

Capitolo 3

Dinamica e caratteristiche del mercato del lavoro

3.1 Introduzione

A partire dal decennio scorso, un processo di profonda trasformazione ha investito il mercato del lavoro, in Italia non diversamente da molti paesi avanzati. Nel mercato del lavoro sorgono nuove differenze, mentre si confermano o vengono meno le vecchie, secondo percorsi inevitabilmente complessi, così come complessi e spesso oggetto di controversia sono i mutamenti comportamentali e istituzionali che preludono ad una “modernizzazione” dai confini ancora incerti. Le pagine che seguono propongono alcuni snodi analitici più nitidi, che appaiono sufficientemente solidi e sostenuti da evidenze sia teoriche sia empiriche, e che per questo possono essere utili ad una riconsiderazione delle alternative in gioco da parte dei diversi attori che operano nel mercato del lavoro.

Per aggiornare il dibattito sullo sviluppo e sull’ammodernamento del mercato del lavoro, le tematiche “di cornice” rilevanti possono essere ricondotte essenzialmente a due processi collettivi fondamentali, uno dal lato dell’offerta e uno dal lato della domanda di lavoro.

Anzitutto, dal lato dell’offerta, si affermano nelle economie avanzate, in parallelo all’indebolirsi del modello tradizionale di divisione del lavoro nella famiglia, nuovi comportamenti in cui la partecipazione al lavoro retribuito è aperta a tutti i membri della famiglia. In questo nuovo scenario, il lavoro non è più (soltanto) un mezzo per guadagnarsi da vivere, bensì è (anche e sempre più) il terreno fondamentale di realizzazione della persona, il canale principale dell’inclusione sociale, oltre che l’espressione fondamentale della cittadinanza materiale.

Questo mutamento, maturato nel corso di un lungo processo di sviluppo sociale ed economico, si intreccia inestricabilmente con la crescita della partecipazione della donna al mercato del lavoro, che vede ormai la componente femminile protagonista delle attuali trasformazioni del lavoro. Lo sviluppo della partecipazione femminile si realizza attraverso l’aumento dell’occupazione, ma anche attraverso una contemporanea “resistenza” della disoccupazione che testimonia l’importanza per la donna dell’acquisizione del ruolo sociale connesso con il lavoro retribuito.

La nuova concezione del lavoro trova un importante riscontro a livello europeo nel rilievo politico dato dal Trattato di Amsterdam (1997) all’obiettivo di un alto livello dell’occupazione, poi tradotto a Lisbona (2000) nel *target* di un tasso medio di occupazione dell’Unione europea al 70% della popolazione in età di lavoro entro il 2010. Questa nuova formulazione “quantitativa” del diritto al lavoro segnala il riaffacciarsi in termini innovativi dell’obiettivo della *piena occupazione*, dopo la fase di tacito accantonamento connessa con le politiche di aggiustamento dell’economia internazionale all’inflazione del periodo recessivo degli *shock* petroliferi, che ha segnato la fine del “trentennio glorioso” dell’espansione delle economie occidentali e dei loro sistemi di protezione sociale dopo la fine del secondo conflitto mondiale. Peraltro, l’obiettivo della piena occupazione

come strumento fondamentale di realizzazione della persona e della cittadinanza s'intreccia oggi indissolubilmente (e si scontra anche) con quello della sostenibilità dei sistemi di *welfare*, di cui la piena occupazione costituisce il presupposto morale prima ancora che finanziario.

In secondo luogo, dal lato della domanda, il mercato del lavoro è profondamente interessato dal passaggio dei sistemi produttivi avanzati dal paradigma organizzativo fordista a quello postfordista e alla "nuova economia" - un passaggio che si realizza attraverso numerosi fenomeni interrelati, quali: a) la "smaterializzazione" delle produzioni, la terziarizzazione e la finanziarizzazione dei sistemi economici; b) la globalizzazione dei mercati dei capitali e gli effetti di "competizione tra i territori" per attrarli, con le conseguenti spinte alla deindustrializzazione e all'esportazione delle produzioni dai paesi avanzati verso quelli dove il costo dei fattori produttivi è competitivo; c) la centralità, nel nuovo modello di crescita, del capitale umano, della produzione di informazioni e conoscenze e dei loro mercati, e quindi lo *skill-bias* della domanda di lavoro, ovvero la sua distorsione verso i profili a competenza più elevata - nozioni che sono state stilizzate dai modelli economici di crescita endogena, fondati sulla diffusione di un tessuto in espansione di "organizzazioni che apprendono"; d) le nuove politiche d'impresa e filosofie gestionali (specializzazione flessibile, produzione snella, qualità totale, subfornitura, distretti industriali, ecc.) e, di conseguenza, la diffusione dei processi di ridimensionamento competitivo, esternalizzazione e *outsourcing*; e) la crescita d'importanza, in questo contesto di riconfigurazione dei sistemi produttivi, della piccola impresa, dell'impresa-rete, dei distretti industriali, dei sistemi territoriali; f) lo sviluppo della domanda di nuove professionalità "artigianali" e "professionali", collegate alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e ai nuovi modelli di consumo e dotate di un alto grado di autonomia e capacità di esposizione al rischio di impresa, la diffusione dei rapporti di lavoro atipici e del lavoro autonomo ("di seconda generazione"), la crescita dei flussi di immigrazione verso il Nord del mondo.

Si affermano quindi nuove esigenze di flessibilità e "destandardizzazione" del lavoro, da parte sia delle imprese sia dei lavoratori. Un aspetto fondamentale della destandardizzazione è costituito dalla flessibilizzazione del tempo di lavoro (nella dimensione dell'orario come in quella della durata), che rappresenta una delle fondamentali linee lungo le quali si realizza l'abbandono delle modalità tradizionali di lavoro. In quest'area si segnala la crescita della flessibilizzazione contrattata collettivamente (orari semestrali o annui, "banche del tempo"), ma ancor più delle forme contrattate individualmente, legate al ciclo produttivo o consentite da rapporti di lavoro di breve durata. In questo quadro, peraltro, particolare interesse riveste lo sviluppo del lavoro interinale, che rappresenta per l'impresa un'alternativa rilevante all'accensione di rapporti di lavoro a termine, soprattutto per le garanzie sulla selezione e la qualificazione dei lavoratori che le agenzie di lavoro interinale possono offrire. Le fonti amministrative costituiscono uno strumento privilegiato per costruire informazioni statistiche tanto sugli utilizzatori di lavoro a termine o interinale, quanto sui lavoratori che accettano queste modalità di lavoro.

Il lavoro temporaneo coinvolge il segmento giovanile dell'offerta di lavoro, impegnato nella fase di ingresso del percorso lavorativo, ma costituisce ancora per pochi una porta di entrata nel lavoro standard. Inoltre, lo sviluppo delle flessibilità non sembra ancora in grado di contrastare efficacemente il diffondersi del lavoro sommerso.

Queste trasformazioni si riflettono sul processo cruciale della distribuzione dell'occupazione tra le famiglie, che ha visto anche in Italia una recente manifestazione di tendenze alla polarizzazione del mercato del lavoro tra famiglie con "piena occupazione" e "senza occupazione". A questo proposito si segnala il ruolo ambiguo del lavoro atipico: da un lato, esso favorisce il contenimento della crescita delle famiglie senza occupati, ma dall'altro aumenta al contempo il numero delle famiglie con piena occupazione.

Gli effetti di questi processi, nuovi e complessi, sul sistema di fissazione dei salari sono ancora incerti: i differenziali salariali di genere, di settore e legati al

titolo di studio sono comparativamente ancora ampi, a testimonianza di un mercato del lavoro segmentato. Ma questi divari non incidono sugli equilibri macroeconomici: il governo della variabile salariale attraverso il sistema di relazioni industriali mostra infatti una notevole capacità di tenuta. I risultati ottenuti, tuttavia, non consentono di avanzare previsioni per il futuro, dato che il mercato del lavoro italiano è oggetto di una profonda trasformazione collegata ad un consistente sviluppo della domanda di lavoro, il cui governo richiede particolare prudenza.

3.2 L'aumento della partecipazione al mercato del lavoro

3.2.1 Le trasformazioni del mercato del lavoro italiano nel periodo 1993-2001

Il periodo 1993-2001 è stato caratterizzato inizialmente da una fase di difficoltà del mercato del lavoro, che ha determinato una diminuzione dell'occupazione di 458 mila unità nei primi due anni. Successivamente, si è assistito ad una ripresa altrettanto decisa: già nel 1998 si ritorna ai valori occupazionali di inizio periodo e nel 2001 si registra un numero di occupati pari a 21.514 mila unità, con un saldo positivo di 1.030 mila unità rispetto al 1993 (Tavola 3.1).

Oltre un milione di occupati in più tra il 1993 e il 2001

L'andamento della disoccupazione è speculare rispetto a quello dell'occupazione, ma con un significativo ritardo temporale: la disoccupazione aumenta subito, ma stenta a essere riassorbita quando inizia la ripresa economica. Rispetto al livello iniziale di 2.299 mila disoccupati, il valore massimo si raggiunge nel 1998, con 2.745 mila persone in cerca di occupazione. Da allora inizia, però, un riassorbimento progressivo e nel 2001 il numero dei disoccupati si attesta a 2.267 mila unità, il valore più basso dell'intero periodo nonostante la continua crescita delle forze di lavoro, che sono aumentate di un milione di unità (quasi esclusivamente donne: 987 mila su 998 mila).

Nell'arco temporale considerato, il tasso di attività aumenta di 2,6 punti percentuali, quello di occupazione di 2,7 punti. Anche per la disoccupazione la situazione è migliorata e nel 2001 il tasso è sceso al di sotto delle due cifre, attestandosi al 9,5%.

Nel 2001 il tasso di disoccupazione è sceso al di sotto delle due cifre

In questi nove anni, dunque, si è consolidata la base occupazionale del Paese, ma è aumentata anche la propensione al lavoro della popolazione. Per andare oltre una valutazione aggregata dei fenomeni e individuare le trasformazioni di fondo del mercato del lavoro, occorre introdurre il tema delle differenze cominciando da quella emergente, la differenza di genere, per poi coniugarla con l'altra grande differenza, quella territoriale.

Come mostra la Tavola 3.1, in soli due anni (dal 1993 al 1995) l'occupazione maschile diminuisce di 396 mila unità; oltre l'85% della flessione iniziale dell'occupazione è dunque dovuta alla componente maschile. Solo dopo altri due anni di stagnazione inizia una ripresa e alla fine del periodo gli uomini occupati sono 13.455 mila, livello dello 0,3% superiore al valore iniziale.

Per le donne la caduta iniziale dell'occupazione è stata relativamente minore e soprattutto è durata meno: già nel 1996 inizia una sostenuta ripresa, che fa registrare alla fine del periodo 991 mila occupate in più (+14%). Quasi tutti i posti di lavoro aggiuntivi che si sono creati sono dunque femminili. Ciò ha determinato un sensibile aumento della quota femminile dell'occupazione, tendenza peraltro ancora in atto.

Quasi tutti i posti di lavoro aggiuntivi sono femminili

Sulle dinamiche osservate ha senza dubbio influito il progressivo sviluppo, soprattutto nel corso della seconda metà degli anni Novanta, delle forme di lavoro flessibili. La quota della componente "atipica" dell'occupazione si è infatti incrementata nell'arco temporale considerato per entrambi i sessi, in misura appena più accentuata per le donne. Tra gli uomini, infatti, l'incidenza dell'occupazione a carattere temporaneo sul totale dei dipendenti si è attestata nel 2001 all'8,3% (era 5,0% nel 1993), mentre tra le donne è passata dall'8,2% all'attuale 11,9%.

