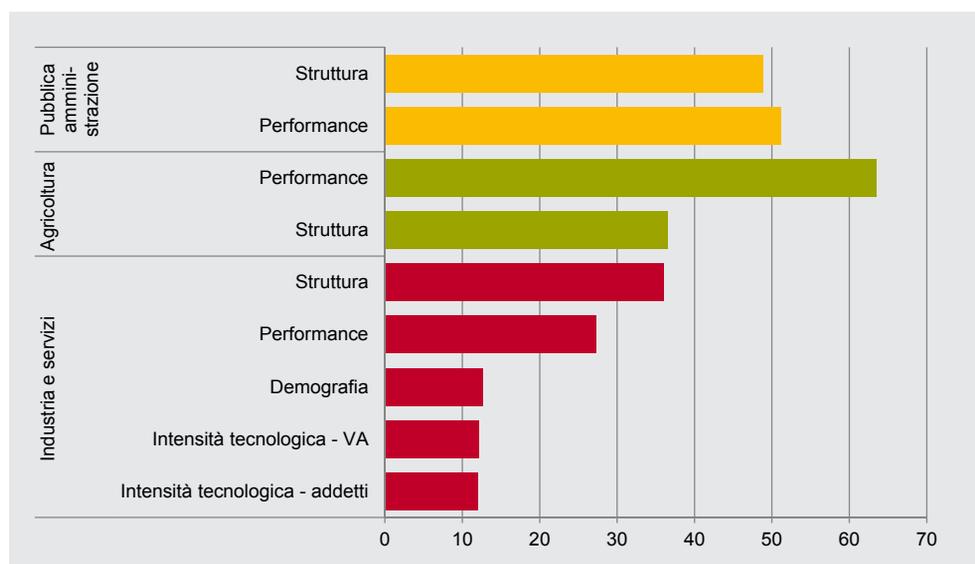
54 Il framework europeo che misura la il grado di competitività territoriale, è contenuto nel Regional Competitive-ness Index (RCI). I vincoli derivanti dalla disponibilità dei dati a livello provinciale e la parziale sovrapposizione con i domini del framework Bes non hanno consentito di applicare tale modello in questo contesto.

55 1,8 per cento del valore aggiunto nazionale nel 2016 contro 86,9 di industria e servizi.



Le tre dimensioni analizzate hanno caratteristiche diverse: nell'indice che sintetizza i diversi domini considerati per descrivere Industria e servizi, quello strutturale assume maggiore rilevanza (36 punti su 100), mentre nell'Agricoltura circa i due terzi sono spiegati in termini di performance. Equilibrato, invece, il peso relativo di struttura e performance nell'ambito della PA (Figura 5.22).

Figura 5.22 Contributo dei domini agli indici globali di Industria e servizi, Agricoltura e PA (valori percentuali)



Fonte: Elaborazione su dati Istat

Benessere e sistema produttivo: i profili territoriali

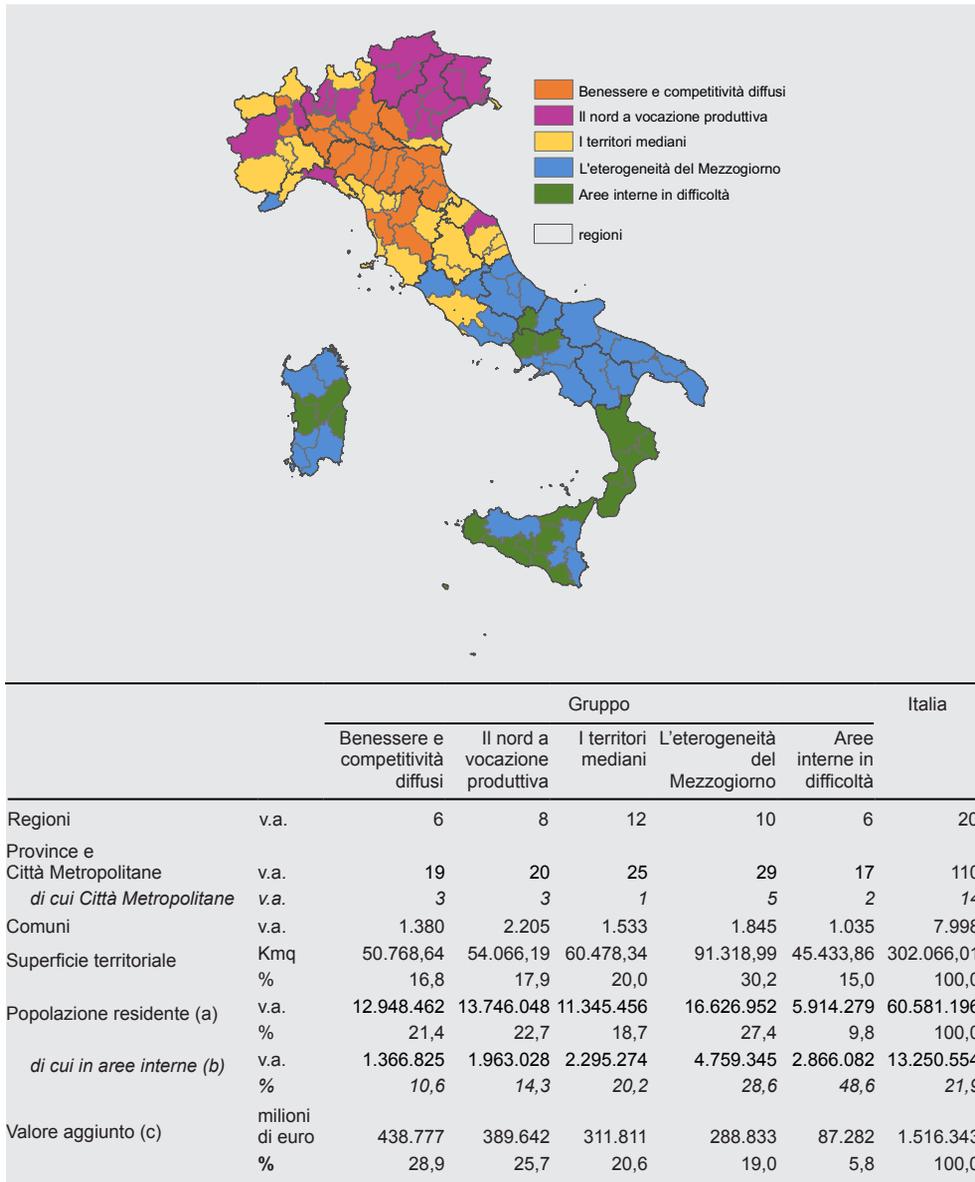
L'analisi congiunta delle relazioni tra benessere e sistema produttivo nei territori delinea una mappa articolata e consente di individuare cinque raggruppamenti (*cluster*)⁵⁶ che tracciano confini diversi "tra" e "all'interno" delle ripartizioni territoriali. La composizione dei *cluster* in termini di estensione territoriale e peso demografico è piuttosto equilibrata e la loro collocazione nello spazio geografico fa emergere per alcune province profili divergenti da quelli prevalenti nella propria regione o ripartizione (Figura 5.23).

Gli indici di benessere e quelli relativi ai sistemi produttivi giocano ruoli diversi nel definire e differenziare i gruppi: in generale le loro distribuzioni sono concordanti,⁵⁷ ma le differenze osservate nell'articolazione dei relativi domini non consentono di ordinare compiutamente i *cluster* lungo un *continuum* ideale. Le discordanze più evidenti riguardano l'articolazione dell'*outcome* e del contesto di benessere nei primi due gruppi, i quali risultano invece piuttosto simili per quanto riguarda il sistema produttivo. La Tavola 5.4 riporta, per ciascun gruppo, i punteggi medi dei cinque indici globali e i rispettivi coefficienti di variazione. I grafici inseriti nella tavola confrontano i valori dei coefficienti di variazione tra le province di ciascun gruppo (indicativi della rappresentatività dei punteggi medi) e le differenze assolute tra i punteggi medi dei gruppi e dell'Italia.

⁵⁶ I gruppi sono ottenuti attraverso l'applicazione di una procedura di cluster gerarchico (metodo Ward) agli indici di benessere (*outcome* e contesto) e di caratteristiche e performance dei sistemi produttivi (industria e servizi, agricoltura e PA).

⁵⁷ La correlazione lineare tra gli indici di *outcome* e di contesto è 0,90, la correlazione per ranghi 0,86. La correlazione lineare tra gli indici di benessere e dei settori produttivi varia tra 0,83 (tra *outcome* e Industria e servizi) e 0,58 (tra *outcome* e agricoltura).

Figura 5.23 Composizione (mappa) e caratteristiche (tavola) dei Gruppi



Fonte: Elaborazione su dati Istat

(a) Popolazione residente media nell'anno 2017. Per le province sarde i dati sono riferiti al 1° gennaio 2017.

(b) Al 31 dicembre 2016.

(c) Anno 2016.

Il primo *cluster*, che si può definire il gruppo “*Benessere e competitività diffusi*” è il più ricco (il valore aggiunto è il 28,9 per cento del totale Italia) e vi risiede oltre un quinto della popolazione italiana, di cui solo il 10,6 per cento in aree interne. Si colloca in un'area ben delimitata al centro della pianura padano-veneta che include buona parte della Lombardia e quasi tutta l'Emilia-Romagna, e si estende verso la Toscana, comprendendo Firenze, Pisa e Siena. Il gruppo si caratterizza per gli alti punteggi nell'Industria e servizi (76,6), conseguiti anche grazie all'elevato grado di intensità tecnologica, e si differenzia da tutti gli altri⁵⁸ per la rilevanza

58 La significatività statistica della differenza fra medie è valutata con il test *Tukey's Honest Significant Difference*.

Tavola 5.4 Indici globali di benessere e dei settori produttivi. Punteggi medi e coefficienti di variazione per gruppo (valori assoluti)

INDICI	Benessere				Settori produttivi						
	Outcome		Contesto		Industria e servizi		Agricoltura		Pubblica amministrazione		
Coefficienti di variazione											
Valori	Media	CV	Media	CV	Media	CV	Media	CV	Media	CV	
ITALIA	55,7	46,3	41,4	48,4	54,5	39,8	29,5	67,4	62,8	36,9	
Benessere e competitività diffusi	79,6	11,0	64,0	21,2	76,6	12,4	62,6	25,6	86,0	7,7	
Il nord a vocazione produttiva	81,0	7,5	54,3	12,9	77,9	8,8	31,5	29,1	78,2	11,5	
I territori mediani	67,8	10,1	50,4	16,6	53,7	18,7	27,6	37,5	70,5	20,0	
L'eterogeneità del Mezzogiorno	32,9	36,0	26,9	24,9	42,5	27,8	17,3	51,8	51,3	28,1	
Aree interne in difficoltà	20,3	52,7	12,3	62,5	23,9	45,4	13,7	86,8	27,2	54,4	
Differenza da media Italia											

Fonte: Elaborazione su dati Istat

dell'Agricoltura, sintetizzata da un punteggio (62,6) doppio rispetto alla media nazionale e per la situazione positiva nella PA (86,0 punti, 23 in più della media-Italia). Riguardo al benessere, queste province si distinguono in positivo per il contesto, con il maggiore punteggio in assoluto (64,0). Gli *outcome* di benessere sono alti (+23,9 punti rispetto al valore nazionale), ma più bassi di quelli del gruppo 2. Questi territori sono infatti relativamente meno favoriti per la Sicurezza (-6,1 punti rispetto alla media del secondo gruppo) e per la Salute (-5,5), mentre per Istruzione, Lavoro e Benessere economico il profilo di questo cluster e del secondo si sovrappongono quasi perfettamente, con i più ampi vantaggi rispetto al resto dell'Italia. Le elevate medie del gruppo trovano riscontro nell'alto grado di omogeneità territoriale dei punteggi (sia globali sia di dominio). La provincia il cui profilo si accosta di più a quello medio relativo ai cinque indici globali (il baricentro del gruppo) è Reggio nell'Emilia, la più lontana Milano, che segnala una situazione favorevole per tutti i cinque indici considerati, posizionandosi prima in Italia per l'*outcome*, il contesto e la dimensione Industria e servizi.

Il secondo gruppo, "Il nord a vocazione produttiva", comprende prevalentemente territori dell'estremo nord-est, ma si estende lungo la fascia pre e sub alpina fino al Piemonte, e aggrega Genova e Ancona. Vi risiede circa il 23 per cento della popolazione, ed esprime il 25,7 per cento del valore aggiunto. Le province di questo gruppo presentano un indice molto elevato in Industria e servizi (78 punti), associato a punteggi superiori alla media-Italia anche negli altri due settori produttivi. Il livello degli *outcome* di benessere è omogeneo ed è in assoluto il più alto (81 punti), mentre la differenza positiva per il contesto ha un'intensità minore (+13 punti rispetto all'Italia). Riguardo ai livelli di benessere, il profilo del gruppo si caratterizza per i più elevati punteggi su Salute e Sicurezza (la distanza dalla media nazionale è di +16,7 e +8,8 punti rispettivamente) e per i buoni risultati nel dominio Paesaggio e patrimonio culturale. La provincia con il profilo più vicino al baricentro del gruppo è Padova, la più distante Genova, che se ne discosta in positivo per l'indice della PA e in negativo per i restanti quattro.

Il terzo cluster, "I territori mediani", copre le aree a contorno dei primi due e segna il confine con i due ultimi gruppi. In queste province, che rappresentano oltre il 20 per cento del valore



aggiunto e il 19 per cento della popolazione, benessere e caratteristiche dei settori produttivi delineano un pattern più discordante. Gli indici globali di *outcome* (67,8) e di contesto (50,4) sono più vicini alla media italiana. Il gruppo si caratterizza per l'alto punteggio del Paesaggio e patrimonio culturale (si veda l'Approfondimento 2 del Capitolo 2), il maggiore in assoluto (25,6). Per il contesto, i risultati migliori e più omogenei riguardano il dominio Politica e istituzioni. Riguardo ai settori produttivi, invece, soltanto il punteggio dell'indice della PA è relativamente alto (70,5 punti), mentre per l'Industria e servizi e l'Agricoltura il gruppo si posiziona appena al di sotto della media nazionale (con 53,7 e 27,6 punti rispettivamente). Ciò sembra essere riconducibile al più contenuto apporto della componente tecnologica dell'Industria e servizi e a caratteristiche strutturali delle aziende agricole che penalizzano il posizionamento delle province di questo gruppo. La provincia di Arezzo è la più prossima al baricentro della distribuzione, la più distante è Trieste connotata da ampi vantaggi negli indici di benessere e dell'Industria e servizi e da risultati inferiori alla media del gruppo nell'Agricoltura e nella PA.

Gli ultimi due gruppi, che comprendono soprattutto province meridionali, si posizionano in generale al di sotto della media italiana, e sono dunque caratterizzati da situazioni più sfavorevoli.

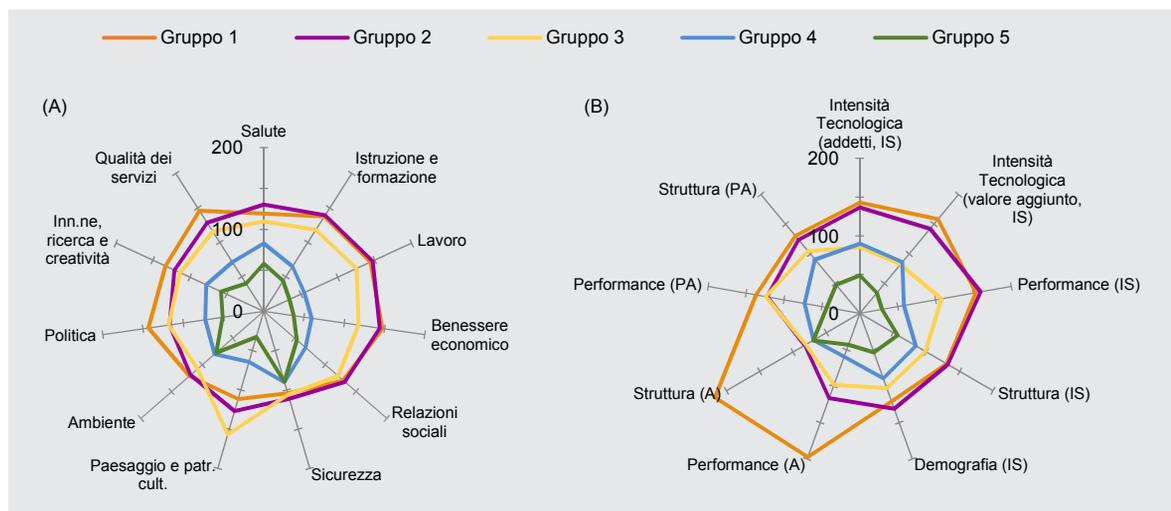
Il quarto *cluster*, "L'eterogeneità del Mezzogiorno", è il più popoloso (27,4 della popolazione) ma la quota di valore aggiunto è inferiore a quella dei cluster precedenti (19,0 per cento). Comprende le province del Lazio (eccetto Roma), buona parte del Sud - tranne la Calabria e l'area compresa tra Caserta e il Sannio - diverse province delle Isole e un'unica provincia settentrionale, Imperia. Il *cluster* mostra svantaggi contenuti negli indici dei settori produttivi, in particolare dell'Industria e servizi (-12 punti dal valore Italia), più evidenti in quelli di benessere, soprattutto nell'*outcome* (32,9; 23 punti in meno della media-Italia). Le differenze territoriali sono ampie in tutti i domini di *outcome*. In particolare nel Lavoro alle province laziali e abruzzesi (con indici compresi tra i 40 e i 60 punti) si contrappongono i risultati (tutti inferiori a 20) di Napoli, Foggia, Taranto, Palermo, Catania, e delle province della Sardegna meridionale. Nel Benessere economico i livelli sono compresi tra i 40 punti circa di L'Aquila e Cagliari e i valori di Napoli, Foggia, Barletta-Andria-Trani, Catania e Siracusa, che non raggiungono i 20 punti. Nell'Istruzione il range è di oltre 50 punti, con diverse province del gruppo in linea con la media nazionale. Salerno ha il profilo più vicino al baricentro del gruppo, Frosinone il più distante, grazie a un vantaggio evidente nel settore dell'Industria e servizi cui si contrappongono differenze negative per tutti gli altri indici, in particolare per la PA.

Il gruppo "Aree interne in difficoltà" è il più piccolo in termini demografici (9,8 per cento della popolazione totale) e ha quasi la metà della popolazione residente in aree interne. È quello con il più basso valore aggiunto per abitante (14.758 euro pro capite). Risulta il più svantaggiato in tutti i domini, in particolare per l'*outcome* e il contesto del benessere (20,3 e 12,3 punti). Lavoro e Benessere economico segnano la massima distanza dal resto del Paese, con punteggi medi (20,9 e 17,4 rispettivamente) pari a poco più di un terzo della media nazionale. Per il contesto lo svantaggio più grande si osserva nella qualità dei servizi (18,4 punti, 27,4 in meno del valore Italia). La variabilità degli indici globali di *outcome* e di contesto segnala ampie differenze tra le province del gruppo, ma anche quelle in situazioni di minor sfavore non si avvicinano ai valori nazionali. Fatta eccezione per la Sicurezza e l'Ambiente - con valori che si sovrappongono a quelli del quarto gruppo - il tratto caratterizzante di questo gruppo è dato dai livelli di benessere più bassi in assoluto. Trapani è la provincia che meglio rappresenta il profilo medio, Ogliastro quella che se ne discosta maggiormente: in negativo riguardo all'Industria e servizi, dove marca una distanza sensibile, in positivo per tutti gli altri domini considerati.

La figura 5.24 mostra i profili di benessere e sistemi produttivi dei cinque gruppi basati sul confronto tra i punteggi medi di ciascun gruppo e il valore Italia.



Figura 5.24 Punteggi medi dei 5 gruppi per i domini benessere (A) e sistemi produttivi (B)(numeri indice, Italia=100)



Fonte: Elaborazione su dati Istat

I profili dei due ultimi gruppi, seppure diversi per i livelli, sono assimilati dai risultati modesti della PA, dovuti in particolare alla bassa performance, e dell'Agricoltura che, pure essendo diffusamente insediata in quei territori, ha una struttura eterogenea. Bassi indici anche per Industria e servizi, *outcome* e contesto del benessere li contraddistinguono rispetto agli altri gruppi.

Considerando le possibili sinergie tra i domini, *outcome* di benessere e caratteristiche dei settori produttivi sembrano rafforzarsi reciprocamente nei primi due cluster, anche grazie alla notevole omogeneità territoriale.

Nei due ultimi gruppi, non emergono le sinergie positive tra il sistema produttivo e i domini Lavoro, Benessere economico e Istruzione e formazione osservate negli altri casi, nonostante la presenza di territori con risultati migliori. L'associazione tra bassa performance della PA e dell'Agricoltura e minore benessere è un tratto comune nei due gruppi appena citati, e molto evidente nell'ultimo. In questi casi, nella definizione dei profili di benessere acquistano maggiore rilievo i domini meno strettamente legati alla dimensione economica – Salute, Relazioni sociali, Sicurezza, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente.

Nel terzo gruppo, si delineano relazioni più articolate e - a tratti - discordanti.

In conclusione, l'analisi dei gruppi condotta esplorando le relazioni che si determinano nei territori tra benessere e sistema produttivo permette di evidenziare una distribuzione delle province che, sebbene non si discosti radicalmente dal gradiente Nord-Mezzogiorno, offre una lettura più granulare dei territori, evidenziando in alcuni casi interazioni positive fra i domini (nei primi due gruppi), negative (nei due ultimi), più articolate (nel terzo).

La lettura proposta estende alcuni dei risultati espressi nell'approfondimento precedente, evidenziando come alcuni fattori, come ad esempio il lavoro e le caratteristiche del sistema produttivo, costituiscano elementi chiave per i territori e come i loro andamenti si associno ai livelli del benessere.



5.3 QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE E STRUTTURA DELLE IMPRESE

La qualità del lavoro ha conseguenze rilevanti sul benessere delle persone.⁵⁹ L'Istat raccoglie da tempo informazioni sulla soddisfazione per l'attività lavorativa attraverso la Rilevazione continua sulle forze di lavoro (di seguito LFS nell'acronimo inglese) e ne diffonde annualmente i risultati nel rapporto Bes. L'obiettivo di questo contributo è cogliere alcuni nessi fra le condizioni lavorative e reddituali dei lavoratori dipendenti e le caratteristiche delle imprese ove questi sono impiegati, sulla base dell'integrazione delle informazioni tratte dall'indagine LFS con quelle raccolte nel Sistema Integrato dei Registri (SIR). Gli indicatori già presenti nell'indagine LFS⁶⁰ sono stati inizialmente integrati con informazioni sulle condizioni reddituali dell'individuo e della sua famiglia di fatto, sulle caratteristiche economiche e accessorie del suo contratto e sui connotati strutturali e di performance del suo datore di lavoro.⁶¹ Successivamente, si è proceduto alla stima di due partizioni distinte: la prima relativa agli individui e volta a classificare i lavoratori dipendenti sulla base delle percezioni sulla qualità del proprio lavoro e delle condizioni oggettive del loro impiego; la seconda relativa alle imprese in cui questi prestano la propria attività, classificate in base a indicatori strutturali e di performance, parte dei quali usualmente utilizzati dall'Istat nelle analisi sulla competitività del sistema delle imprese.⁶² L'obiettivo è leggere la distribuzione delle posizioni lavorative attraverso l'incrocio delle due partizioni, evidenziando quindi le associazioni esistenti fra diverse tipologie di impresa e "benessere" (o "malessere") lavorativo.⁶³

59 I temi della definizione e misurazione della qualità dell'occupazione - in letteratura identificabili con parole chiave come "Job Quality" o "Job Satisfaction" - e dei fattori che la influenzano sono da tempo oggetto dell'attenzione di studiosi di diversa estrazione (si veda, ad esempio, Osterman, 2013). Sul collegamento fra le dimensioni della qualità del lavoro e l'agenda sul benessere si veda Cazes *et al.* (2015).