Tavola 3.1 - Forze di lavoro per condizione professionale e tasso di occupazione, disoccupazione e attività per sesso - Anni 1993-2001 (valori assoluti e valori percentuali)

ANNI	Maschi			Femmine			Totale		
	Occupati	Persone in cerca di occupazione	Totale forze di lavoro	Occupati	Persone in cerca di occupazione	Totale forze di lavoro	Occupati	Persone in cerca di occupazione	Totale forze di lavoro
VALORI ASSOLUTI (in migliaia)									
1993	13.415	1.094	14.509	7.069	1.205	8.274	20.484	2.299	22.783
1994	13.156	1.234	14.390	6.998	1.274	8.272	20.154	2.508	22.662
1995	13.019	1.280	14.299	7.007	1.358	8.365	20.026	2.638	22.664
1996	13.003	1.286	14.289	7.122	1.367	8.489	20.125	2.653	22.778
1997	13.015	1.294	14.309	7.192	1.394	8.586	20.207	2.688	22.895
1998	13.090	1.313	14.403	7.345	1.431	8.777	20.435	2.745	23.180
1999	13.158	1.266	14.424	7.533	1.404	8.937	20.692	2.669	23.361
2000	13.316	1.179	14.495	7.764	1.316	9.080	21.080	2.495	23.575
2001	13.455	1.066	14.521	8.060	1.201	9.261	21.514	2.267	23.781
TASSI (%)									
ANNI	Maschi			Femmine			Totale		
	Tasso di occupazione (a)	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività (a)	Tasso di occupazione (a)	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività (a)	Tasso di occupazione (a)	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività (a)
1993	68,2	7,5	73,8	35,8	14,6	41,9	51,9	10,1	57,8
1994	66,7	8,6	73,1	35,4	15,4	41,9	51,0	11,1	57,4
1995	65,9	9,0	72,5	35,4	16,2	42,3	50,6	11,6	57,4
1996	65,9	9,0	72,5	36,0	16,1	43,0	50,9	11,6	57,7
1997	65,8	9,0	72,4	36,4	16,2	43,5	51,0	11,7	57,9
1998	66,2	9,1	72,9	37,3	16,3	44,6	51,7	11,8	58,7
1999	66,7	8,8	73,2	38,3	15,7	45,5	52,5	11,4	59,3
2000	67,5	8,1	73,6	39,6	14,5	46,3	53,5	10,6	59,9
2001	68,1	7,3	73,6	41,1	13,0	47,3	54,6	9,5	60,4

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

(a) I tassi di occupazione e di attività sono riferiti alla popolazione tra i 15 e i 64 anni di età.

Ancora più evidente il maggiore utilizzo del lavoro a tempo parziale da parte delle donne. Nel 2001 l'incidenza di tale istituto per la componente femminile è stata del 16,6% e ha manifestato una crescita di 5,4 punti percentuali nell'arco temporale di riferimento; per la componente maschile l'incidenza si è attestata al 3,5%, livello piuttosto modesto e di un solo punto percentuale al di sopra di quanto registrato nella media del 1993.

In una prospettiva territoriale, si evidenzia come il Mezzogiorno registri in tutto il periodo un livello di utilizzo dei contratti a termine pressoché doppio rispetto alle altre aree del Paese, accomunando in questo sia la componente maschile sia la femminile. Per quanto attiene ai rapporti di lavoro a tempo parziale, la situazione è meno delineata: tra le donne sono quelle residenti nelle regioni settentrionali a usufruirne in misura più consistente, tra gli uomini sono in particolare quelli del Mezzogiorno.

Nonostante il recente sviluppo delle forme di lavoro atipiche, i divari rispetto ai principali partner comunitari permangono piuttosto ampi. In particolare, se si considera l'incidenza del lavoro a tempo parziale femminile, utilizzando il 2000 come anno di riferimento, il dato italiano risulta ancora inferiore di oltre 16 punti percentuali se confrontato con la media dei paesi aderenti all'Unione e, sebbene in linea con i livelli registrati in Spagna, ancora distante dalle incidenze che caratterizzano paesi come la Francia e la Germania (entrambe ben oltre la soglia del 30%). Se si guarda invece all'incidenza femminile del lavoro temporaneo, le differenze tendono ad attenuarsi; sempre con riferimento al 2000, il dato relativo alle donne italiane risulta di soli 2,3 punti percentuali inferiore alla media dei 15 paesi Ue, e non lontano dai livelli toccati in Francia e Germania (15,7% e 13,1%, rispettivamente). In questo caso, delle quattro grandi economie continentali, solo il dato spagnolo si differenzia in modo netto (34,6%), ma ciò appare frutto di una legislazione incentivante che non trova riscontri all'interno dell'area Ue.

Si deve segnalare, peraltro, che la dinamica espansiva delle forme di lavoro flessibile nel corso degli ultimi due anni si è nel complesso attenuata, riducendo in modo consistente rispetto al recente passato il suo contributo alla crescita dell'occupazione (cfr. il paragrafo 1.2.5).

Nonostante il forte aumento dell'occupazione femminile, l'andamento della disoccupazione è invece più omogeneo e ricalca, anche nella successione temporale, le tendenze medie esaminate in precedenza. Alla fine del periodo il numero delle disoccupate è di fatto lo stesso del 1993, mentre quello dei disoccupati è di poco diminuito. Il differenziale nei tassi di disoccupazione tra maschi e femmine è stato intaccato solo leggermente (da 7,1 a 5,7 punti) e rimane a tutto svantaggio delle donne: 7,3% per i primi contro 13,0% per le seconde.

Il vantaggio maschile è evidente anche nel confronto con il contesto comunitario. La situazione al 2001, infatti, vede il tasso di disoccupazione maschile posizionarsi solo di poco oltre la media dei 15 paesi aderenti all'Unione (7,3% contro 6,6%); ben diverso è invece il divario nel caso del tasso di disoccupazione femminile: 13,0% rispetto al 9,0%. Inoltre, mentre il tasso maschile risulta inferiore a quello tedesco e spagnolo (7,7% e 9,1%, rispettivamente) e sostanzialmente sugli stessi livelli della Francia, il tasso femminile risulta inferiore solo al dato spagnolo (18,8%), e distante dal dato relativo alle donne francesi (10,5%) e, soprattutto, a quelle tedesche (8,1%).

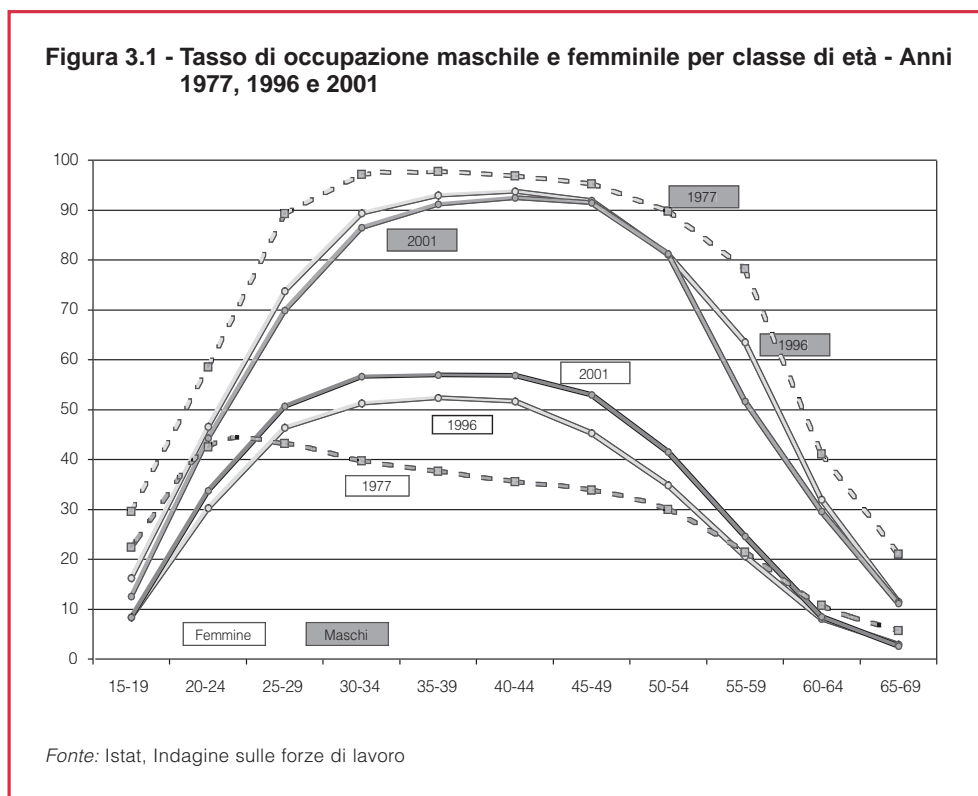
Le dinamiche di questi nove anni confermano dunque una tendenza che risale ormai alla metà degli anni Settanta: l'occupazione femminile aumenta ma la disoccupazione non ne risulta sostanzialmente intaccata poiché parallelamente, nel succedersi delle generazioni, sempre più donne entrano nel mercato del lavoro, con una tendenza alla crescita che ancora non mostra segni di attenuazione.

È difficile quindi inquadrare correttamente ciò che si verifica nel mercato del lavoro prescindendo da una prospettiva generazionale, sia per i maschi sia per le femmine. Le trasformazioni sono efficacemente inquadrare nella Figura 3.1, che riporta i tassi di occupazione per classi di età in anni diversi. Come si vede, per gli uomini il volume di occupazione negli ultimi cinque anni è leggermente diminuito nelle classi giovanili e soprattutto in quelle di età avanzata.

Aumenta sia l'occupazione a termine sia quella part-time

Rispetto alla media Ue permangono forti divari, specie per l'occupazione femminile part-time

La disoccupazione femminile è il 13% in Italia, il 9% nell'Unione europea



Per le donne la crescita del tasso di occupazione si è concentrata nelle classi centrali. Continua dunque un fenomeno che ha radici lontane, come mostra il confronto con la curva dell'occupazione per età del 1977: in passato il picco dell'occupazione e della partecipazione femminile si raggiungeva prima dei trent'anni e cominciava poi un progressivo declino dell'attività. Oggi avviene esattamente l'opposto e le curve della partecipazione maschile e femminile sono simili nella forma e si vanno avvicinando.

Cambia il modello di partecipazione al lavoro delle donne

È dunque mutato il modello di partecipazione al lavoro delle donne. Mentre in passato iniziavano a lavorare in giovane età e il lavoro veniva visto per lo più come un'esperienza transitoria, oggi iniziano in età più avanzata, nel momento in cui le generazioni precedenti già cominciavano a uscire dal mercato, e manifestano una maggiore determinazione a non abbandonare il lavoro in futuro.

Ciò non significa che non vi siano, nel ciclo di vita femminile, uscite più o meno consistenti, ma i dati mostrano che sono comunque inferiori ai rientri. Lo dimostra un semplice esercizio di confronto del tempo e delle età sui dati del grafico: vediamo, ad esempio, che nel 1996 nella classe di età compresa tra i 35 ed i 39 anni era occupato il 52,3% delle donne; se nel 2001 andiamo a vedere la classe tra i 40 ed i 44 anni, stiamo osservando le stesse generazioni a cinque anni di distanza e troviamo occupate il 56,8% delle donne. Ancora dopo i 40 anni abbiamo, dunque, un saldo netto di entrate nell'occupazione pari a 4,5 punti percentuali; solo dopo i 45 anni cominciano le uscite nette.

In un'ottica generale, possiamo dire che negli otto anni che ci separano dal 1993 nelle famiglie italiane, accanto alla tradizionale occupazione del maschio capofamiglia, troviamo un milione di occupate adulte in più. Cambiano dunque gli equilibri e le prospettive stesse delle famiglie. Prima di assumere questa diversa ottica è però opportuno vedere qual è stata l'evoluzione della disoccupazione per classi di età.