60 Il punto di partenza è costituito dagli undici quesiti a risposta multipla proposti nel questionario LFS per la misurazione della soddisfazione sul lavoro. I primi nove forniscono il punteggio attribuito dall'intervistato - su una scala da zero a dieci - in merito alla Soddisfazione complessiva sul lavoro e, separatamente, a otto dimensioni distinte: Retribuzioni, Ambiente di lavoro (relazioni), Prospettive di carriera, Orario di lavoro, Stabilità dell'occupazione, Tipo di attività svolta, Tempi di percorrenza, Interesse per il lavoro. Due ulteriori variabili, a risposta binaria, riportano la valutazione dell'intervistato sulla Probabilità di perdere il lavoro e sulla propria Occupabilità (intesa come "facilità di trovarne un altro"). L'Analisi in Componenti Principali (si veda Glossario) degli indicatori associati a tali quesiti ha evidenziato come il valore informativo della variabile relativa alla Soddisfazione complessiva, catturato dal primo fattore, spieghi una quota importante (quasi la metà) della variabilità totale. La porzione restante è distribuita in maniera relativamente uniforme lungo una serie di compromessi (trade-off) fra i singoli domini della soddisfazione: Stabilità vs. Interesse per il lavoro; Prospettive di carriera e Retribuzioni vs. Tempo di percorrenza; Prospettive di carriera vs. Interesse per il lavoro ecc.

61 Nel complesso, al netto delle interviste *proxy* (si veda Glossario), sono state osservate per ciascuna annualità del periodo 2014-2017 circa 70 mila posizioni lavorative dipendenti relative ad altrettanti record LFS - rappresentative di oltre otto milioni di posizioni lavorative principali - e oltre 30 mila datori di lavoro. In totale le posizioni lavorative dipendenti delle imprese dell'industria e dei servizi, incluse le posizioni secondarie, sono poco meno di 12 milioni. Tutte le classi dimensionali, le forme giuridiche, le attività economiche e le ripartizioni territoriali sono debitamente rappresentate: in particolare vengono osservate oltre 13 mila micro-imprese (meno di dieci dipendenti) relative a un insieme di 2,2 milioni di posizioni lavorative dipendenti e poco meno di tremila grandi imprese (con almeno 250 dipendenti) relative a 2,7 milioni di posizioni lavorative. L'insieme dei datori di lavoro degli individui del campione LFS non è ovviamente un campione rappresentativo delle imprese del registro ASIA, poiché la probabilità di estrazione di ciascuna impresa dipende, oltre che dalle caratteristiche del disegno campionario LFS, anche dal numero dei dipendenti. A essere osservato indirettamente tramite gli individui di LFS è piuttosto un campione delle posizioni lavorative principali delle imprese del registro ASIA.

62 Istat (2019).

63 L'utilizzo di due partizioni provenienti da *cluster analysis* (CA, si veda Glossario) indipendenti, in luogo di una procedura unica sull'intera base dati integrata, deriva da due ragioni in parte collegate. Da un lato, vi è una motivazione di carattere euristico, determinata dal tentativo di mettere in relazione analisi specifiche, ma fondamentalmente tenute distinte, condotte negli ultimi anni dall'Istat sul sistema produttivo e sul mercato del lavoro; dall'altro, vi è una motivazione di ordine pratico legata alla leggibilità dei risultati.



La partizione degli individui

Per caratterizzare gli individui, il set di variabili è stato sintetizzato attraverso un'analisi delle corrispondenze multiple (ACM)⁶⁴ e sui primi fattori da questa derivanti (fino alla copertura di circa tre quarti della variabilità complessiva) è stata applicata una *cluster analysis* (CA). Sono state così isolate due partizioni ordinate gerarchicamente, una in quattro gruppi (A, B, C e D) e una in sette gruppi (A1, A2, B, C1, C2, C3, D). La sequenza alfabetica riflette l'ordinamento degli stati, dai più svantaggiati a quelli in migliori condizioni (Tavole 5.5, 5.6, 5.7).

La partizione a quattro individua due cluster di disagio lavorativo che caratterizzano poco più di un quarto degli occupati (A e B), un cluster C di individui nel complesso soddisfatti e in condizioni economiche e lavorative relativamente stabili (oltre il 50 per cento) e un cluster D con circa un quinto degli occupati, che associano una notevole soddisfazione soggettiva a condizioni economiche e lavorative più elevate.

I cluster collocati agli estremi di un'ipotetica scala delle condizioni materiali (A da un lato e D dall'altro) mostrano un gap di soddisfazione relativamente contenuto, che si amplia in maniera apprezzabile solo per le dimensioni relative alle retribuzioni, alle prospettive di carriera e alla stabilità dell'occupazione. Le differenze fra tali gruppi sono rilevanti per quanto riguarda i caratteri strutturali primari (l'incidenza di donne, di residenti nel Mezzogiorno, di basse qualifiche e di più bassi livelli formativi è maggiore nel cluster A) e sono molto marcate con riferimento alla situazione reddituale (circa tre, quattro volte più elevata per il cluster D); sono inoltre decisamente antitetiche per ciò che concerne le caratteristiche delle posizioni lavorative e le storie lavorative individuali (quasi tutti gli individui D erano occupati l'anno precedente).

Vari elementi contribuiscono a differenziare i due cluster critici A1 *"In difficoltà"* e A2 *"Inizio in salita"*. Il primo risulta caratterizzato dal basso livello di istruzione, da qualifiche professionali mediamente modeste e da una maggiore componente femminile; le retribuzioni sono decisamente più basse e i rapporti di lavoro prevalentemente part time, molto spesso di tipo involontario. Il cluster *"Inizio in salita"* si caratterizza per il peso della componente giovanile (quasi la metà ha meno di 35 anni), per redditi crescenti ma derivanti in prevalenza da contratti a tempo determinato, e per una elevata incidenza di quanti cercano un altro lavoro, anche a causa dell'elevato *mismatch* fra livello formativo e professione svolta. Le storie lavorative di questi individui, anche a causa della giovane età, evidenziano l'occorrenza di stati di disoccupazione e di inattività nel recente passato, unitamente alla percezione di avere un'occupabilità piuttosto bassa.

Il cluster B, quello degli individui *"In cerca di una svolta"*, è caratterizzato da livelli di soddisfazione decisamente bassi, da un'elevata incidenza di professioni non qualificate - con un forte *mismatch* formativo - e condizioni peggiori sul mercato del lavoro rispetto al gruppo C (*"In condizioni economiche favorevoli"*); il livello di forte insoddisfazione espresso si esplicita chiaramente nell'alta incidenza di quanti cercano un altro lavoro.

I cluster C, come detto, delineano invece situazioni piuttosto omogenee dal punto di vista delle condizioni economiche (redditi relativamente medio-alti e piuttosto simili), connotate però da importanti specificità attinenti alla soddisfazione per il proprio lavoro legate presumibilmente alle caratteristiche intrinseche dell'attività lavorativa. Si evidenziano, all'interno del cluster C1, punti specifici di caduta nei domini relativi all'ambiente di lavoro, all'orario, all'interesse e alla stabilità dell'occupazione. Sono lavoratori assai più giovani rispetto al cluster C3 (e con redditi crescenti anche se più bassi) e, a parità di livello di istruzione, sono impiegati in

64 Per sviluppare l'analisi le variabili LFS sulla *job satisfaction* sono state condensate in tre classi di punteggio (Alto: 8-10. Medio: 6-7. Basso: 0-5), il resto delle variabili quantitative è stato raggruppato in classi basate sui quartili delle distribuzioni (per la definizione di ACM si veda Glossario).



mansioni di minore pregio, più spesso non corrispondenti al loro livello formativo. Il loro deficit di soddisfazione è dunque collegabile a un più difficile allineamento delle proprie aspettative personali alla realtà lavorativa. Gli individui in C3 invece, per motivi esattamente opposti, si sentono in qualche misura “realizzati”.

Tavola 5.5 Incidenza di alcuni caratteri strutturali degli individui per cluster di appartenenza. Anno 2016 (valori percentuali)

CLUSTER/ SOTTOGRUPPO	Incidenza di alcune modalità							
	Distribu- zione	Donne	Mezzo- giorno	Fino a 25 anni	25-35 anni	Isced >3 (a)	Cittadini stranieri	Professioni non qualificate
In difficoltà								
A1	14,3	56,2	22,9	3,6	21,1	8,7	17,7	22,2
Inizio in salita								
A2	7,3	46,7	23,1	14,2	31,3	14,0	15,0	13,9
In cerca di una svolta								
B	6,2	44,9	20,1	2,9	17,5	15,5	11,0	22,3
In condizioni economiche favorevoli								
C1	17,3	35,1	23,4	3,4	20,5	12,7	12,3	10,9
C2	20,1	36,0	17,0	4,4	19,9	9,7	9,3	8,1
C3	15,7	37,7	16,0	0,9	14,8	12,4	6,6	7,0
Appagati								
D	19,0	38,4	15,3	3,0	18,8	35,8	2,4	1,4
Totale	100,00	40,8	19,1	3,9	19,9	16,2	9,8	10,4

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

(a) Il livello Isced >3 indica laurea e altri titoli terziari.

Tavola 5.6 Punteggio medio attribuito ai quesiti LFS sulla soddisfazione per l'attività lavorativa svolta per cluster. Anno 2016 (valori medi e valori percentuali)

CLUSTER/ SOTTOGRUPPO	Punteggi medi relativi alle dimensioni del benessere lavorativo (scala da 0 a 10)										Alta probabilità di perdere il lavoro (%)	Bassa occupabilità (%)
	Soddisfa- zione generale	Guada- gno di lavoro	Ambiente di lavoro	Prospetti- ve di carriera	Orario di lavoro	Stabilità del lavoro	Tipo di attività svolta	Distanza casa- lavoro	Interesse per il lavoro			
In difficoltà												
A1	7,4	6,3	7,7	5,5	6,9	7,3	7,8	8,1	7,7	5,8	91,5	
Inizio in salita												
A2	7,4	6,6	7,7	5,6	7,0	5,4	7,8	7,7	7,7	50,2	87,1	
In cerca di una svolta												
B	4,4	4,5	5,2	3,1	5,3	5,4	4,5	6,5	4,5	21,0	91,7	
In condizioni economiche favorevoli												
C1	6,7	6,2	6,8	5,6	6,7	6,8	6,8	7,1	6,8	4,4	95,0	
C2	8,2	7,4	8,2	6,7	8,1	8,2	8,5	8,4	8,5	2,3	92,3	
C3	8,0	7,3	8,1	6,5	8,0	8,2	8,4	8,3	8,4	3,1	92,6	
Appagati												
D	8,0	7,6	7,8	7,0	7,6	8,2	8,3	7,8	8,4	2,2	92,3	
Totale	7,5	6,8	7,6	6,1	7,3	7,4	7,7	7,8	7,7	7,9	92,3	

Fonte: Elaborazioni su dati Istat



Tavola 5.7 Redditi medi e indicatori sulla posizione lavorativa per cluster. Anno 2016 (valori in euro e valori percentuali)

CLUSTER/ SOTTOGRUPPO	Valori mediani (in euro)				Con reddito com- plessivo cre- scente	A tempo deter- minato	In part time	Part time involon- tario	Sottoc- cupati	In cerca di lavoro	Coord. altre persone	Mismatch formaz./ qualifica	Condizione 12 mesi prima		
	Retrib. impon. lorda mens.	Reddito da lavoro dipendente	Reddito comples- sivo	Reddito familiare equiva- lente									Disoc- cupati	Inat- tivi	
In difficoltà															
A1	911	10.181	10.991	13.782	54,3	4,6	69,8	45,9	14,7	7,1	10,6	29,1	7,8	2,7	
Inizio in salita															
A2	1.312	12.947	13.674	16.604	71,6	94,9	35,3	30,3	10,8	16,6	8,7	39,9	31,1	7,1	
In cerca di una svolta															
B	1.655	18.843	19.710	19.883	53,9	8,9	32,1	22,7	11,1	18,5	14,0	35,7	6,3	1,5	
In cond. ec. favorevoli															
C1	1.975	21.910	22.882	21.665	67,1	3,4	10,5	6,1	1,6	2,6	14,1	29,5	3,3	0,9	
C2	1.960	21.613	22.621	21.755	99,3	4,9	13,4	5,5	1,2	0,9	18,3	25,6	4,3	1,3	
C3	2.106	23.117	24.159	22.628	0,9	1,2	12,2	3,5	1,4	1,0	23,3	22,5	1,1	0,4	
Appagati															
D	3.547	38.235	39.781	35.963	74,7	2,0	2,7	0,7	0,4	2,1	45,8	23,2	1,0	0,5	
Totale	1.948	21.608	22.596	22.164	62,3	10,3	21,5	13,0	4,4	4,6	21,5	27,5	5,6	1,6	

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

La partizione delle imprese

Per le imprese sono state individuate due partizioni ordinate gerarchicamente, in quattro e sette gruppi (Tavole 5.8, 5.9 e 5.10).⁶⁵ Il gruppo indicato con Z è costituito dalle imprese del settore finanziario, per le quali è disponibile solo un set limitato di variabili economiche e strutturali che riflettono comunque il target relativamente elevato dei loro dipendenti. Gli altri tre gruppi della prima partizione individuano: un segmento W di microimprese (15,9 per cento) con dati economici nel complesso modesti, in cui la dinamica occupazionale è sostenuta dalle unità di nuova formazione; un ampio segmento X di imprese (49,4 per cento), prevalentemente attive nel settore dei servizi, ove convivono: imprese “giovani” e con livelli retributivi relativamente modesti (X1), imprese prevalentemente rivolte al mercato interno e con margini operativi positivi e indicatori economici crescenti (X2) e unità in forte declino occupazionale e con valori economici in arretramento (X3); un segmento Y di imprese in salute (32,7 per cento), prevalentemente manifatturiere e con una forte vocazione all’export, ove si trovano realtà particolarmente solide (Y2) (16,2 per cento) e imprese con alcuni segnali di criticità e di compressione nei livelli delle variabili economiche (Y1, 16,6 per cento).

65 Anche in questo caso è stata applicata una ACM seguita da una CA sui fattori principali. Per caratterizzare le imprese sono state utilizzate le informazioni contenute nel registro base delle imprese extra-agricole ASIA (dati strutturali e sull’occupazione dal 2014 al 2017) e nel registro base esteso sui risultati economici Frame-Sbs (variabili economiche dal 2014 al 2016). Ciascuna impresa è stata classificata in base alla sua dinamica occupazionale (in crescita, in diminuzione, imprese nuove ecc.) ed economica (fatturato, valore aggiunto, redditività) nonché in base al valore di alcuni indicatori di performance, sia di tipo economico (produttività apparente del lavoro, grado di integrazione verticale, costo del lavoro per dipendente, fatturato per addetto, margine operativo lordo corretto, indicatori patrimoniali) sia relativi alla natura dell’occupazione dipendente. Ciascun indicatore è stato poi classificato in base alla posizione assunta dall’impresa rispetto ai quartili della distribuzione nel suo dominio di riferimento, genericamente ottenuto dall’incrocio fra attività economica (divisione ATECO) e classe dimensionale. Questi indicatori di posizione sono stati costruiti sulla base delle informazioni relative a tutte le imprese con dipendenti presenti nel registro ASIA, pari a circa 1,5 milioni di unità.



Tavola 5.8 Caratteristiche strutturali dei datori di lavoro per cluster di imprese. Anni 2014-2017 (valori assoluti e valori percentuali)

CLUSTER/ SOTTOGRUPPO	Numero di imprese con dipendenti				Rapporti di lavoro nel campione LFS		% imprese con meno di 5 anni (b)	Dinamica dipendenti 2014-2017			Numero di dipendenti		
	Registro ASIA (.000 e %)	Nel campione LFS (a) (v.a. e %)	Osservazioni	Stime (.000)	Indice 2017: base 2014=100	% con dipendenti in calo		1° quartile	Media-na	3° quartile	Media		
Micro in affanno													
W	761	48,7	4.945	15,9	7.338	877	23,5	121,1	30,7	1,2	2,8	5,0	13,9
Mercato interno (prevalenza servizi)													
X1	114	7,3	3.785	12,1	7.398	899	37,4	128,9	24,2	10,5	27,9	93,1	120,1
X2	244	15,6	6.535	21,0	13.242	1.545	18,2	131,2	22,8	6,0	13,3	45,4	109,6
X3	241	15,4	5.087	16,3	10.039	1.187	11,5	90,0	63,5	4,8	11,3	39,3	83,5
Esportatrici (prevalenza manifattura)													
Y1	58	3,7	5.171	16,6	15.891	1.877	6,7	107,2	30,8	20,1	53,0	158,2	252,4
Y2	121	7,7	5.041	16,2	12.538	1.570	9,6	114,8	29,3	10,0	30,5	113,4	197,6
Attività finanziarie													
Z	23	1,5	623	2,0	3.193	384	10,6	96,7	40,3	5,0	37,5	225,4	573,1
Totale	1.561	100,0	31.187	100,0	31.622	8.338	16,8	111,9	33,6	5,0	15,4	66,7	138,6

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

(a) Imprese del registro ASIA, datori di lavoro principali nella settimana di riferimento dell'intervista degli occupati dipendenti LFS (escluse le interviste proxy).

(b) Età calcolata al 31/12/2016.

Tavola 5.9 Alcuni indicatori relativi ai datori di lavoro per cluster di imprese. Anni 2014-2017 (valori assoluti e valori percentuali)

CLUSTER/ SOTTOGRUPPO	% esportatrici (b)	% Mol corretto positivo (a)	% imprese con valori crescenti di:		Tenure	% imprese appartenenti a gruppi			% imprese con uso intenso di:			
			Mol corretto (a)	Valore aggiunto per addetto		Totale	di cui:		Part time	Tempo determinato	Apprendistato	
							Multinazionali italiane	Multinazionali estere				
Micro in affanno												
W	3,0	54,2	51,0	50,9	25,0	3,9	0,7	1,0	66,3	23,4	15,6	
Mercato interno (prevalenza servizi)												
X1	15,6	69,7	54,4	52,0	9,1	24,6	4,6	2,6	52,3	36,4	8,2	
X2	0,7	93,9	78,3	71,0	26,9	24,3	3,6	2,1	40,2	29,4	9,5	
X3	16,7	63,0	12,2	17,0	46,6	28,9	6,1	3,4	32,0	12,9	5,4	
Esportatrici (prevalenza manifattura)												
Y1	93,7	95,4	70,7	68,9	27,7	55,2	21,7	11,2	7,5	7,4	3,5	
Y2	61,5	94,5	62,3	57,0	36,9	58,1	19,0	15,2	12,1	9,7	3,1	
Attività finanziarie												
Z	n.d.	35,5	n.d.	n.d.	27,8	44,8	17,7	11,7	29,2	3,5	5,0	
Totale	30,7	78,8	55,3	53,1	29,4	32,8	9,4	6,0	34,3	19,3	7,5	

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

(a) La correzione ha luogo attribuendo ai dipendenti dell'impresa la retribuzione media delle imprese del registro ASIA per divisione ATECO e classe di dipendenti.

(b) Imprese che hanno effettuato esportazioni nel triennio 2014-2017.

Tavola 5.10 Indici di specializzazione settoriale e territoriale dei datori di lavoro per cluster di imprese. Anno 2016 (indici (a))

CLUSTER/ SOTTOGRUPPO	Attività economiche (b)						Ripartizioni geografiche			
	Industria in s.s.	Costru- zioni	Com- mercio	Alloggio e ristora- zione	Servizi alle imprese	Servizi alle famiglie	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Mezzo- giorno
Micro in affanno										
W	40,8	108,3	89,4	207,9	115,3	173,7	89,1	71,3	105,0	149,3
Mercato interno (prevalenza servizi)										
X1	91,8	83,3	83,6	90,1	129,5	118,6	71,1	63,6	120,9	172,5
X2	45,7	130,0	90,3	165,7	131,9	135,0	87,6	105,1	107,5	106,0
X3	83,0	145,0	106,2	81,5	108,9	98,5	103,7	94,9	102,7	98,0
Esportatrici (prevalenza manifattura)										
Y1	208,2	36,8	120,8	8,5	29,8	5,8	118,2	133,2	80,1	47,8
Y2	140,8	85,0	107,6	29,0	84,6	66,5	124,1	118,7	87,8	49,4
Attività finanziarie										
Z							115,6	110,1	96,9	65,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

(a) Frequenza teorica nel caso di indipendenza = 100.

(b) Industria in s.s = ATECO B-E; Commercio = ATECO G; Alloggio e ristorazione = ATECO I; Servizi alle imprese = ATECO H, J-N; Servizi alle famiglie = ATECO P-S.

Una lettura integrata

La distribuzione congiunta delle due partizioni mostra interessanti specializzazioni nella “produzione” di benessere e malessere lavorativo. In generale, gli individui dei cluster più “sfavoriti” tendono infatti ad associarsi alle imprese meno competitive e simmetricamente all’opposto (Tavola 5.11). Le micro-imprese tendono a catalizzare gli individui che manifestano segnali di malessere di tipo materiale. Le imprese del cluster X2 (la cui dinamica appare caratterizzata da ampi gradi di libertà nella gestione dei rapporti di lavoro) sono maggiormente associate ai disagi, anche qui per lo più materiali, connessi all’ingresso nel mercato del lavoro dei giovani. Il gruppo di imprese in declino (X3) appare polarizzato al suo interno tra unità in difficoltà e unità con evidenti segnali di presidio “tradizionale” e di lungo corso, alta *tenure* ma scarsi profitti. Non parrebbe casuale dunque che si rilevi, proprio in questo cluster, un’incidenza più marcata sia del nucleo forte dell’insoddisfazione descritto nel cluster degli individui “*In cerca di una svolta*” sia delle componenti più appagate appartenenti al cluster C3, mentre è molto bassa l’incidenza del gruppo a più netta composizione giovanile “*Inizio in salita*”. È anche interessante notare che il gruppo di imprese X1 - con una maggiore incidenza di imprese nuove - è associato agli individui dei cluster che si collocano sui gradini più bassi della qualità dell’occupazione.

Il resto dei segmenti “alti” dei datori di lavoro è associato ai cluster individuali che descrivono condizioni materiali migliori; tuttavia, vale la pena notare che il gruppo Y1 (dove prevalgono le imprese esportatrici con forti segnali di esposizione alla pressione competitiva) esprime un’incidenza relativamente più elevata di individui che riferiscono livelli di soddisfazione critici, riflettendo probabilmente almeno in parte la natura rischiosa o non scontata del contesto di mercato cui tali imprese sono esposte.