L'ultimo decennio è stato cruciale per l'assetto del mercato del lavoro, poiché ha in parte modificato le fondamenta di quello che è stato definito il "modello familista" di mercato del lavoro.

È forse il caso di ricordare che, rispetto agli altri paesi europei, la disoccupazione in Italia ha sempre presentato una peculiarità dal punto di vista della distribuzione, ed è sempre stata un sinonimo di inoccupazione giovanile. Dai primi anni Sessanta e fino all'inizio degli anni Novanta, infatti, indipendentemente dalle fasi congiunturali dell'economia, il 75-80% delle persone in cerca di occupazione era concentrato in Italia nella fascia 15-29 anni. Negli altri paesi europei la distribuzione era tendenzialmente opposta e tale si è mantenuta.

Resta elevata la disoccupazione giovanile e cresce la quota di disoccupati ultratrentenni

Questo modello si è in parte modificato nell'ultimo decennio. Come mostra la Tavola 3.2, già nel 1993 le persone in cerca di occupazione con meno di 29 anni erano scese al 65,4% del totale ed oggi sono il 51,4%.

Ciò non significa che il problema della disoccupazione giovanile si sia attenuato in gravità: il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 25 ed i 29 anni, infatti, è ancora quasi il doppio rispetto a quello degli adulti tra i 30 ed i 39 anni (e quello dei 20-24enni è oltre il triplo); si è ridotta tuttavia l'estensione a scapito della componente adulta: di fronte ad un numero di persone in cerca di occupazione rimasto pressoché immutato in questi nove anni, gli adulti sono passati da 804 mila a 1.103 mila.

Questo spostamento della disoccupazione segue in parte le modifiche della composizione per età della popolazione, ma non ne è completamente spiegato.

Tavola 3.2 - Forze di lavoro per condizione professionale e tasso di disoccupazione per sesso e classe di età - Anni 1993 e 2001 (composizione percentuale e valori percentuali)

CLASSI DI ETÀ	1993			2001		
	Occupati	Persone in cerca di occupazione	Tasso di disoccupazione	Occupati	Persone in cerca di occupazione	Tasso di disoccupazione
MASCHI						
15-19	2,5	15,0	32,9	1,5	8,3	31,1
20-24	7,8	30,6	24,3	5,9	22,7	23,4
25-29	12,9	20,7	11,6	11,5	21,6	13,0
30-39	27,6	17,1	4,8	31,3	24,8	5,9
40-49	25,8	8,5	2,6	27,0	11,8	3,4
50 e oltre	23,5	8,1	2,7	22,9	10,7	3,6
Totale	100,0	100,0	7,5	100,0	100,0	7,3
FEMMINE						
15-19	2,9	13,8	44,5	1,6	7,0	40,1
20-24	10,7	29,8	32,2	7,4	21,4	30,2
25-29	15,3	20,9	18,9	13,7	22,0	19,4
30-39	29,5	21,6	11,1	32,7	30,0	12,0
40-49	24,9	9,8	6,3	26,8	13,9	7,2
50 e oltre	16,6	4,1	4,0	17,8	5,8	4,6
Totale	100,0	100,0	14,6	100,0	100,0	13,0
TOTALE						
15-19	2,7	14,4	37,8	1,5	7,6	34,9
20-24	8,8	30,2	27,9	6,5	22,0	26,5
25-29	13,7	20,8	14,6	12,3	21,8	15,8
30-39	28,3	19,5	7,2	31,8	27,5	8,4
40-49	25,5	9,2	3,9	26,9	12,9	4,8
50 e oltre	21,1	6,0	3,1	21,0	8,1	3,9
Totale	100,0	100,0	10,1	100,0	100,0	9,5

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

*Tra il 1993 e il 2001
oltre 600 mila
rapporti di lavoro a
termine in più*

A questo fenomeno si aggiunge anche quello già richiamato del lavoro atipico, e di quello temporaneo in particolare. Nel periodo in esame, il lavoro temporaneo è infatti passato da 900 mila a un milione e 504 mila unità. Circa il 60% dell'occupazione aggiuntiva che si è creata in otto anni è costituita da lavoro temporaneo; inoltre, al pari della disoccupazione, anche questa tipologia di lavoro si è andata spostando verso le età centrali: nel 1993 gli occupati temporanei con più di 29 anni erano il 47,8% del totale, oggi sono il 66,1%.

Un altro elemento di trasformazione del mercato viene dal fronte dell'istruzione, una trasformazione che ancora una volta ha coinvolto in particolare le donne, cambiando il loro atteggiamento rispetto al lavoro.

Nei nove anni che stiamo esaminando, la quota di persone con un titolo di studio superiore all'obbligo è passata dal 27,6% al 33,3%. Questo aumento interessa in particolare il mercato del lavoro femminile. Per un uomo, infatti, la scelta di continuare o meno gli studi prefigura il "tipo" di destino lavorativo verso il quale sarà orientato, visto che comunque rimarrà nel mercato del lavoro. Per una donna, invece, intraprendere un percorso di studio significa qualcosa di diverso, poiché anticipa una volontà di partecipazione al lavoro che avrà modo di manifestarsi appieno solo ad anni di distanza.

La Tavola 3.3 mostra con evidenza la relazione diretta tra livello del titolo di studio e tasso di attività femminile. Dopo i 30 anni di età sono sul mercato del lavoro l'80% delle donne con laurea, i 2/3 delle donne diplomate ed il 64% di quante hanno conseguito una qualifica professionale. Il punto di rottura è la scuola dell'obbligo: è attivo solo il 43% delle donne con la sola licenza media e meno del 20% delle donne con licenza elementare o nessun titolo.

Tavola 3.3 - Tasso di attività, occupazione e disoccupazione femminile (30-69 anni) per titolo di studio - Anni 1993 e 2001 (valori percentuali)

TITOLI DI STUDIO	1993			2001		
	Tasso di Attività	Tasso di Occupazione	Tasso di Disoccupazione	Tasso di Attività	Tasso di Occupazione	Tasso di Disoccupazione
Dottorato, Laurea, Laurea breve	79,1	76,1	3,8	79,7	76,2	4,3
Diploma accesso Università	63,3	59,4	6,1	66,6	61,7	7,3
Qualifica o Licenza senza accesso Università	62,9	58,7	6,7	63,8	59,4	6,9
Licenza Media	41,0	36,9	10,1	42,8	37,8	11,8
Licenza elementare/Nessun titolo	19,8	18,0	9,1	16,5	14,5	12,0
Totale	36,8	33,9	7,9	43,5	39,6	8,8

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

Il generale processo di crescita del livello di istruzione comporta dunque un aumento del tasso di attività femminile, ma dalla Tavola 3.3 emerge anche un elemento da non sottovalutare: il livello di attività cresce anche a parità di titolo di studio, e una diplomata di oggi è più attiva di quanto non lo fosse una diplomata otto anni fa. E la stessa cosa è vera, anche se con meno evidenza, per le non diplomate; costituiscono un'eccezione le donne con scolarità bassa o nulla. In altri termini, la crescita dell'offerta femminile sembra davvero ricollegabile ad un processo più vasto, che coinvolge quasi tutte le donne, anche indipendentemente dal livello di istruzione.

*L'occupazione
aumenta
prevalentemente al
Centro-Nord, la
disoccupazione solo
nel Mezzogiorno*

Passiamo adesso alle differenze territoriali per vedere come queste si intersecano con le tendenze appena evidenziate. Il divario tra Nord e Sud è cresciuto nel periodo che stiamo esaminando, come illustra con evidenza la Tavola 3.4. Quasi tutto l'incremento di occupazione che si è registrato nel periodo (il 90,5%) è stato infatti assorbito dalle regioni centro-settentrionali, mentre il numero delle persone in cerca di occupazione è diminuito del 23,9% al Centro-Nord ed è aumentato del 18,1% nel Mezzogiorno.

Tavola 3.4 - Forze di lavoro per condizione professionale e tasso di attività, occupazione e disoccupazione per sesso e ripartizione geografica - Anni 1993-2001 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)

ANNI	Nord-Centro					Mezzogiorno				
	Occupati	Persone in cerca di occupazione	Tasso di			Occupati	Persone in cerca di occupazione	Tasso di		
			Attività	Occupazione	Disoccupazione			Attività	Occupazione	Disoccupazione
MASCHI										
1993	9.155	442	74,9	71,5	4,6	4.260	652	71,7	62,1	13,3
1994	9.009	496	74,2	70,3	5,2	4.147	737	70,9	60,0	15,1
1995	8.959	488	73,9	70,0	5,2	4.061	792	70,0	58,4	16,3
1996	8.948	471	73,9	70,2	5,0	4.055	816	70,0	58,1	16,7
1997	8.949	457	73,7	70,0	4,9	4.066	837	70,1	58,0	17,1
1998	8.981	441	73,9	70,4	4,7	4.109	873	71,2	58,5	17,5
1999	9.053	408	74,4	71,1	4,3	4.105	858	71,1	58,6	17,3
2000	9.146	367	74,8	71,9	3,9	4.170	812	71,3	59,5	16,3
2001	9.224	332	75,0	72,4	3,5	4.231	733	71,0	60,4	14,8
FEMMINE										
1993	5.348	624	46,9	42,0	10,4	1.721	581	32,9	24,5	25,2
1994	5.318	672	47,1	41,8	11,2	1.680	602	32,5	23,8	26,4
1995	5.372	693	47,8	42,3	11,4	1.635	665	32,6	23,1	28,9
1996	5.489	688	48,8	43,4	11,1	1.633	680	32,7	23,0	29,4
1997	5.543	688	49,3	43,9	11,0	1.649	706	33,2	23,1	30,0
1998	5.638	670	50,1	44,8	10,6	1.707	761	34,8	24,0	30,8
1999	5.823	625	51,3	46,3	9,7	1.710	778	35,2	24,1	31,3
2000	6.015	551	52,4	48,0	8,4	1.749	764	35,5	24,6	30,4
2001	6.211	479	53,4	49,6	7,2	1.848	723	36,4	26,1	28,1
TOTALE										
1993	14.503	1.066	60,9	56,7	6,8	5.981	1.233	52,1	43,1	17,1
1994	14.327	1.168	60,7	56,0	7,5	5.827	1.340	51,5	41,7	18,7
1995	14.330	1.180	60,9	56,2	7,6	5.696	1.458	51,1	40,6	20,4
1996	14.437	1.158	61,4	56,8	7,4	5.688	1.495	51,1	40,4	20,8
1997	14.492	1.145	61,5	57,0	7,3	5.715	1.543	51,5	40,4	21,3
1998	14.619	1.111	62,0	57,6	7,1	5.816	1.634	52,8	41,1	21,9
1999	14.876	1.033	62,9	58,7	6,5	5.815	1.636	53,0	41,2	22,0
2000	15.161	919	63,6	59,9	5,7	5.918	1.576	53,3	42,0	21,0
2001	15.435	811	64,3	61,0	5,0	6.079	1.456	53,6	43,1	19,3

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

Solo negli ultimi due anni le tendenze nel Mezzogiorno sembrano essersi allineate a quelle del resto del Paese: l'occupazione ha ripreso a crescere allo stesso ritmo e la disoccupazione a diminuire, ma la differenza è ancora lontana dall'essere colmata. Nel 2001 si registra nel Centro-Nord un tasso di occupazione del 61% ed un tasso di disoccupazione del 5%; nel Mezzogiorno il tasso di occupazione è appena del 43,1%, mentre il tasso di disoccupazione è del 19,3%.

Se introduciamo la distinzione per sesso, le differenze tra le due grandi aree del Paese emergono in modo ancora più marcato. Nel Centro-Nord esiste ormai una vera e propria saturazione dell'offerta di lavoro maschile: il tasso di disoccupazione è sceso nel 2001 al 3,5%, un livello considerato di pieno impiego. L'occupazione femminile ha avuto una crescita davvero notevole: il tasso di occupazione è aumentato dal 42% del 1993 al 49,6% del 2001. Il tasso di disoccupazione femminile già nel 1999 era sceso al di sotto delle due cifre ed è ora del 7,2%, cioè meno della metà del tasso di disoccupazione maschile nel Mezzogiorno.

Basterebbe quest'ultimo dato per sottolineare il divario fra le due aree che, per la componente femminile, è ancor più evidente. In effetti, il tasso di occupazione maschile nel Mezzogiorno si è sempre mantenuto su livelli di circa dieci punti

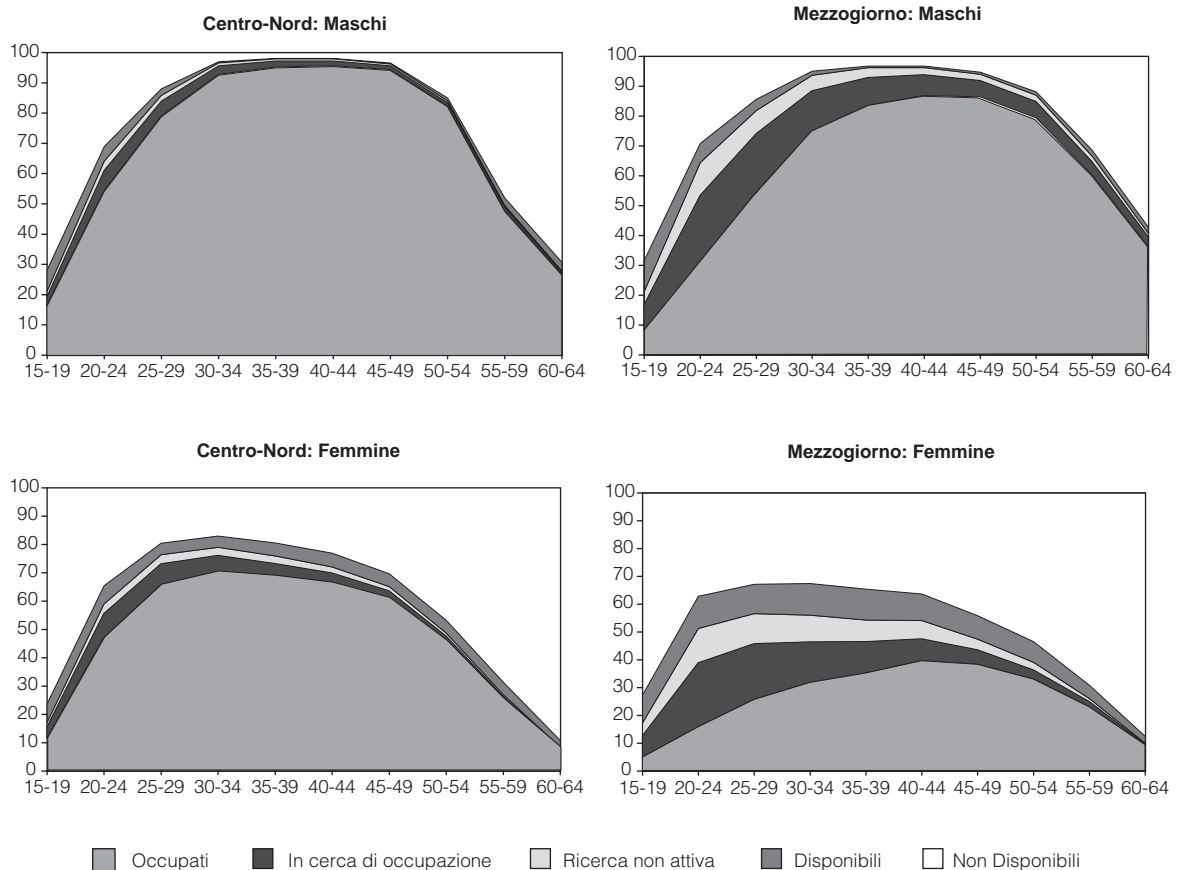
La disoccupazione femminile nel Centro-Nord è meno della metà di quella maschile nel Mezzogiorno

percentuali inferiori a quello del Centro-Nord. Ma le differenze del tasso di occupazione femminile si sono accentuate nel corso del periodo considerato, toccando nel 2001 i 23,5 punti percentuali (Tavola 3.4).

Pur nell'ambito di differenze così nette, sembrano emergere alcuni elementi di novità nelle tendenze della domanda e dell'offerta femminile. Anche nel Mezzogiorno l'occupazione femminile è andata meglio di quella maschile: a fine periodo troviamo 29 mila occupati in meno ma 127 mila occupate in più.

Per approfondire i mutamenti nei comportamenti dell'offerta femminile, i soli tassi di occupazione e disoccupazione non sono sufficienti. Con la rilevazione delle forze di lavoro, oltre alle persone in cerca di occupazione propriamente dette, vengono però rilevate anche le persone impegnate in azioni di "ricerca non attiva" di lavoro e quelle che hanno effettuato un'azione di ricerca di lavoro prima del mese precedente l'intervista. Si tratta di persone che non possono essere classificate come disoccupate secondo la definizione Eurostat ma che, tuttavia, non sono del tutto estranee al mercato del lavoro. Oltre alle persone "in ricerca non attiva" vengono altresì rilevate le persone "non appartenenti alle forze di lavoro ma disponibili a lavorare". Si tratta in questo caso di persone che non si sono dichiarate in cerca di occupazione, né hanno condotto azioni concrete di ricerca del lavoro, ma si sono dette disponibili a intraprendere un'attività lavorativa qualora se ne presenti l'occasione.

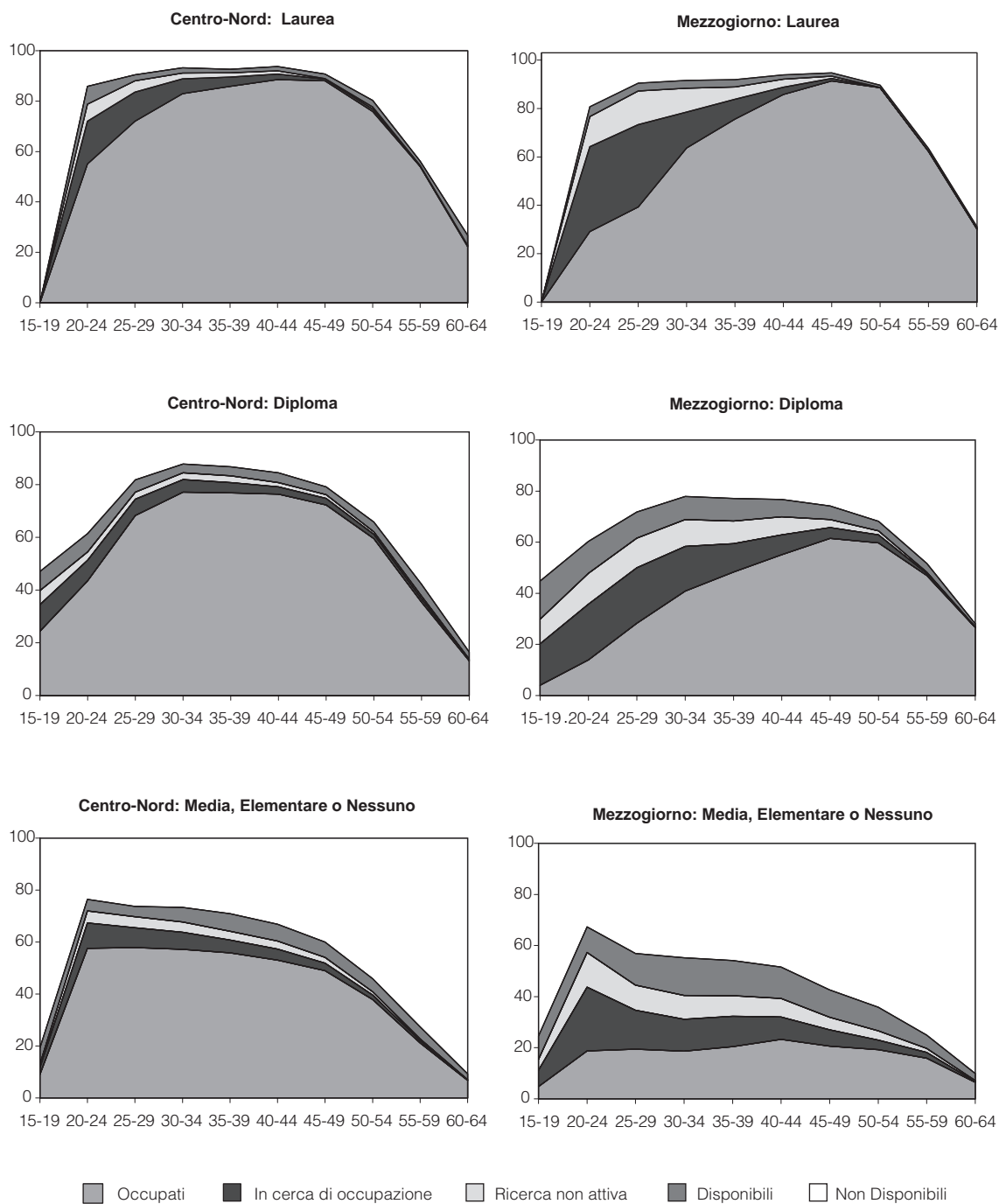
Figura 3.2 - Distribuzione della popolazione in età attiva per condizione professionale, sesso, classe di età e ripartizione geografica - Anno 2001 (incidenze percentuali cumulate)



Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

Possiamo dunque quantificare con buona approssimazione quella “zona grigia” in cui non c’è totale estraneità al mercato del lavoro, ma la partecipazione si esprime con una ricerca poco attiva o con una disponibilità semplicemente dichiarata. La Figura 3.2 riporta nelle varie classi di età la distribuzione della popolazione in rapporto alla posizione e ai comportamenti sul mercato del lavoro.

Figura 3.3 - Distribuzione della popolazione femminile in età attiva per condizione professionale, classe di età, titolo di studio e ripartizione geografica - Anno 2001 (incidenze percentuali cumulate)



Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

*Aumenta
l'estensione della
"zona grigia", specie
per le donne del
Mezzogiorno*

Già abbiamo esaminato alcuni aspetti del divario tra le due grandi ripartizioni; nel Mezzogiorno colpisce per gli uomini la consistenza della fascia di disoccupazione adulta, che è andata crescendo accanto a quella giovanile. Per le donne emerge, per contro, l'estensione della "zona grigia", che copre in buona parte il divario esistente rispetto all'offerta di lavoro esplicita del Centro-Nord. In presenza di una domanda scarsa, parte dell'offerta continua a stare sul mercato a pieno titolo, mentre una quota cospicua della parte restante non rifluisce completamente ma, per così dire, si pone in una situazione di attesa. Si tratta probabilmente di persone che non si presentano esplicitamente sul mercato del lavoro anche in virtù di vincoli oggettivi, quello familiare soprattutto; ma le cospicue differenze tra le due grandi aree del Paese dimostrano la relazione tra l'estensione dell'area grigia e lo stato della domanda di lavoro.

Si è visto in precedenza quanto il titolo di studio influenzi sia la partecipazione al mercato del lavoro, sia l'effettiva possibilità per le donne di trovare un'occupazione. È dunque importante verificare come questa influenza si compone con la variabile territoriale (Figura 3.3).

Per le donne laureate essere sul mercato del lavoro è un fatto normale e acquisito, anche se questa presenza si traduce in occupazione soprattutto nel Centro-Nord, dove rimane comunque qualche problema di ingresso per la componente giovanile. Nel Sud, dove la debolezza della domanda è maggiore e consistente fino ad età abbastanza elevate, la volontà di partecipazione si esprime sempre in modo esplicito: in altri termini, sono estese sia la fascia della disoccupazione propriamente detta, sia della ricerca poco attiva, mentre è quasi assente l'area della semplice disponibilità al lavoro.