Tavola 5.11 Occupati dipendenti per cluster sulla qualità del lavoro e cluster dei datori di lavoro. Anno 2016 (valori assoluti e indici di specializzazione (a))

CLUSTER/ SOTTOGRUPPO	Cluster di imprese							Totale	
	Micro in affanno	Mercato interno (prevalenza servizi)			Esportatrici (prevalenza manifattura)		Attività finanziarie		
		W	X1	X2	X3	Y1			Y2
INDIVIDUI									
In difficoltà	A1	325	233	250	181	114	84	13	1.199
Inizio in salita	A2	85	111	195	59	74	84	4	612
In cerca di una svolta	B	52	73	99	88	106	81	17	516
In condizioni economiche favorevoli	C1	114	151	268	225	374	266	46	1.444
	C2	167	172	348	224	452	292	19	1.675
	C3	95	102	222	231	324	242	93	1.310
Appagati	D	39	57	162	178	433	521	192	1.582
Totale		877	899	1.545	1.187	1.877	1.570	384	8.338
INDICI DI SPECIALIZZAZIONE									
In difficoltà	A1	258,0	180,1	112,6	105,8	42,1	37,0	23,6	100,0
Inizio in salita	A2	131,3	167,9	171,8	68,0	53,8	73,3	14,9	100,0
In cerca di una svolta	B	95,0	131,5	103,9	120,1	91,3	83,1	71,4	100,0
In condizioni economiche favorevoli	C1	75,2	97,1	100,3	109,3	115,0	97,8	69,3	100,0
	C2	94,7	95,4	112,2	94,1	119,8	92,7	25,1	100,0
	C3	69,3	72,1	91,6	124,2	110,0	98,1	153,6	100,0
Appagati	D	23,4	33,3	55,2	79,1	121,7	174,9	263,2	100,0
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

(a) Un valore superiore a 100 indica che il cluster è sovrarappresentato nel relativo gruppo di imprese.

Questa lettura “diagonale” degli indici di specializzazione della Tavola 5.11, se per un verso restituisce risultati parzialmente attesi, rischia di offrire una visione limitata del rapporto fra caratteristiche di impresa e dimensione qualitativa dell’attività lavorativa. Va quindi sottolineato che circa un quarto degli individui dei segmenti più critici della qualità del lavoro è dipendente di imprese classificate “esportatrici”, e che la metà di questi è occupato fra le imprese del gruppo Y1. Dal lato opposto, quasi la metà degli individui che esprimono livelli più elevati di qualità lavorativa sono dipendenti di imprese classificate ai livelli inferiori di struttura e performance: la maggior parte di essi trova infatti collocazione nei gruppi X2 e X3, mentre appare assai meno intensa la capacità di assicurare adeguati livelli di qualità da parte delle “Micro in affanno”.

Guardando al reddito, l’incrocio delle due partizioni offre un quadro delle condizioni materiali che accompagnano lo stato del benessere lavorativo.⁶⁶ La distribuzione del reddito complessivo è piuttosto netta sia nella partizione degli individui sia in quella delle imprese (Tavola 5.12).

Il reddito complessivo medio dei dipendenti delle “Attività finanziarie” è pari a circa il triplo di quello dei dipendenti delle imprese “Micro in affanno”. Se si considerano gli incroci ai due estremi della diagonale principale il fattore di scala diventa pari a cinque. I divari individuali sono solo in parte mitigati dai redditi degli altri componenti del nucleo familiare di fatto, la

66 I quesiti di LFS sulla soddisfazione non offrono spunti rilevanti qualora vengano letti attraverso l’incrocio delle due partizioni. La soddisfazione per la retribuzione percepita evidenzia un trend crescente nel passaggio verso le imprese più “virtuose” anche all’interno dei cluster della partizione degli individui. Il gradiente si accentua ulteriormente se si considera il timore di perdere il lavoro, ovviamente più sentito fra i dipendenti delle imprese più deboli.



Tavola 5.12 Reddito complessivo individuale e reddito familiare equivalente dei dipendenti del settore privato extra-agricolo, per cluster sulla qualità del lavoro e cluster dei datori di lavoro. Anno 2016 (valori medi annui in euro e numeri indice)

CLUSTER/ SOTTOGRUPPO		Cluster di imprese							Totale
		Micro in affanno	Mercato interno (prevalenza servizi)			Esportatrici (prevalenza manifattura)		Attività finanziarie	
		W	X1	X2	X3	Y1	Y2	Z	
REDDITO COMPLESSIVO INDIVIDUALE									
In difficoltà	A1	9.410	10.219	11.538	11.767	13.094	12.900	12.154	10.991
Inizio in salita	A2	9.794	11.009	13.600	15.229	17.708	18.413	17.137	13.674
In cerca di una svolta	B	12.749	14.168	16.593	19.650	23.344	24.735	33.077	19.710
In condizioni economiche favorevoli	C1	17.821	19.920	21.075	22.628	24.526	25.241	33.243	22.882
	C2	18.375	20.666	21.439	22.596	24.442	24.787	22.511	22.621
	C3	19.158	21.180	21.608	23.616	25.210	26.198	37.408	24.159
Appagati	D	32.569	33.151	33.858	38.351	38.667	42.140	47.391	39.781
Totale		13.820	16.701	19.634	22.089	25.496	28.081	39.592	22.596
REDDITO FAMILIARE EQUIVALENTE (base indice: reddito complessivo=100)									
In difficoltà	A1	132	118	124	125	131	117	127	125
Inizio in salita	A2	123	129	121	111	112	108	170	121
In cerca di una svolta	B	114	106	110	98	98	98	99	101
In condizioni economiche favorevoli	C1	99	95	92	95	94	95	92	95
	C2	105	93	95	96	96	94	116	96
	C3	106	91	97	93	92	88	82	94
Appagati	D	98	95	96	91	89	89	88	90
Totale		117	100	99	98	97	95	90	98

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

cui incidenza (tenuto conto della scala di equivalenza) è più elevata soprattutto nei cluster di individui dove prevalgono le componenti giovanili e femminili dell'occupazione dipendente. Fra gli individui del gruppo "In difficoltà", dove la componente femminile è maggioritaria, l'integrazione familiare pesa in media circa per il 25 per cento rispetto al reddito complessivo individuale; circostanze analoghe si riscontrano per il segmento "Inizio in salita" a prevalente composizione giovanile. Viceversa, la criticità e le inquietudini del cluster "In cerca di una svolta" - che pure ha condizioni materiali migliori - può essere associata proprio al mancato supporto di redditi familiari.

Il quadro del divario reddituale risulta amplificato qualora si considerino le retribuzioni effettive. In questo caso, a parità di cluster individuale, le retribuzioni medie crescono rapidamente passando dai cluster di imprese "bassi" a quelli "alti", arrivando quasi a triplicare: si tratta di divari piuttosto netti e che sono solo in parte conseguenza della diversa incidenza dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

In conclusione, le potenzialità informative e di analisi offerte dall'integrazione di fonti, da rilevazione campionaria e da registro, aprono rilevanti spazi di analisi anche quando a essere indagati sono aspetti meno formalizzati e multidimensionali, come in questo caso la qualità del lavoro. L'analisi applicata al contesto produttivo italiano appare coerente con le molte analisi prodotte dall'Istat volte a descrivere i punti di forza e di debolezza del sistema economico del Paese. Anche la compresenza, in un sistema produttivo estremamente frammentato ed eterogeneo, di evidenti polarizzazioni, di cluster a elevata informalità e disagio e di gruppi caratterizzati da grande dinamismo è stata da tempo individuata come una caratteristica pe-



culiare italiana. L'analisi qui proposta ha evidenziato l'esistenza di un'associazione fra migliori condizioni materiali e percezioni positive dei lavoratori sulla qualità del proprio lavoro, e profili d'impresa maggiormente dinamici, andando al di là di alcune tradizionali chiavi di lettura (piccole vs grandi imprese, ruolo del mercato e delle pressioni competitive ecc.). Essa ribadisce anche alcuni dei temi focali del presente Rapporto. In particolare, gli individui del gruppo "Inizio in salita", a più alta prevalenza giovanile e maggiore *mismatch* formativo, sono più presenti fra le imprese meno competitive, quelle che si rivolgono al mercato interno, fanno ricorso a un uso più intenso di forme di lavoro flessibili e offrono retribuzioni medie più modeste. Nei gruppi più disagiati, part time involontario e sottoccupazione sembrano incidere in maniera significativa sulla qualità del lavoro. Al contrario, nei gruppi con condizioni economiche più favorevoli, livelli di reddito simili non garantiscono gli stessi livelli di soddisfazione.⁶⁷

Resta da capire in che misura gli elementi appena esposti rappresentino un vulnus del sistema (da affrontare attraverso opportune *policy*) o se siano essi stessi "sistema", cioè elementi interdipendenti e comunicanti aggredibili solo attraverso un approccio sistemico di lungo periodo: il trasferimento di benessere, o malessere, fra segmenti di unità produttive sarebbe in questo caso un gioco a somma zero e non il segnale della presenza di uno o più modelli da seguire.

67 Questo lavoro mostra anche come l'introduzione di variabili che ancorano la valutazione della qualità a contesti lavorativi e di interazione sociale ben definibili possa offrire lo spunto necessario per meglio comprendere e giustificare i paradossi, reali o apparenti, di valutazioni meramente "soggettive".



5.4 DISUGUAGLIANZE RETRIBUTIVE NELLE PICCOLE IMPRESE: IL RUOLO DELL'EFFICIENZA

La dispersione delle retribuzioni all'interno dell'impresa e tra le imprese rappresenta una dimensione rilevante della disuguaglianza nelle condizioni di vita dei lavoratori. La sua analisi è stata però a lungo condizionata dalla limitata disponibilità di dati in grado di collegare a livello di singola unità statistica (la posizione lavorativa) informazioni congiunte sul lavoratore e sull'unità economica a cui quest'ultimo è legato da un rapporto di lavoro. Le caratteristiche della posizione lavorativa occupata, quelle del singolo lavoratore, le specificità dell'impresa in cui il lavoratore è impiegato e il contesto territoriale di riferimento concorrono, infatti, a spiegare i differenziali retributivi osservati sul mercato del lavoro. La nuova strategia dell'Istat, basata sulla costruzione di registri statistici integrabili, consente di ampliare le prospettive di analisi in questa direzione, grazie alla possibilità di disporre di basi dati esaustive sia sulle imprese sia sui lavoratori che vi operano.

Le analisi qui proposte propongono un focus sulle piccole imprese, segmento maggioritario della struttura produttiva italiana e tratto caratteristico della nostra economia:⁶⁸ si tratta di 1 milione e 400 mila unità economiche, con forti rapporti con il territorio di localizzazione in cui esse operano (sono state selezionate le aziende localizzate in un solo comune) e le cui performance e caratteristiche tendono a influenzare in modo diretto la domanda di lavoro locale e le retribuzioni; tali imprese occupano circa 7 milioni e 830 mila posizioni lavorative dipendenti (con più di un'ora di lavoro retribuito), pari al 47,8 per cento delle posizioni lavorative dipendenti del settore privato. Si tratta di unità economiche che presentano livelli retributivi più bassi e una più contenuta disuguaglianza nella distribuzione rispetto a quella osservabile per il totale delle imprese. I risultati delle stime prodotte a partire dalla base dati appena descritta⁶⁹ mostrano che i fattori che più si associano alle differenze nei livelli retributivi individuali nelle piccole imprese sembrano legati in primo luogo alla posizione lavorativa (all'inquadramento professionale, al tipo di contratto, al regime orario e alla copertura annuale del contratto) e alle caratteristiche dell'impresa (produttività, settore, attività di esportazione e anzianità sul mercato); in secondo luogo, alle caratteristiche del lavoratore (sesso, età, titolo di studio) e a quelle del territorio in cui l'impresa opera (il livello retributivo sembra essere inversamente proporzionale ai tassi di sommerso o di lavoro irregolare).