Passando alle diplomate, nel Centro-Nord il tasso di occupazione rimane molto elevato, su livelli del 75% nelle età centrali, mentre nel Mezzogiorno è evidente il "vuoto" di occupazione fin dopo i 35 anni e la consistenza che assume l'area grigia della ricerca non attiva e della disponibilità. La minor quota di persone in cerca di occupazione nelle età giovanili tra le diplomate rispetto alle laureate risente sia del fatto che alla laurea sono associate maggiori ambizioni, le quali determinano a loro volta una selettività superiore delle offerte di lavoro, sia del fatto che, a parità di età, chi possiede un titolo di studio inferiore ha avuto più tempo per cercare lavoro. Si tratta, tuttavia, di un fenomeno destinato a esaurirsi con l'avanzare dell'età, quando emerge la reale redditività dei due titoli di studio: nelle età adulte, difatti, il rischio di rimanere senza lavoro per una donna attiva con la laurea al Centro-Nord è praticamente inesistente e appena più elevato nel Mezzogiorno.

In assenza di un diploma, le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro cominciano a comparire anche nel Centro-Nord: il tasso di occupazione rimane su valori apprezzabili e superiori al 50% fino ai 50 anni, ma compare una fascia estesa di disoccupazione e acquista visibilità l'area grigia. Nel Sud la mancanza di un diploma rende bassissima, sotto il 20%, la probabilità di avere un lavoro in tutte le classi di età; inoltre, disoccupazione e area grigia sommate hanno una estensione maggiore dell'occupazione.

L'analisi sin qui condotta da diversi punti di vista mette in luce come l'asse del mercato del lavoro italiano, così come quello della popolazione, si sia spostato verso le classi di età adulte; ciò riporta al centro dell'attenzione la famiglia e i rapporti familiari come chiave di lettura dei comportamenti.

3.2.2 L'influenza del contesto familiare sulla propensione delle donne al lavoro

L'influenza del contesto familiare sulla propensione al lavoro delle donne assume oggi forme più complesse e differenziate rispetto al passato, quando il lavoro era considerato, nell'arco della vita di una donna, come fase di transizione verso il raggiungimento degli obiettivi considerati principali: il matrimonio e la nascita dei figli. Oggi, il matrimonio non determina necessariamente l'abbandono

del mercato del lavoro e sono sempre di più le donne che si collocano nell'area grigia in cui si trovano tutti quelli che, pur non partecipando attivamente, non escludono la possibilità di lavorare a certe condizioni. In questo contesto, riveste un particolare interesse l'analisi delle modalità di partecipazione delle donne¹ al mercato del lavoro in relazione alle principali tipologie familiari².

Per neutralizzare l'effetto che la struttura per età può avere sui risultati, si è scelto di circoscrivere l'analisi ad una specifica classe di età della persona di riferimento della famiglia, oppure del coniuge o convivente, scegliendo quella che va dai 30 ai 39 anni, perché generalmente in Italia il processo di inserimento nel mondo del lavoro e di distacco dalla famiglia di origine non si completa prima dei 30 anni.

Le donne *single* tra i 30 e i 39 anni presentano un tasso di attività dell'89,7%, di soli cinque punti inferiore a quello maschile nella corrispondente classe di età. Quando si vive soli le differenze di genere sembrano dunque pesare meno. I tassi di attività scendono, invece, per le donne che vivono in coppia: quelle senza figli presentano un tasso di attività di 10 punti inferiore a quello delle *single*, mentre tra le donne in coppia con figli meno del 56% partecipa al mercato del lavoro, con una differenza di 23 punti percentuali rispetto alle donne senza figli e di 34 punti rispetto alle *single* (Tavola 3.5).

Tavola 3.5 - Donne (a) per tipologia familiare, classe di età e condizione professionale - Anni 1993 e 2001
(valori assoluti e valori percentuali)

CONDIZIONE PROFESSIONALE	1993				2001			
	Persona sola	Monogenitore	Coppia senza figli	Coppia con figli	Persona sola	Monogenitore	Coppia senza figli	Coppia con figli
30-39 ANNI								
Forze di lavoro	109.586	106.937	215.310	1.461.174	216.586	121.849	376.222	1.521.950
<i>di cui:</i>								
<i>Occupate</i>	102.401	91.818	197.341	1.303.734	203.409	107.495	346.297	1.335.142
<i>In cerca di occupazione</i>	7.185	15.119	17.969	157.440	13.177	14.354	29.925	186.808
Non forze di lavoro	17.166	31.659	72.272	1.355.368	24.789	29.966	99.805	1.208.161
Totale	126.753	138.596	287.581	2.816.542	241.375	151.815	476.027	2.730.112
Tasso di occupazione	80,8	66,2	68,6	46,3	84,3	70,8	72,7	48,9
Tasso di disoccupazione	6,6	14,1	8,3	10,8	6,1	11,8	8,0	12,3
Tasso di attività	86,5	77,2	74,9	51,9	89,7	80,3	79,0	55,7
40-49 ANNI								
Forze di lavoro	93.676	154.330	108.870	1.279.694	159.452	200.914	153.057	1.503.426
<i>di cui:</i>								
<i>Occupate</i>	89.059	142.657	102.936	1.200.444	151.534	184.173	143.114	1.396.932
<i>In cerca di occupazione</i>	4.617	11.673	5.934	79.250	7.918	16.741	9.943	106.494
Non forze di lavoro	27.858	73.709	89.654	1.505.944	29.622	60.112	79.369	1.261.853
Totale	121.534	228.039	198.524	2.785.638	189.073	261.026	232.426	2.765.279
Tasso di occupazione	73,3	62,6	51,9	43,1	80,1	70,6	61,6	50,5
Tasso di disoccupazione	4,9	7,6	5,5	6,2	5,0	8,3	6,5	7,1
Tasso di attività	77,1	67,7	54,8	45,9	84,3	77,0	65,9	54,4

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

(a) Persona di riferimento della famiglia, o coniuge, o convivente della persona di riferimento.

¹ L'analisi è focalizzata sulle donne in quanto il contesto familiare condiziona poco la partecipazione degli uomini al mercato del lavoro. Il tasso di attività degli uomini tra i 30 e i 39 anni, infatti, si mantiene molto alto qualunque sia il contesto familiare, variando dal 95%, che si registra tra le persone sole, al 97,9% degli uomini che vivono in coppia.

² Le tipologie familiari analizzate sono: le persone sole, le famiglie monogenitore, le coppie senza figli e le coppie con figli. Sono state escluse dall'analisi le famiglie nelle quali sono presenti componenti isolati oltre al nucleo (ascendenti, parenti o affini dell'intestatario o del coniuge o altri conviventi) e le famiglie con due o più nuclei (cfr. Prospetto 3.1 più avanti).

Le donne con figli meno presenti nel mercato del lavoro

Per la maggioranza delle giovani donne, la costituzione di un nucleo familiare indipendente da quello di origine (matrimonio o convivenza), non sembra condizionare la partecipazione al mercato del lavoro: svolgere un'attività è spesso una scelta di autonomia, indipendente dall'aver o meno la possibilità di essere sostenute economicamente da un compagno seppure, come vedremo meglio in seguito, nel Mezzogiorno questo comportamento sia meno diffuso. Se la scelta di vivere in coppia non implica più la rinuncia all'ingresso o alla permanenza delle donne sul mercato del lavoro, un freno è costituito invece dalla cura dei figli. Questo condizionamento si accentua all'aumentare del carico familiare: il tasso di attività delle donne diminuisce, infatti, al crescere del numero di figli.

L'aver dei figli, del resto, induce le donne ad un minore livello di partecipazione al mercato del lavoro in quasi tutti i paesi dell'Unione europea (ad eccezione di Belgio, Francia e Portogallo), tanto che il tasso di attività diminuisce al crescere del numero di figli anche in paesi dove la partecipazione delle donne è sensibilmente più alta di quanto sia in Italia, quali l'Olanda e la Germania.

La rinuncia a partecipare al mercato del lavoro da parte delle donne con figli risente sia della necessità di farsi carico della cura dei figli, sia del fatto che le donne vincolate da esigenze familiari incontrano probabilmente maggiori difficoltà nel trovare un tipo di occupazione che permetta loro di far fronte all'attività di cura. Le donne con figli, infatti, oltre ad avere un tasso di attività inferiore, fanno registrare anche un livello più alto di disoccupazione (il 12,3%) rispetto a quello delle donne senza figli (l'8%) o delle *single* (il 6%).

Le donne scelgono il part-time per conciliare lavoro e famiglia

Il lavoro *part-time* è spesso il tipo di attività più adatta a soddisfare le esigenze di chi deve conciliare il lavoro con impegni di natura familiare. Tra gli occupati di 30-39 anni che lavorano *part-time*, le donne sono sempre la maggioranza: l'80,9% tra coloro che vivono in coppia ma non hanno figli e l'87,7% tra chi ne ha, mentre risultano il 57,4% tra i *single*.

La presenza di figli nella coppia sembra condizionare maggiormente la partecipazione al lavoro delle donne più giovani, mentre influenza in misura minore le scelte delle donne di 40-49 anni. Nella classe 30-39, infatti, si registra una differenza di oltre 23 punti percentuali tra il tasso di attività delle donne con figli e quello delle donne senza figli, mentre nella classe di età 40-49 anni tale differenza si riduce a 11 punti percentuali (Tavola 3.5).

Nel periodo 1993-2001 le differenze nei comportamenti tra donne più giovani e meno giovani si sono attenuate. Se si considerano le donne che vivono in coppia, nel 1993 si rilevava una differenza dei tassi di attività tra le donne di 30-39 anni e quelle di 40-49 anni di circa 20 punti percentuali, mentre nel 2001 tale differenza scende a 13 punti. Negli ultimi anni, la forbice tra le diverse età si è dunque ridotta, perchè il mercato del lavoro ha assorbito un numero sempre maggiore di donne che, avendo investito di più in formazione, puntano con più decisione all'inserimento e alla permanenza nel mondo del lavoro.

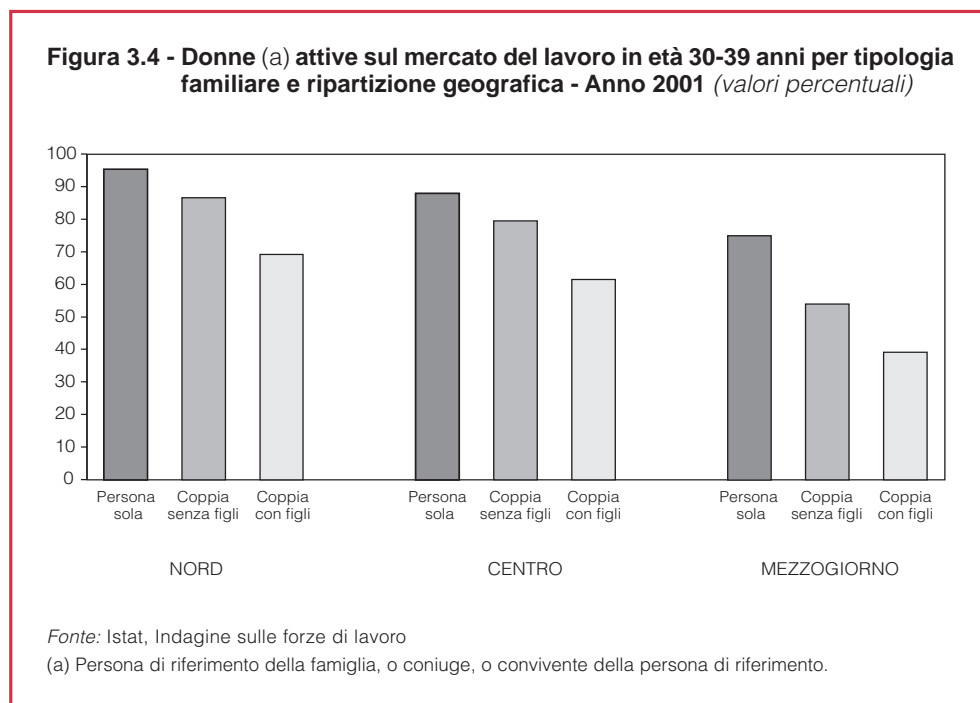
I mutamenti intervenuti nel contesto socio-culturale hanno determinato anche un'aumento delle donne che si collocano al confine tra attività e inattività, cioè delle donne che cercano una occupazione anche se non attivamente³ o che, pur non cercando un lavoro, sarebbero disposte ad intraprendere una attività lavorativa qualora se ne presentasse l'occasione. Tra le donne tra i 30 e i 39 anni, infatti, la quota delle "disponibili" è passata dal 24% delle non forze di lavoro rilevato nel 1993 al 32% nel 2001. Questo aumento ha riguardato tutte le donne, a prescindere dal contesto familiare, e ha interessato anche le donne tra i 40 e i 49 anni, tra le quali la quota di "disponibili" è cresciuta dal 14,4% al 23,3%.

Analizzando i dati a livello territoriale, si evidenziano comportamenti differenziati nelle tre grandi ripartizioni geografiche. Nel Mezzogiorno, la scarsa partecipazione al mercato del lavoro delle donne sembra essere principalmente influen-

³ Per coloro che non cercano attivamente una occupazione si intendono coloro che, pur dichiarandosi in cerca di occupazione, non hanno compiuto nelle quattro settimane precedenti l'intervista alcuna azione di ricerca.

zata da un modello ancora molto tradizionale di vita in coppia, che spinge le donne ad occuparsi solo della cura della famiglia, indipendentemente dalla presenza di figli. Il differenziale tra il tasso di attività delle donne in coppia senza figli e quello delle *single* è, nel Sud, di 21 punti percentuali, mentre nelle regioni del Centro-Nord è pari a circa 9 punti percentuali (Figura 3.4).

Nel Mezzogiorno anche il matrimonio riduce la partecipazione femminile al lavoro



Tra i vari fattori che influenzano la relazione tra contesto familiare e partecipazione al lavoro, viene considerato particolarmente importante il ruolo dell'investimento in formazione. Tanto più si dispone di un titolo di studio elevato, tanto meno i fattori familiari pesano sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Per le donne con un titolo di studio universitario, la differenza tra i livelli di attività delle donne in coppia con e senza figli è pari a 10,4 punti percentuali (Tavola 3.6).

Tavola 3.6 - Donne (a) in età 30-39 anni per titolo di studio, tipologia familiare, condizione professionale e comportamento delle non attive rispetto alla ricerca di lavoro - Anno 2001 (valori e composizioni percentuali)

CONDIZIONE PROFESSIONALE	Titolo universitario			Titolo di scuola superiore			Scuola media, elementare o nessun titolo		
	Persona sola	Coppia senza figli	Coppia con figli	Persona sola	Coppia senza figli	Coppia con figli	Persona sola	Coppia senza figli	Coppia con figli
Tasso di occupazione	89,3	86,2	77,3	88,0	78,2	62,0	72,8	57,8	33,7
Tasso di disoccupazione	6,0	6,7	5,7	4,6	6,8	9,3	9,4	11,1	18,4
Tasso di attività	95,0	92,4	82,0	92,3	83,9	68,3	80,4	64,9	41,3
Non forze di lavoro	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>di cui:</i>									
<i>che cercano non attivamente</i>	39,3	42,0	19,2	27,8	21,8	15,7	21,2	8,7	10,3
<i>che non cercano ma disponibili</i>	16,5	14,9	15,1	17,7	17,4	20,5	19,3	18,8	19,5
<i>che non cercano e non sono disponibili</i>	44,2	43,1	65,7	54,5	60,8	63,8	59,5	72,5	70,2

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

(a) Persona di riferimento della famiglia, o coniuge, o convivente della persona di riferimento.

Per le donne con un titolo di studio intermedio (diploma o qualifica di scuola superiore), invece, la differenza è maggiore (pari a 15,6 punti percentuali). Sulle donne che hanno un titolo di studio più basso la presenza dei figli ha un effetto ancora più forte, e la differenza percentuale del tasso di attività raggiunge i 23,6 punti percentuali.

3.3 Il mercato del lavoro secondo una prospettiva familiare

I comportamenti e le decisioni individuali sono fortemente influenzati, anche in tema di lavoro, dal primo e più diretto contesto socio-economico in cui l'individuo è inserito: la famiglia. Il benessere del singolo, difatti, dipende in modo cruciale dal grado di sostegno ricevuto o richiesto dagli altri membri della famiglia. E, all'opposto, la stessa formazione delle famiglie, così come la loro composizione, risente del contesto economico in cui gli individui operano e dei rischi individuali di essere o di rimanere senza un'occupazione. In particolare, l'assenza di almeno un reddito da lavoro all'interno della famiglia costituisce uno degli indicatori più adatti a identificare le famiglie in condizioni potenzialmente critiche. La mancanza di lavoro è, infatti, una delle più importanti dimensioni del disagio, non solo economico ma anche sociale. Ciò è tanto più vero oggi, perché lo sviluppo dell'offerta nella famiglia segnala quanto la partecipazione al lavoro sia vissuta a livello individuale non più soltanto come un'opportunità di reddito aggiuntivo a quello familiare, bensì anche come un fondamentale aspetto di realizzazione della persona e di inclusione sociale.

Queste considerazioni sottolineano l'opportunità di produrre informazioni e analisi del mercato del lavoro condotte secondo una prospettiva familiare, in quanto rispondenti alla constatazione che l'ottica individuale non è sufficiente per cogliere appieno le trasformazioni nel rapporto tra famiglie e mercato del lavoro che si sono succedute negli ultimi decenni⁴.

3.3.1 Esiste un processo di polarizzazione delle famiglie italiane tra occupazione e non occupazione?

In molte economie avanzate, il passaggio ai nuovi sistemi produttivi, la diffusione delle nuove tecnologie e le mutate caratteristiche della domanda di lavoro tendono a determinare effetti di inasprimento dei processi di selezione dei lavoratori: alcuni - soprattutto giovani e scolarizzati - tengono il passo della trasformazione, mentre altri - più anziani e meno istruiti - perdono progressivamente terreno e tendono a essere esclusi o ad autoescludersi dal lavoro. Da tempo si segnala, a livello internazionale, la presenza di fenomeni di distorsione della domanda di lavoro verso i segmenti dell'offerta più qualificati (il cosiddetto *skill-bias*); mentre il mercato del lavoro assiste ad una continua riduzione del tasso di occupazione nelle classi anziane e ad un aumento dei tassi di disoccupazione nelle età centrali, soprattutto per i lavoratori meno qualificati (cfr. il paragrafo 3.2).

Questi processi di selezione fanno sì che la crescita dell'occupazione tenda a distribuirsi in modo ineguale tra le famiglie. Le famiglie, infatti, presentano generalmente al loro interno un certo grado di omogeneità sotto il profilo della scolarizzazione, cosicché la distorsione della domanda di lavoro tende a favorire l'impiego dei membri delle famiglie scolarizzate, a scapito di quelli delle famiglie meno scolarizzate. In altri termini, i nuovi meccanismi che presiedono

La crescita dell'occupazione non si distribuisce uniformemente tra le famiglie

⁴ La fonte utilizzata è costituita dall'Indagine sulle forze di lavoro; l'arco temporale considerato è il periodo 1993-2001, per il quale si dispone di dati comparabili. L'unità di rilevazione è la "famiglia di fatto", intesa come insieme di persone coabitanti, legate da vincoli non solo di matrimonio e parentela ma anche affettivi.

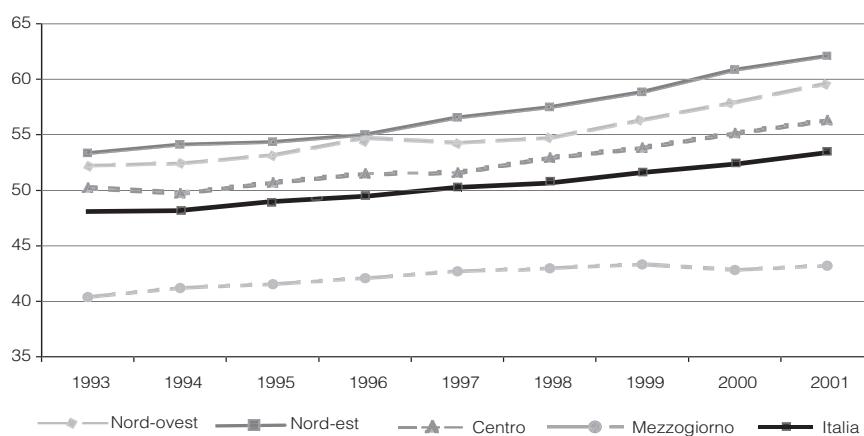
al funzionamento del mercato del lavoro rendono l'esito occupazionale dei singoli maggiormente condizionato dalle credenziali formative della famiglia di appartenenza⁵.

Come conseguenza di questo processo, negli ultimi due decenni, nella maggior parte dei paesi dell'Ue si registra una tendenza alla polarizzazione della distribuzione dell'occupazione tra le famiglie: aumenta la quota di famiglie in cui nessun componente in età di lavoro è occupato (le cosiddette famiglie "jobless") e, al tempo stesso, aumenta quella delle famiglie con almeno due occupati, dando vita ad una progressiva concentrazione sugli estremi della distribuzione dell'occupazione tra le famiglie, cui corrisponde una riduzione del numero di famiglie in posizione intermedia (con un solo occupato). Il fenomeno è particolarmente evidente in paesi come il Regno Unito, l'Irlanda e il Belgio, mentre nell'area mediterranea la tendenza si rivela più contenuta, in particolare in Italia e in Spagna. Il valore relativamente modesto dell'incidenza delle famiglie senza occupati in Italia, soprattutto in rapporto all'elevato tasso di disoccupazione va posto in relazione sia con le caratteristiche della divisione del lavoro a livello familiare, sia con la specifica missione cui era improntato sino ad epoca recente il servizio di collocamento pubblico: in entrambi i casi, l'obiettivo primario consisteva nel favorire l'accesso all'occupazione dei capofamiglia maschi nelle età centrali, se necessario a scapito delle altre componenti dell'offerta di lavoro.

La Figura 3.5 presenta l'evoluzione tra il 1993 e il 2001 della quota delle famiglie "polarizzate"⁶ sul totale delle famiglie con almeno due membri in età di lavoro, per l'Italia e per le quattro ripartizioni geografiche.

Nelle famiglie europee aumenta la "polarizzazione" tra occupazione e non occupazione

Figura 3.5 - Quota delle famiglie "polarizzate" (a) sul totale delle famiglie con almeno due componenti in età di lavoro (15-64 anni) per ripartizione geografica - Anni 1993-2001 (incidenza percentuale)



Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

(a) Famiglie con almeno due componenti in età 15-64 anni senza occupati e famiglie con due o più occupati in età 25-64 anni.

⁵ In effetti, dato lo *skill-bias* della domanda di lavoro e il ruolo che in esso gioca la ineguale capacità dei lavoratori di interagire con le nuove tecnologie e i nuovi modelli organizzativi, si può supporre che il livello di sostituibilità tra loro, anche ad uno stesso livello di scolarizzazione, si sia ridotto. In questo caso, si accentua la necessità che i servizi per l'impiego siano in grado di offrire non solo attività di orientamento e collocamento, ma anche servizi per l'occupabilità, così come richiesto dalla Strategia europea per l'occupazione.