In questo approfondimento l'analisi dei differenziali retributivi viene arricchita con un'esplorazione del legame tra livelli retributivi e livelli di efficienza delle imprese. L'efficienza con cui le imprese combinano i fattori di produzione può essere definita come il grado di aderenza del processo di produzione a uno standard di ottimalità ed esprime l'attitudine a massimizzare

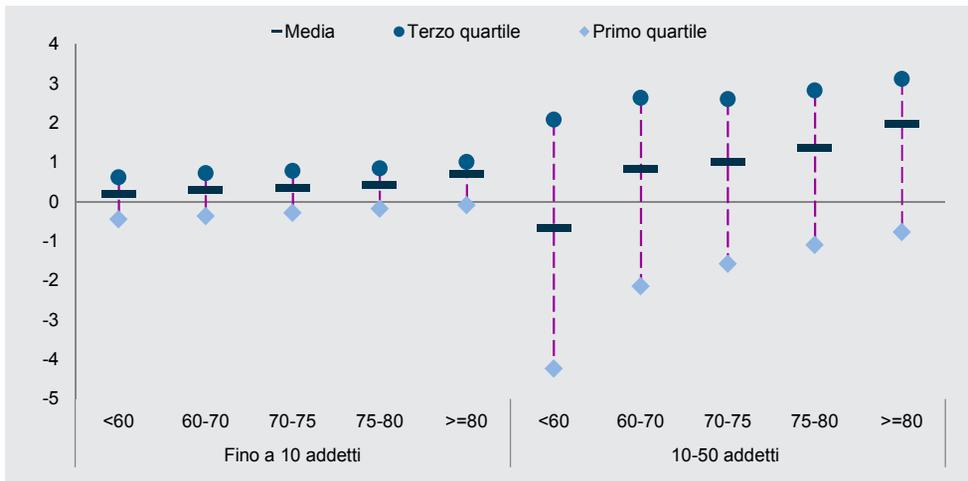


68 La base dati sperimentale, attualmente disponibile per il solo anno 2014, riguarda le imprese con meno di 50 addetti localizzate in un solo comune ed è ottenuta dall'integrazione a livello micro di diverse fonti sul mercato del lavoro di tipo LEED (Linked Employer-Employed Data): il registro statistico ASIA imprese e il sistema informativo sull'occupazione (DBOccupazione); il registro statistico tematico RACLI (Registro Annuale sul Costo del Lavoro Individuale) e il registro esteso Frame-Sbs, che fornisce informazioni sulle caratteristiche strutturali delle imprese. Dall'analisi sono esclusi il settore agricolo, quello pubblico e il settore assicurativo-finanziario. Per maggiori dettagli si veda Istat (2018c).

69 Istat (2018c).

il rapporto tra output e input.⁷⁰ L'efficienza rappresenta un aspetto fondamentale del potenziale di crescita di un'azienda e può essere correlata sia ai livelli retributivi sia ai differenziali salariali che si osservano tra imprese (componente *between*) e all'interno dell'impresa stessa (componente *within*).⁷¹

Figura 5.25 Primo quartile, media e terzo quartile della variazione tra il 2014 e il 2017 del numero di dipendenti nell'impresa per classe di efficienza e numero di addetti



Fonte: Elaborazione su dati Istat

La suddivisione delle piccole imprese in cinque classi di efficienza⁷² consente diverse considerazioni, relative alla propensione alla crescita occupazionale, ai livelli retributivi e alla disuguaglianza salariale.

Per quanto riguarda il primo aspetto, si può osservare come le aziende che nel 2014 presentavano i più elevati livelli di efficienza sono anche quelle che, nel corso dei tre anni successivi (dal 2015 al 2017), hanno maggiormente incrementato le posizioni lavorative dipendenti (Figura 5.25). In particolare, per le microimprese (fino a 10 addetti) la variazione media assoluta nel numero di dipendenti, sempre positiva, cresce all'aumentare del livello di efficienza (variando tra 0,21 e 0,70); tra le imprese più grandi (10-50 dipendenti), l'aumento medio raggiunge quasi le due unità (1,98) per le più efficienti, mentre le imprese minimamente efficienti mostrano una diminuzione pari in media a 0,67 unità.

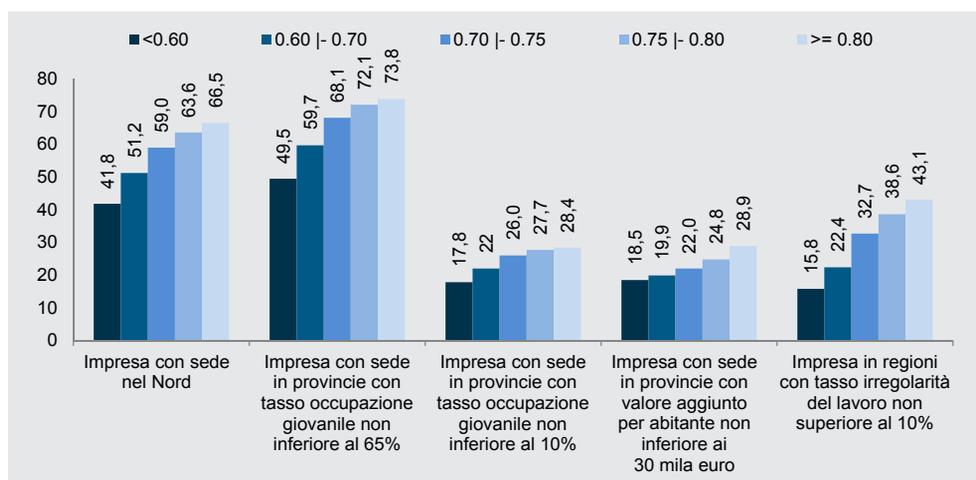
70 L'efficienza produttiva delle imprese è stimata con un modello di frontiera di produzione stocastica. In particolare, è stata stimata una trasformazione logaritmica della funzione di produzione Cobb-Douglas (l'utilizzo di specificazioni funzionali diverse, quali la translogaritmica, ha portato a risultati analoghi) avente il valore aggiunto come variabile dipendente e il numero di addetti e il livello degli ammortamenti (approssimazione della dotazione di capitale) come variabili esplicative. A partire da tale stima, separando l'inefficienza dalla componente casuale dell'errore, è possibile arrivare a confrontare l'output potenziale dell'impresa con quello da essa effettivamente ottenuto sulla base della propria dotazione di fattori produttivi (per la stima dell'indicatore si veda Istat, 2014).

71 Nello specifico, sono state selezionate solo le imprese con informazioni sull'efficienza che, già attive nel 2014, risultano sopravvissute al 2017. Si tratta di 914.501 aziende (il 65 per cento delle piccole imprese unilocalizzate) che impiegano 5.757.198 posizioni lavorative dipendenti (il 74 per cento del totale).

72 Le classi sono state definite rispetto a valori tondi dell'indicatore di efficienza in modo tale che ognuna di esse contenga circa il 20 per cento delle imprese: la prima classe include le imprese con valori di efficienza inferiori a 0,60 (il 17,7 per cento), la seconda quelle con valori compresi tra 0,60 e 0,70 (23,4 per cento); la terza con valori tra 0,70 e 0,75 (20 per cento); la quarta con valori tra 0,75 e 0,80 (il 21,8 per cento) e l'ultima con valori dell'efficienza superiori a 0,80 (17,8 per cento).



Figura 5.26 Posizioni lavorative dipendenti per alcune caratteristiche del territorio dove ha sede l'impresa e per classe di efficienza dell'impresa. Anno 2014 (per 100 posizioni lavorative dipendenti nella stessa classe di efficienza)



Fonte: Elaborazione su dati Istat

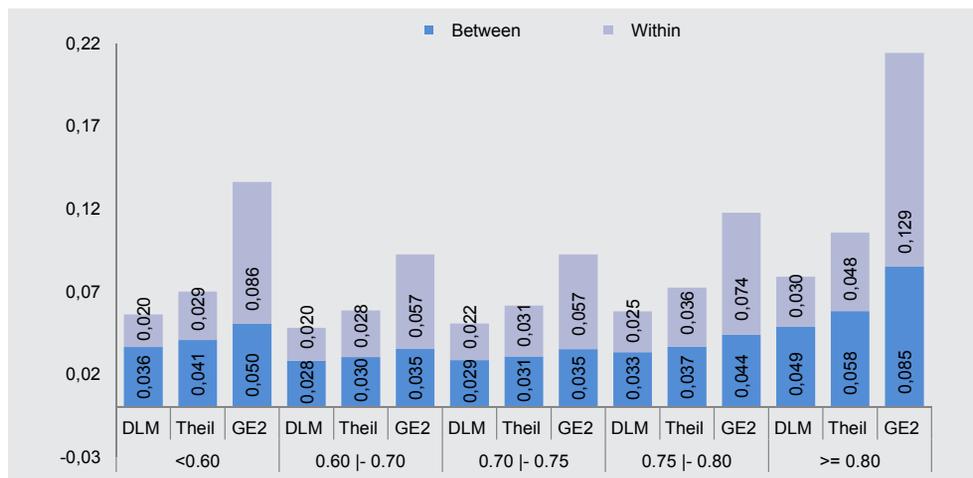
Relativamente ai livelli retributivi, i salari delle imprese a massima efficienza sono i più elevati (in media 13,6 euro l'ora contro 10,8 euro delle imprese meno efficienti), riguardando più spesso posizioni lavorative dipendenti, full time, attive per tutto l'anno e di elevato profilo professionale (quadri o dirigenti); inoltre, tali posizioni sono ricoperte con maggior frequenza da uomini, ultra 50enni, con una lunga anzianità di carriera o un titolo di studio elevato, soprattutto di tipo tecnico. Sovente un'efficienza elevata si associa all'appartenenza dell'impresa a gruppi nazionali o multinazionali, a una maggiore propensione alle esportazioni e a un'anzianità sul mercato di almeno 15 anni. Essere dipendenti di questo tipo di aziende significa lavorare per lo più nel Nord del Paese e operare in settori con scarsa incidenza di economia sommersa, in territori con bassi tassi di disoccupazione e di lavoro irregolare; in queste imprese inoltre, i tassi di occupazione, soprattutto giovanile, e il valore aggiunto per abitante risultano generalmente più elevati (Figura 5.26).

Anche a parità di condizioni,⁷³ ossia eliminando l'effetto imputabile alle differenze appena analizzate, lavorare in imprese a massima efficienza significa guadagnare il 12 per cento in più rispetto a chi lavora in imprese minimamente efficienti, l'8 per cento in più rispetto a chi è dipendente di imprese con livelli di efficienza tra 0,70 e 0,75 e il 5 per cento in più se il livello di efficienza è tra 0,75 e 0,80. In altre parole, la retribuzione aumenta al crescere del livello di efficienza, considerando che la capacità retributiva di un'impresa non dipende soltanto dai suoi livelli di produttività, ma anche dalla capacità di impiegare in maniera efficiente le risorse disponibili.

73 Attraverso la stima di un modello di regressione lineare, avente come variabile dipendente il logaritmo della retribuzione oraria, sono state selezionate le variabili che hanno un effetto netto: tali variabili spiegano il 51 per cento della variabilità complessiva. Queste sono, in ordine di importanza: qualifica professionale; settore di attività economica dell'impresa; anzianità del lavoratore nella posizione; appartenenza a un gruppo d'impresa; sesso del lavoratore; classe di efficienza dell'impresa; età del lavoratore; numero di addetti dell'impresa; regione in cui ha sede l'unità locale; titolo di studio del lavoratore; cittadinanza del lavoratore; attività di esportazione dell'impresa; quota di dipendenti sugli addetti dell'impresa; regime orario; valore aggiunto per abitante nella provincia in cui ha sede l'unità locale; tipo di contratto; economia non osservata nel settore di attività economica; posizioni lavorative occupate dal lavoratore nell'anno; copertura annuale del contratto; tasso di lavoro irregolare nella regione e nel settore di attività economica; tipologia del comune in cui ha sede l'unità locale; anzianità dell'impresa; rapporto tra dipendenti e occupati nel sistema locale del lavoro in cui ha sede l'unità locale; tasso di disoccupazione nel sistema locale del lavoro in cui ha sede l'unità locale; tasso di disoccupazione giovanile (25-34 anni); tasso di forze di lavoro potenziali e tasso di occupazione giovanile (25-34 anni).