⁶ In accordo con la metodologia Ocse, sono individuate: come famiglie "senza occupati" quelle dove, pur con almeno due componenti in età lavorativa (15-64), non è presente alcun occupato; come famiglie "con due o più occupati" quelle con almeno due occupati in età 25-64. La limitazione alle famiglie con almeno due componenti in età di lavoro è diretta a neutralizzare gli effetti della crescita dei nuclei con una sola persona in età di lavoro (cfr. Ocse, *Employment Outlook* 1998, Parigi, 1998).

In Italia aumentano le famiglie con due o più occupati, stabili quelle senza occupati

Tra il 1993 e il 2001, anche nel caso del mercato del lavoro italiano emerge un processo di sensibile crescita della quota delle famiglie “polarizzate”: l'indicatore, che all'inizio del periodo era pari al 47,9%, si attesta nel 2001 al 53,6% (Figura 3.5). L'evoluzione temporale dell'indicatore mette in luce un'accentuazione del fenomeno nel corso dell'ultimo triennio, legata alla rapida crescita delle famiglie con due o più occupati.

L'elemento di maggior rilievo delle tendenze alla polarizzazione del mercato del lavoro italiano, è che si tratta di un fenomeno asimmetrico e asincrono. La crescita delle famiglie “polarizzate” è infatti essenzialmente trainata dalla crescita delle famiglie con due o più occupati. Esse sono attualmente poco meno di 5 milioni e 400 mila (quelle senza occupati sono 1 milione e 400 mila) e coinvolgono oltre 19 milioni di individui (quelle senza occupati ne coinvolgono meno di 4 milioni e 200 mila). Nell'intero periodo considerato, il numero di famiglie con due o più occupati cresce di oltre 671 mila unità e l'incremento interessa più di 2 milioni di individui, mentre le famiglie senza occupati rimangono pressoché invariate (si riducono di 17 mila e coinvolgono 27 mila individui in meno).

Il fenomeno è poi asincrono, nel senso che - in un contesto dinamico - la crescita dei due poli avviene in periodi diversi (Tavola 3.7). L'arco temporale esaminato, infatti, può essere agevolmente suddiviso in due fasi: la prima caratterizzata dalla crescita dell'incidenza delle famiglie senza occupati e dalla sostanziale stabilità di quelle con due o più occupati, la seconda contraddistinta invece da un calo delle prime e da un forte incremento delle seconde.

Tavola 3.7 - Famiglie “polarizzate” (a) sul totale delle famiglie con almeno due componenti in età di lavoro (15-64 anni) per ripartizione geografica - Anni 1993-2001 (incidenza percentuale)

TIPO DI FAMIGLIE	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
NORD-OVEST									
Senza occupati	9,7	9,9	10,2	10,4	10,1	9,8	9,5	9,1	8,8
Con due o più occupati	42,6	42,5	42,9	44,4	44,2	44,9	46,8	48,8	50,8
Totale	52,2	52,4	53,1	54,7	54,3	54,7	56,3	57,9	59,6
NORD-EST									
Senza occupati	7,7	8,3	8,4	8,2	8,3	8,3	8,0	7,7	7,5
Con due o più occupati	45,6	45,8	46,0	46,8	48,3	49,3	50,9	53,2	54,6
Totale	53,4	54,1	54,4	55,0	56,6	57,5	58,8	60,9	62,1
CENTRO									
Senza occupati	9,1	10,0	10,3	10,1	10,2	10,3	10,0	9,7	9,1
Con due o più occupati	41,1	39,7	40,4	41,3	41,4	42,6	43,8	45,4	47,2
Totale	50,2	49,7	50,7	51,5	51,6	52,9	53,8	55,1	56,3
MEZZOGIORNO									
Senza occupati	15,2	16,8	17,8	18,2	18,7	18,2	18,0	16,9	15,9
Con due o più occupati	25,2	24,4	23,7	23,9	24,0	24,8	25,3	25,9	27,3
Totale	40,4	41,2	41,5	42,1	42,7	43,0	43,3	42,8	43,2
ITALIA									
Senza occupati	11,1	12,1	12,6	12,7	12,8	12,6	12,3	11,7	11,1
Con due o più occupati	36,8	36,2	36,3	37,0	37,3	38,2	39,4	40,9	42,5
Totale	47,9	48,3	48,9	49,7	50,1	50,8	51,7	52,6	53,6

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

(a) Famiglie con almeno due componenti in età 15-64 anni senza occupati e famiglie con due o più occupati in età 25-64 anni.

Tra il 1993 e il 1997, quando l'occupazione si riduce o cresce a ritmi contenuti, aumenta l'incidenza delle famiglie senza occupati (dall'11,1% al 12,8%), mentre quella delle famiglie con due o più occupati resta all'incirca costante, passando dal 36,8% al 37,3%. Nel successivo periodo 1998-2001, quando l'occupazione cresce a ritmi sostenuti, aumenta invece in modo consistente l'incidenza del secondo tipo di famiglie (dal 38,2% al 42,5%), mentre quella del primo tipo si riporta al livello del 1993.

Dalla prospettiva territoriale emerge, poi, che la crescita delle famiglie con due o più occupati è forte soprattutto nelle regioni settentrionali (nell'intero periodo la quota cresce di 9 punti percentuali nel Nord-est e di 8,2 nel Nord-ovest) - l'area del Paese dove in partenza si concentrava questo tipo di famiglie - mentre la quota di famiglie senza lavoro subisce in entrambe le ripartizioni settentrionali una riduzione. Di poco inferiore è l'incremento delle famiglie con almeno due occupati nelle regioni del Centro (6,1 punti percentuali in più), a fronte di una stabilità delle famiglie senza occupati.

Profondamente diverso è invece il quadro relativo al Mezzogiorno, l'unica ripartizione che registra nel periodo un processo di polarizzazione in senso stretto, in quanto aumenta sia la quota delle famiglie senza occupati (dal 15,2% al 15,9% delle famiglie con almeno due membri in età 15-64), sia quella delle famiglie con almeno due occupati (dal 25,2% al 27,3%).

Va comunque segnalato che, seppure a partire da periodi diversi (il 1997 per il Nord-Ovest, il 1998 per il Mezzogiorno, il 1999 per il Nord-Est e il Centro), in tutte le ripartizioni la crescita occupazionale degli ultimi anni ha coinvolto anche le famiglie senza occupati.

3.3.2 La distribuzione dell'occupazione tra le famiglie

Al fine di comprendere meglio i processi che guidano la distribuzione dell'occupazione tra le famiglie è utile analizzare in dettaglio l'andamento temporale, le caratteristiche e la consistenza delle famiglie dove nessuno dei componenti ha un'occupazione, e quelle dove al contrario si verifica una concentrazione del fattore lavoro⁷.

Per convenienza analitica, le famiglie sono state suddivise in diverse tipologie a seconda del numero di adulti presenti (Prospetto 3.1). Il motivo di tale suddivisione risiede nel fatto che il rischio della mancanza di lavoro tende a diminuire all'aumentare del numero di adulti presenti, raggiungendo il suo massimo nelle famiglie composte da un solo componente⁸.

Le famiglie con almeno un componente in età compresa tra 15 e 64 anni appartenente alle forze di lavoro costituiscono circa i due terzi del totale delle famiglie italiane (66% nel dato medio nazionale del 2001). La quota si distribuisce territorialmente in modo piuttosto omogeneo, variando dal 67,2% del Nord-est (che con il Mezzogiorno è la ripartizione dove il grado di partecipazione delle famiglie al mercato del lavoro risulta più elevato), al 65,0% del Nord-ovest (che, all'opposto, è caratterizzato dai valori più contenuti).

Due famiglie su tre sono presenti nel mercato del lavoro con almeno un componente

⁷ Le pagine seguenti considerano le famiglie "di fatto" con almeno un componente in età di lavoro (compresa tra i 15 e i 64 anni) appartenente alle forze di lavoro, vale a dire alle persone che hanno un lavoro o che lo stanno cercando attivamente. Queste famiglie rappresentano un insieme più ampio di quello considerato nell'analisi della polarizzazione del par. 3.3.1. Si tratta, tuttavia, di un gruppo più omogeneo (e quindi più facilmente analizzabile), in quanto caratterizzato da comportamenti comuni e ben individuati nei confronti del lavoro (occupazione o ricerca attiva).

⁸ Anche se l'incidenza della non occupazione tra gli adulti che vivono da soli sembra in declino - almeno nel contesto europeo - l'incremento delle famiglie *jobless* appare tuttavia dovuto in buona parte allo spostamento nella composizione delle tipologie familiari verso quelle monocomponente.

Prospetto 3.1 - Le tipologie familiari nell'Indagine sulle forze di lavoro

TIPOLOGIE FAMILIARI	Definizioni
Single	Famiglia di un solo componente che risulta essere "persona di riferimento".
Monogenitore	Famiglia di due o più componenti in cui risultano presenti la "persona di riferimento" e uno o più figli di qualsiasi età, ma non il "coniuge/convivente" né "altri".
Coppia senza figli	Famiglia di due componenti in cui risultano presenti la "persona di riferimento" e il "coniuge/convivente". Sono esclusi i nuclei composti da coppie e "altri" e quelli in cui la "persona di riferimento" non è in coppia con uno degli altri componenti.
Coppia con figli	Famiglia di due o più componenti in cui risultano presenti la "persona di riferimento", il "coniuge/convivente" e uno o più "figli" di qualsiasi età. Sono escluse le famiglie in cui sono presenti anche "altri".
Altro tipo	Tipologia residuale in cui confluiscono le famiglie non classificabili secondo i criteri precedenti. Sono costituite soprattutto da famiglie monogenitore e da coppie, con e senza figli, in cui sono presenti gli ascendenti della "persona di riferimento" o del coniuge/convivente.

L'evoluzione dell'incidenza, se si esclude un lieve incremento nel biennio 1998-1999, manifesta una lenta e costante tendenza alla riduzione. Tra il 1993 e il 2001, infatti, la quota di famiglie attive si riduce a livello nazionale di 1,2 punti percentuali. L'andamento riflette essenzialmente il comportamento delle fasce di popolazione agli estremi della distribuzione per età: da un lato i più giovani tendono a prolungare la permanenza nel sistema di istruzione e a ritardare l'ingresso nel mercato del lavoro, dall'altro i più anziani, che assumono un peso sempre più rilevante, in molti casi anticipano il ritiro dalla vita attiva.

Consideriamo ora come il fenomeno della completa mancanza di lavoro si distribuisce tra le famiglie presenti sul mercato del lavoro. L'incidenza delle famiglie in cui nessuno è occupato, nella media del 2001, si attesta a livello nazionale al 4,6% (Tavola 3.8). In termini assoluti, il fenomeno coinvolge attualmente oltre 673 mila famiglie, all'interno delle quali sono presenti poco meno di due milioni di individui.

Nonostante la presenza di forze di lavoro, in quasi 700 mila famiglie non ci sono occupati

L'incidenza delle famiglie senza occupati è cresciuta, seppur moderatamente, durante quasi tutto il corso degli anni Novanta, segnalando una chiara flessione solo nell'ultimo biennio, quando la riduzione ha cominciato a estendersi anche alle regioni centrali e, soprattutto, a quelle meridionali. Nella media nazionale, l'incidenza ha raggiunto il suo massimo nel biennio 1997-1998, mantenendosi tuttavia sostanzialmente sui medesimi livelli per tutta la seconda metà degli anni Novanta.