Figura 5.27 Disuguaglianza *within* e *between* della retribuzione oraria lorda delle posizioni lavorative dipendenti per classe di efficienza dell'impresa. Anno 2014



Fonte: Elaborazione su dati Istat

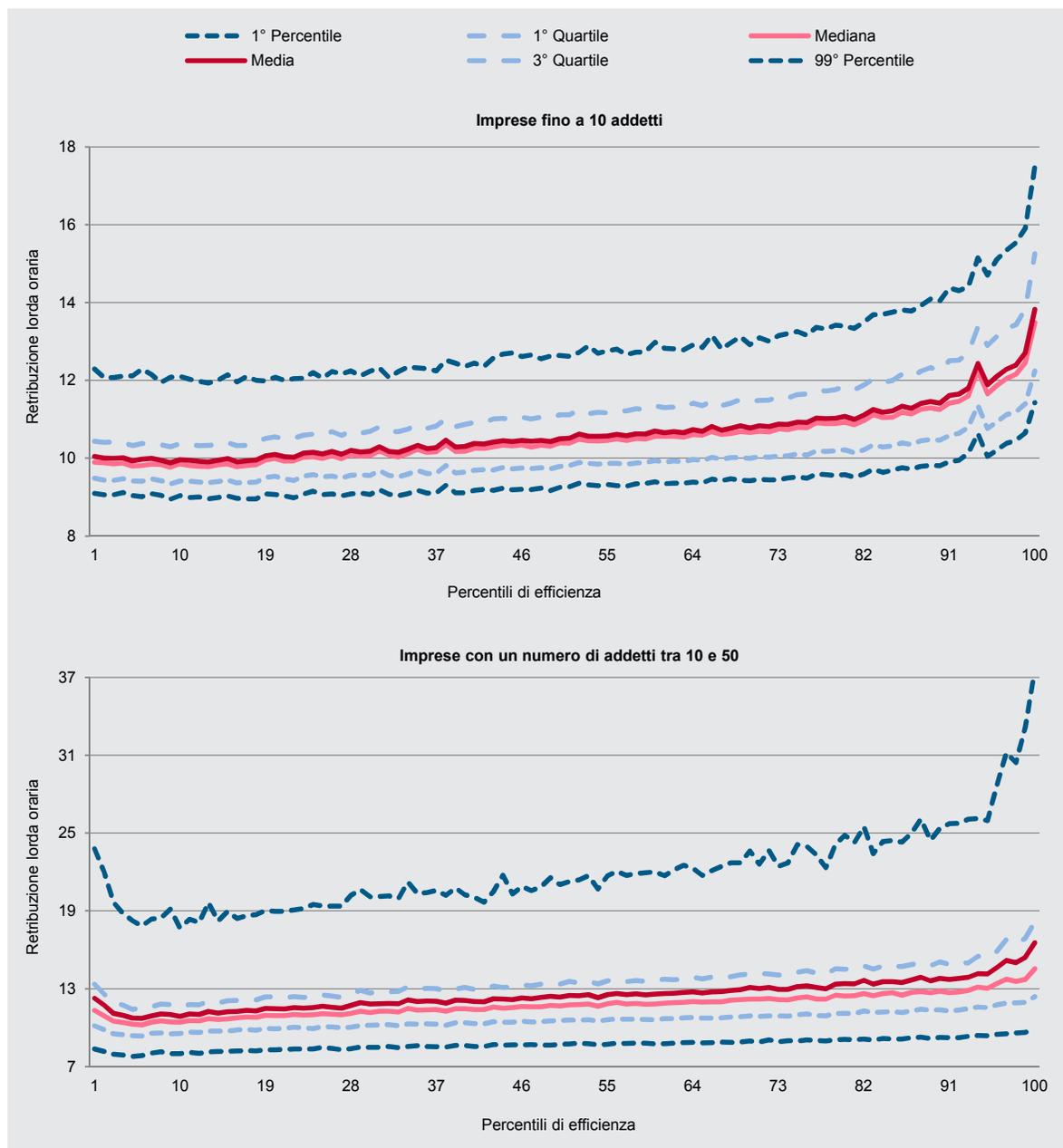
Infine, con riferimento alle disuguaglianze retributive, le imprese a massima efficienza sono anche quelle con i livelli di disuguaglianza retributiva più elevati, seguite da quelle a minima efficienza che, tuttavia, presentano livelli di disuguaglianza decisamente più bassi e prossimi alla media: emerge così una tendenza alla polarizzazione della disuguaglianza retributiva nei due estremi della distribuzione dell'efficienza. Se si scompone la disuguaglianza retributiva – attraverso gli indici di entropia⁷⁴ – nelle componenti *within* e *between*, si rileva come la maggiore disuguaglianza osservata tra le imprese a massima e minima efficienza sia legata a una più marcata eterogeneità retributiva tra imprese (componente *between*) (Figura 5.27). Nonostante all'aumentare dei livelli salariali i differenziali retributivi all'interno dell'impresa tendano ad ampliarsi (nel GE2, l'indice più sensibile alla coda alta della distribuzione, il valore della componente *within* supera quello della componente *between*), la componente *between* per le aziende più efficienti rimane comunque la più elevata.

Nelle imprese a più alta efficienza, la forbice tra i livelli retributivi bassi e alti è più ampia (Figura 5.28). Nelle microimprese la forbice si mantiene relativamente costante per tutti i livelli di efficienza (il valore del 99° percentile è superiore al primo di circa il 37 per cento), mostrando un aumento apprezzabile solo nell'ultimo cinque per cento della distribuzione (dove la differenza supera il 50 per cento): qui entrambi i livelli, bassi e alti, sono più elevati di quelli rilevati nelle imprese meno efficienti. Tra le imprese più grandi, il valore del 99° percentile è circa 2,5 volte quello del primo e il rapporto sale a 3,8 per il top cinque per cento delle imprese a massima efficienza, a seguito dell'aumento particolarmente marcato dei livelli retributivi più elevati.

In sintesi, nel segmento delle piccole imprese l'efficienza sembra nitidamente associata a tre dimensioni rilevanti delle condizioni di lavoro: dinamica positiva dell'occupazione, livelli retributivi più elevati, maggiore disuguaglianza retributiva interna. Da quest'ultimo punto di vista, emerge come la disuguaglianza retributiva osservata sia generata, oltre che dal segmento di imprese a maggiore efficienza, anche da quello a più bassa efficienza. Questa polarizzazione evidenzia la presenza, all'interno del sistema produttivo italiano, di diversi fattori generatori delle disuguaglianze retributive. Il fatto che queste siano più elevate nei segmenti più e meno performanti del sistema delle imprese rappresenta un'evidenza rilevante, di cui cogliere le implicazioni e le conseguenze interpretative.

74 Per la definizione degli indici di entropia si veda il Glossario.

Figura 5.28 Primo percentile, primo quartile, mediana, media, terzo quartile e 99° percentile della retribuzione lorda oraria per percentili di efficienza per le imprese fino a 10 addetti e per le imprese con numero di addetti tra 10 e 50. Anno 2014



Fonte: Elaborazione su dati Istat



DISUGUAGLIANZE RETRIBUTIVE E CARATTERISTICHE D'IMPRESA: UN'ANALISI ESPLORATIVA

Integrando i dati dell'Indagine sull'innovazione nelle imprese condotta dall'Istat con una struttura informativa di tipo LEED (Linked Employer-Employed Data) è possibile offrire un quadro descrittivo dell'associazione fra caratteristiche d'impresa e dispersione dei salari *within firm*,⁷⁵ attraverso l'impiego di una base dati di oltre 15 mila unità economiche con almeno 10 addetti operanti nei settori dell'industria e nei servizi di mercato.⁷⁶

A ciascuna impresa presente nell'Indagine sull'innovazione negli anni 2014-2016⁷⁷ è stata associata una misura della dispersione delle retribuzioni orarie lorde delle posizioni lavorative riferite ai dipendenti ivi occupati nel corso del 2016 (il rapporto tra il 90° e il 10° percentile), come misurate dal Registro Statistico RACLI.⁷⁸ Il set informativo a disposizione è stato ulteriormente arricchito con informazioni sulle principali caratteristiche dei lavoratori impiegati nell'impresa - derivanti dal DBOccupazione - e sulla struttura e competitività delle imprese stesse - tratte dal registro statistico Frame-Sbs, al fine di tenere conto di un insieme il più possibile ampio delle dimensioni rilevanti per l'analisi della dispersione salariale *within firm*.⁷⁹ L'esercizio è stato effettuato stimando una regressione quantilica volta a individuare l'effetto delle variabili esplicative lungo l'intera distribuzione della dispersione delle retribuzioni orarie lorde, in modo da coglierne l'associazione rispetto ai diversi livelli di disuguaglianza retributiva.

I risultati delle stime sono riportati nella Figura 5.29. Rispetto ai diversi profili innovativi, i risultati mostrano come solo le imprese che hanno introdotto nel periodo 2014-2016 innovazioni sia di prodotto sia di processo, eventualmente combinate a forme "soft" di innovazione - i cosiddetti "innovatori forti" definiti nella tassonomia delle imprese proposta dall'Istat nel Rapporto Competitività 2018⁸⁰ - siano associate a una minore dispersione salariale, con

75 Il tema sembra particolarmente rilevante ai fini dell'analisi della complementarità delle nuove tecnologie con la domanda di lavoro e con i differenziali retributivi osservati sul mercato, per cui l'evidenza empirica risulta ancora ridotta.

76 L'analisi è condotta sull'insieme delle imprese intervistate nell'indagine sull'innovazione 2014-2016, attive nelle seguenti sezioni di attività economica (ATECO 2007): manifattura (C); commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli (G); trasporto e magazzinaggio (H); servizi di informazione e comunicazione (J); attività finanziarie e assicurative (K); attività professionali, scientifiche e tecniche (M, salvo le divisioni 69 e 75).

77 Informazioni sull'indagine sono consultabili all'indirizzo <https://www.istat.it/it/archivio/221303>

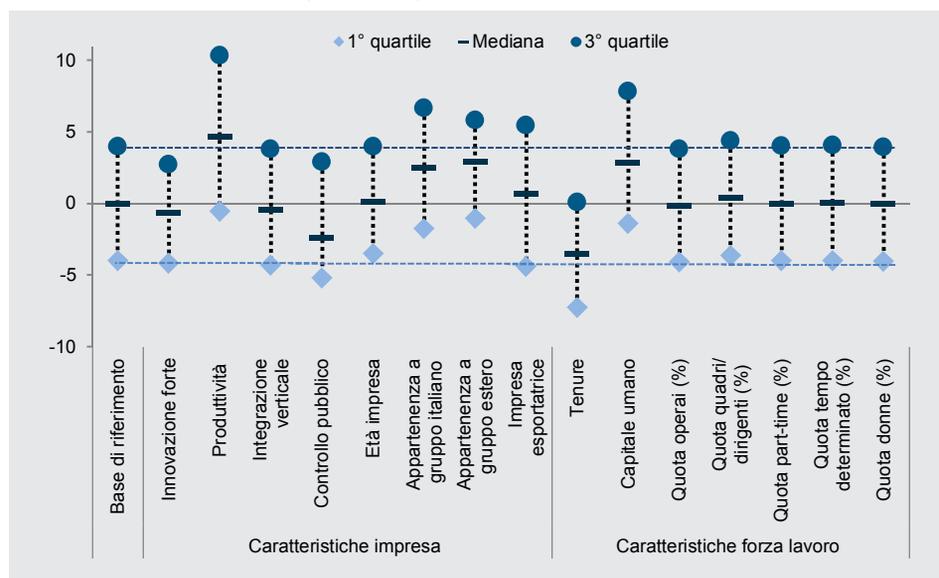
78 Per ulteriori informazioni si veda <https://www.istat.it/it/archivio/224858>

79 Secondo una procedura comune nelle analisi sulla dispersione salariale (Cirillo et. al., 2017), i salari su cui è stata calcolata la misura di dispersione sono i residui di una regressione lineare (equazione Minceriana) in cui i logaritmi delle retribuzioni orarie lorde di ciascun dipendente sono regredite su un set di caratteristiche individuali del lavoratore (sesso, età, livello educativo, posizione professionale, tipologia di contratto, cittadinanza), controllando per la provincia in cui viene svolta l'attività lavorativa e aggiungendo effetti fissi a livello di impresa. Le misure di dispersione calcolate sui residui per ciascuna impresa sono poi regredite, attraverso un'equazione quantilica, su un set di variabili che identificano le caratteristiche strutturali delle imprese (età; dummy settoriali ATECO 2 digit e dimensionali; regione di appartenenza; l'appartenenza a un gruppo italiano o internazionale; controllo pubblico; grado di integrazione verticale – consumi intermedi su valore della produzione; strategie di innovazione; produttività del lavoro) e le principali caratteristiche dei dipendenti dell'impresa (struttura della forza lavoro impiegata in termini di percentuale di: lavoratori con qualifica professionale dirigente o operaio, donne, lavoratori con regime orario part time e a tempo determinato; età modale e anni di studio medi – tenore – dei dipendenti). A fronte della ricchezza informativa utilizzata, è stata eseguita un'analisi per verificare l'assenza di multicollinearità tra le variabili esplicative. Tra i regressori è stata inserita anche la probabilità fittata dell'innovazione attraverso un modello probit, allo scopo di tenere conto dei possibili effetti di endogeneità. Le stime sono robuste rispetto all'eteroschedasticità dei residui.

80 Istat (2018b).



Figura 5.29 Effetti delle caratteristiche d'impresa sulla dispersione salariale. Anno 2016
(contributi alla variazione dei quartili della distribuzione base della dispersione salariale, valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat

effetti crescenti e statisticamente significativi per i più alti livelli di disuguaglianza retributiva (quelli superiori alla mediana) e un effetto massimo di contenimento stimato pari a -1,99 per cento in corrispondenza del novantesimo percentile della distribuzione. Strategie alternative (non mostrate in Figura 5.29), che combinano differenti intensità d'innovazione e inferiori livelli di complessità innovative, non risultano invece incidere sulla dispersione salariale. Con riferimento alle altre caratteristiche d'impresa, la presenza di alti livelli di produttività⁸¹ e l'appartenenza a gruppi, in particolare internazionali, si associano a una maggiore dispersione retributiva; tale effetto si rafforza per più alti livelli di dispersione salariale. L'intensità degli scambi con l'estero⁸² si associa significativamente, anche se con minore intensità, a più ampi divari retributivi, ma solo per le imprese con un differenziale salariale particolarmente alto - al di sopra del 75° percentile. Da un'analisi condotta separatamente sul 10° e il 90° percentile della distribuzione delle retribuzioni, risulta che la maggior dispersione legata all'appartenenza ai gruppi d'impresa è dovuta in misura maggiore all'amplificazione dei salari alti piuttosto che all'attenuazione di quelli bassi, che pure risulta significativa. D'altra parte, le imprese fortemente importatrici devono il più ampio differenziale retributivo a una compressione dei salari entro il primo decile della distribuzione. La medesima analisi evidenzia come maggiori livelli di produttività si associno a retribuzioni più elevate in entrambi i decili della distribuzione, con un'incidenza maggiore sul 90° percentile di quanto osservato nel 10°; laddove i rendimenti dell'alta intensità innovativa sembrano "premiare" le posizioni lavorative meno remunerate, suggerendo un possibile effetto redistributivo dei benefici dovuti all'innovazione all'interno dell'impresa.

81 Le imprese ad alta produttività sono qui definite come quelle con livelli di produttività (valore aggiunto per addetto) appartenenti al quarto superiore della distribuzione del proprio settore (individuato a un livello di disaggregazione Ateco-2 digit) e della propria classe dimensionale (piccole, medie, grandi). Lo stesso criterio è stato utilizzato per sintetizzare gli indicatori di alta intensità di capitale umano (anni di studio), *tenure* e integrazione verticale dell'impresa.

82 Le imprese a più alta intensità di scambi commerciali sono quelle caratterizzate da un rapporto tra valore delle esportazioni o delle importazioni e fatturato superiore al 5 per cento.

Un ruolo è anche svolto dall'intensità del capitale umano impiegato, che tende ad accentuare la disuguaglianza retributiva a tassi crescenti lungo l'intera distribuzione (contribuendo all'aumento di circa il 3 per cento della dispersione mediana); tale effetto è però bilanciato da quello della *tenure* dei lavoratori che riduce fortemente la dispersione dove essa è più pronunciata. Le stime confermano inoltre che le imprese più grandi tendono a mostrare una maggiore dispersione salariale, mentre le imprese a controllo pubblico sono associate a una dispersione più ridotta; quest'effetto tuttavia risulta significativo solo nella parte centrale della distribuzione.

L'analisi della struttura occupazionale d'impresa mostra risultati in linea con quanto evidenziato nella letteratura di riferimento: tra le categorie lavorative considerate più "deboli" si distingue un lieve effetto di contenimento della disuguaglianza salariale sia per le imprese a maggior intensità operaia, verosimilmente riconducibile al ruolo della maggior rappresentanza sindacale, sia per le imprese a maggior intensità di lavoro femminile. Al contrario, la maggior presenza di lavoratori a tempo parziale o di lavoratori a tempo determinato agisce, *coeteris paribus*, in direzione opposta, ampliando la dispersione salariale soprattutto nelle imprese dove quest'ultima è più pronunciata (90° decile della distribuzione). In particolare per entrambe le categorie si osserva un effetto statisticamente significativo di traslazione verso il basso della parte inferiore della distribuzione salariale e, per la sola categoria dei lavoratori a termine, anche un lieve effetto di innalzamento dei livelli salariali più elevati (90° percentile) – riconducibile alla remunerazione di incarichi ad alta professionalità spesso assegnati temporaneamente (consulenti, ecc.).

Ulteriori studi dovranno affinare la stima di queste relazioni ed approfondire la natura dei meccanismi in atto; le analisi qui proposte mettono in luce - anche in questo caso - il valore strategico e le potenzialità offerte dall'integrazione di fonti di dati su imprese e lavoratori e offrono diversi spunti informativi e analitici sui fattori che possono spiegare la dimensione delle disuguaglianze retributive all'interno dell'impresa. In particolare, è da rilevare l'elevata associazione fra la dispersione salariale e i livelli di produttività e di capitale umano osservati nelle imprese. I risultati delle stime confermano, rafforzandole, evidenze descrittive e da modello presentate in diverse parti di questo capitolo, relative alla relazione positiva tra "qualità" del profilo di competitività delle imprese, livelli retributivi e grado di disuguaglianza dei salari, che si configura quindi come un fatto stilizzato da interpretare, anche a fini di policy.



Per saperne di più

Aslam, A. e L. Corrado (2012). "The geography of well-being". *Journal of Economic Geography*. 12(3): 627-649.

Balestra, C., R. Boarini and E. Tosetto (2018), "What matters the most to people?: Evidence from the Oecd Better Life Index users' responses", *Oecd Statistics Working Papers, No. 2018/03*. Oecd Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/edf9a89a-en>.

Ballas, D. e M. Tranmer (2012). "Happy people or happy places?: a multilevel modeling approach to the analysis of happiness and well-being". *International Regional Science Review*. 35(1): 70-102.

Boarini, R., M. Comola, C. Smith, R. Manchin e F. de Keulenaer (2012). "What Makes for a Better Life? The Determinants of Subjective Well-Being in Oecd Countries – Evidence from the Gallup World Poll". *Oecd Statistics Working Papers N.03*. Oecd Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5k9b9ltjm937-en>

Cazes, S., A. Hijzen e A. Saint-Martin (2015). "Measuring and Assessing Job Quality: The Oecd Job Quality Framework". *Oecd Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174*. Oecd Publishing, Paris.

Cirillo, V., Sostero, M. e Tamagni, F. (2017). "Innovation and within-firm wage inequalities: empirical evidence from major European countries", *Industry and Innovation* 24(5), 468-491.

Checchi, D. (2019). "La scuola come investimento". In *Rapporto sulla popolazione. L'istruzione in Italia*, a cura di De Santis G., Pirani E., Porcu M., Il Mulino.

Davino, C., et al. (2016). "A Quantile Composite-Indicator Approach for the Measurement of Equitable and Sustainable Well-Being: A Case Study of the Italian Provinces". In *Social indicators research* (pp. 1–31). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Davino, C., P. Dolce e S. Taralli (2017). "Quantile Composite-Based Model: A Recent Advance in PLS-PM. A Preliminary Approach to Handle Heterogeneity in the Measurement of Equitable and Sustainable Well-Being" p. 81-108. In: *Partial Least Squares Path Modeling. Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*, a cura di Hengky Latan and Richard Noonan. Springer International Publishing.

Diamantopoulos, A. e H. M. Winklhofer (2001). "Index construction with formative indicators: An alternative to scale development". *Journal of Marketing Research* 38(2), 269–277.

Diener, E. (1984). "Subjective Well-being". *Psychological Bulletin* 95, 542-575.

Dolce, P. e N. Lauro (2015). "Comparing maximum likelihood and PLS estimates for structural equation modeling with formative blocks". *Quality and Quantity: International Journal of Methodology*. Vol. 49(3), 891–902

Inmp-Istat (2019). "Atlante italiano delle disuguaglianze di mortalità per livello di istruzione". *Epidemiologia & prevenzione*, Supplemento n. 1 Anno 43, gennaio-febbraio 2019. <https://doi.org/10.19191/EP19.1.S1.002>

Istat (2012). *Rapporto Annuale sulla situazione del Paese*, Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/files/2012/05/Rapporto-annuale-2012.pdf>

Istat (2014). *Rapporto Annuale sulla situazione del Paese*, Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/files/2014/05/Rapporto-annuale-2014.pdf>.



Istat (2018a). *Rapporto Bes 2018. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/224669>

Istat (2018b). *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi - Edizione 2018*, Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/212438>

Istat (2018c). “Indicatori di disuguaglianza retributiva nelle piccole imprese”, Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/223917>

Istat (2019a). I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo. Temi. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/230102>

Istat (2019b). *Differenze territoriali di benessere. Una lettura a livello provinciale*, Letture statistiche-Territorio. Roma: Istat (in corso di diffusione).

Istat (2019c). *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi - Edizione 2019*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/228641>

Istat (2019d). *Il mercato del lavoro 2018: verso una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/227150>

Menabò di etica ed economia n. 100. <https://www.eticaeconomia.it/menabo-n-100/>

Murtin, F., Fleischer, L. e V. Siegerink (2018). “Trust and its determinants: Evidence from the Trustlab experiment”. *Oecd Statistics Working Papers, No. 2018/02*. Oecd Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/869ef2ec-en>.

Novak, M. e M. Pahor (2017). “Using a multilevel modelling approach to explain the influence of economic development on the subjective wellbeing of individuals”. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. 30:1, 705-720, DOI: 10.1080/1331677X.2017.1311229

Oecd (2013). *Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. Oecd Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264191655-en>.

Oecd (2014). *How's Life in Your Region? Measuring Regional and Local Well-being for Policy Making*. Oecd. Paris. <http://www.oecd.org/regional/how-s-life-in-your-region-9789264217416-en.htm>

Osterman P. (2013). “Introduction to the special issue on job quality: what does it mean and how might we think about it?”. *ILR Review*. 66 (4), 739-752.

Ostry J., A. Berg e C. Tsangarides (2014). “Redistribution, inequality and growth”. *IMF Staff discussion note*. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2014/sdn1402.pdf>

Rabe-Hesketh, S. e A. Skrondal (2012). *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*, Volumes I and II (3rd edition). Stata Press, College Station, Texas.

Ryff, C. (2014). “Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia”. *Psychother Psychosom*. 2014;83:10-28, DOI: 10.1159/000353263

Shinwell, M. e E. Shamir (2018). *Measuring the impact of businesses on people's well-being and sustainability, Taking stock of existing frameworks and initiatives*. Oecd sdd working paper No. 95

Snijders, T.A.B. e R.J Bosker (2012). *Multilevel Analysis* (2nd edition). Sage. London (UK)

Stiglitz, J. E., A. Sen e J. P. Fitoussi (2009). *Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress*. Paris: Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.

Stiglitz, J. E., J. Fitoussi e M. Durand (eds.) (2018). *For Good Measure: Advancing Research on Well-being Metrics Beyond GDP*. Oecd Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264307278-en>

Unece (2017). *Guide on Valuing Unpaid Household Service Work*. Geneva: United Nations.

van der Weide R. e B. Milanovic (2014). “Inequality is bad for growth of the poor, but not for that of the rich”. Policy Research Working Paper Series, 6963, The World Bank.