Ma il dato più significativo è senza dubbio rappresentato dai profondi squilibri territoriali. La completa mancanza di lavoro a livello familiare, difatti, assume connotazioni territoriali ben definite: l'incidenza, che nel 2001 si attesta all'1,6%

Tavola 3.8 - Famiglie senza occupati sul totale delle famiglie in cui è presente almeno un componente appartenente alle forze di lavoro per ripartizione geografica - Anni 1993-2001 (incidenza e composizione percentuale)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
INCIDENZA									
Nord-ovest	2,5	2,8	3,1	2,9	2,8	2,8	2,7	2,3	1,9
Nord-est	2,1	2,5	2,3	2,1	2,2	2,1	1,9	1,7	1,6
Centro	3,1	4,0	4,4	4,0	4,0	4,1	4,1	3,8	3,3
Mezzogiorno	8,1	9,4	10,4	10,8	11,2	11,2	11,2	10,6	9,6
Italia	4,4	5,2	5,6	5,6	5,7	5,7	5,6	5,2	4,6
COMPOSIZIONE									
Nord-ovest	15,7	15,3	15,4	14,5	13,9	13,5	13,3	12,1	11,6
Nord-est	9,1	9,2	7,8	7,4	7,6	7,1	6,4	6,5	6,7
Centro	13,6	14,9	15,4	13,8	13,5	13,8	14,0	14,1	13,8
Mezzogiorno	61,6	60,6	61,4	64,3	65,1	65,6	66,2	67,3	67,8
Italia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

nelle regioni del Nord-est, è del 9,6% nel Mezzogiorno, si posiziona all'1,9% nel Nord-ovest e raggiunge il 3,3% nelle regioni centrali.

Quasi il 68,0% delle famiglie in cui non sono presenti redditi da lavoro sono residenti nel Mezzogiorno; i nuclei familiari interessati sono circa 456 mila e gli individui coinvolti poco meno di un milione e mezzo. I recenti, significativi progressi occupazionali del Mezzogiorno (cfr. l'approfondimento *Dinamica occupazionale nei sistemi locali del lavoro*, in appendice a questo capitolo) non hanno ancora inciso sullo storico dualismo territoriale: nel Nord-est, infatti, sempre nel 2001 la quota corrispondente presenta un livello dieci volte inferiore (6,7%).

I dati relativi alle diverse tipologie familiari denotano, nell'arco temporale considerato, un forte aumento delle famiglie *jobless* monocomponente su tutto il territorio nazionale. L'incremento del numero di famiglie senza nessun occupato nell'area settentrionale riguarda solo i *single*, mentre nell'area meridionale coinvolge tutte le tipologie familiari.

La crescita dell'incidenza delle famiglie in cui nessuno risulta occupato è un fenomeno documentato nella maggior parte dei paesi Ue. Alcuni autori hanno sostenuto che la causa non sia da ricondurre esclusivamente al funzionamento del mercato del lavoro, ma anche allo sgretolamento del nucleo familiare tradizionale; tra le diverse tipologie, difatti, sono soprattutto quelle comprendenti un solo adulto (*single* e monogenitore) a contribuire al fenomeno in esame. Come appena visto, ciò è in parte avvenuto anche in Italia, dove i valori più contenuti sono legati alla prolungata permanenza dei giovani nella famiglia di origine.

Passando ora a esaminare l'altro estremo, l'incidenza delle famiglie in cui tutte le forze di lavoro presenti risultano occupate nel 2001 è pari, a livello nazionale, all'86,1% delle famiglie con almeno un componente nelle forze di lavoro, ovvero a poco meno di 12 milioni e mezzo di famiglie, corrispondenti a oltre 38 milioni di individui.

L'evoluzione temporale denota una pressoché continua diminuzione nel periodo 1993-98, per manifestare successivamente un aumento via via più consistente che, nell'ultimo anno, porta ad un superamento del livello iniziale. Dal punto di vista territoriale, le differenze sono piuttosto marcate anche per questo tipo di famiglie.

Nel 2001, infatti, mentre nell'intera area settentrionale la quota di famiglie dove tutte le forze di lavoro sono occupate rappresenta ben oltre il 90% del totale delle famiglie presenti con almeno un componente sul mercato del lavoro, l'incidenza si abbassa all'88,2% nelle regioni del Centro, per poi declinare in modo considerevole nella ripartizione meridionale, dove le famiglie con tutte le forze di lavoro occupate sono solamente 3 su 4 (Tavola 3.9).

Nel profilo temporale, se si confrontano i valori del 1993 con quelli del 2001, si osserva che a differenza di quanto accaduto nelle regioni centro-settentrionali, dove l'incidenza risulta in diffuso aumento, nel Mezzogiorno la quota di famiglie in cui tutte le forze di lavoro presenti sono occupate si è ridotta di quasi tre punti percentuali. L'andamento denota un progressivo deterioramento della situazione delle famiglie residenti nel Mezzogiorno, parzialmente attenuato dalla positiva evoluzione dell'ultimo periodo.

Sono 12,5 milioni le famiglie in cui tutte le forze di lavoro presenti lavorano

Tavola 3.9 - Famiglie con tutti occupati sul totale delle famiglie in cui è presente almeno un componente appartenente alle forze di lavoro per ripartizione geografica - Anni 1993-2001 (incidenza percentuale)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Nord-ovest	89,4	88,3	88,4	88,7	88,8	88,9	90,1	91,2	92,4
Nord-est	89,9	89,4	89,8	90,3	90,3	90,7	91,5	92,7	93,1
Centro	86,5	85,2	84,4	84,8	84,7	85,1	85,7	86,9	88,2
Mezzogiorno	78,2	76,6	74,8	74,3	73,9	72,7	72,8	73,5	75,3
Italia	85,2	84,0	83,3	83,5	83,3	83,1	83,7	84,8	86,1

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

Distinguendo tra le diverse tipologie familiari, va posto in evidenza che in quasi tutti i paesi europei la quota di famiglie composte da almeno due adulti entrambi occupati è andata man mano aumentando. In Italia, tuttavia, tra le famiglie composte da due adulti sono ancora più numerose quelle in cui un solo adulto è occupato. Ciò sembra dovuto da un lato alla storicamente bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, dall'altro alla scarsa diffusione di tutti i servizi in qualche modo riconducibili alla cura delle persone, in particolare dei più giovani e degli anziani (cfr. il Rapporto annuale 2000 e il precedente paragrafo 3.2).

L'incremento delle famiglie con tutti occupati, dal punto di vista della tipologia familiare, sembra anche in questo caso attribuibile ai nuclei familiari più ristretti (*single* e monogenitore), mentre si è ridotto il peso delle famiglie in cui sono presenti due o più adulti.

Per saperne di più

Oecd. *Employment outlook: 1998*. Parigi: Oecd, 1998.

Gregg P. e J. Wadsworth. *Two sides to every story: measuring worklessness and polarisation at household level*. In *Centre for Economic Performance Working Paper*, december 2001, n. 1099.

European Commission. *Italy. Labour market studies*, a cura di L. Tronti. Lussemburgo: European commission, 1997. (Employment & labour market series, n. 1).

3.3.3 La dinamica del lavoro atipico nei dati familiari

Nel corso degli anni Novanta, il mercato del lavoro italiano è andato incontro a una progressiva flessibilizzazione dei rapporti di lavoro (questo aspetto è trattato diffusamente nel successivo paragrafo 3.4). Per chiarire questo processo e come esso abbia contribuito alla distribuzione dell'occupazione tra le famiglie, può essere utile esaminare l'evoluzione del lavoro atipico secondo l'ottica familiare, osservando come l'occupazione non standard si distribuisca e che tipo di sostegno rappresenti all'interno dei diversi nuclei familiari.

Una prima misura della progressiva diffusione del lavoro atipico è fornita dalla percentuale di famiglie dove è presente almeno un lavoratore atipico⁹ rispetto al totale di quelle presenti sul mercato del lavoro (Tavola 3.10). Tale incidenza, che nel 1993 era pari al 9,2%, si è attestata nel 2001 al 15,5%; in altri termini, il fenomeno coinvolge attualmente oltre 2 milioni e 200 mila famiglie, nelle quali vivono complessivamente più di 7 milioni e mezzo di individui.

L'evoluzione temporale dell'incidenza evidenzia la forte diffusione di queste forme di lavoro, in costante aumento lungo tutto l'arco temporale considerato. Tale andamento ha determinato un sostanziale raddoppio delle famiglie coinvolte dal fenomeno. La dinamica espansiva è risultata particolarmente marcata nel triennio 1998-2000, il periodo in cui il contributo del lavoro atipico è stato preponderante nella crescita dell'occupazione totale. Peraltro, l'evoluzione temporale del fenomeno riflette la battuta d'arresto registrata dall'occupazione non standard nel corso del 2001 a vantaggio delle posizioni lavorative tradizionali, a tempo pieno e di durata indeterminata.

Superiore al 15% la quota di famiglie con almeno un occupato temporaneo o part-time

⁹ Nel contesto di questa analisi, che utilizza come fonte l'Indagine sulle forze di lavoro, i lavoratori atipici rilevati sono i soli dipendenti con un contratto di lavoro temporaneo e/o a tempo parziale, che costituiscono un sottoinsieme dell'universo atipico classificato e misurato nei successivi paragrafi 3.4.1 e 3.4.2.

Tavola 3.10 - Famiglie con almeno un lavoratore temporaneo e/o part-time sul totale delle famiglie in cui è presente almeno un componente appartenente alle forze di lavoro per ripartizione geografica - Anni 1993-2001 (incidenza percentuale)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Nord-ovest	8,2	9,3	10,3	10,7	11,4	12,4	13,5	15,2	15,3
Nord-est	11,2	12,6	13,3	13,5	14,3	15,1	16,9	18,0	18,4
Centro	8,2	9,2	9,5	9,8	10,6	12,0	13,8	15,1	14,9
Mezzogiorno	9,3	9,8	10,1	10,2	10,8	11,8	13,3	14,0	14,2
Italia	9,2	10,1	10,6	10,9	11,6	12,6	14,1	15,3	15,5

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

L'impulso verso un assetto dell'occupazione più flessibile, sebbene più robusto nell'area centro-settentrionale, si mostra talmente potente da accomunare nella crescita tutte le ripartizioni. Tuttavia, alcune caratterizzazioni territoriali vengono mantenute: la ripartizione nord-orientale è quella dove il lavoro atipico, anche nei dati familiari, risulta maggiormente diffuso (18,4% nel 2001); nelle regioni del Nord-ovest e in quelle del Centro l'incidenza si posiziona attorno al 15%, nel Mezzogiorno si riduce al 14,2%.

Lungo l'arco temporale considerato, la quota del Nord-est si mantiene costantemente su livelli superiori rispetto al resto del Paese, sostenendo l'ipotesi che la diffusione dell'occupazione atipica rappresenti un segnale della maggiore capacità di adattamento dei mercati del lavoro locali alla transizione verso i nuovi modelli produttivi. Nel Mezzogiorno, invece, la crescita ha stentato a decollare, almeno fino al 1996. Dall'anno successivo, si osserva un'accelerazione del processo di diffusione del lavoro flessibile, favorita anche dall'introduzione del cosiddetto "pacchetto Treu" (1.196/97). Il ritmo di crescita più moderato, tuttavia, ha determinato un arretramento relativo della ripartizione meridionale - che nel 1993 presentava l'incidenza maggiore dopo il Nord-est - all'ultimo posto della graduatoria tra le ripartizioni.

Alla luce della forte diffusione, è lecito ipotizzare che alcune tipologie familiari possano risultare particolarmente esposte alla probabilità di partecipare al lavoro soltanto nelle forme atipiche. Se si analizzano le famiglie dove tutte le forze di lavoro risultano occupate in lavori atipici, la loro incidenza sul totale dei nuclei presenti sul mercato del lavoro nel 2001 risulta del 5,6%; tale quota corrisponde a quasi 810 mila famiglie nelle quali vivono circa 2 milioni e 400 mila individui (Tavola 3.11).

Il profilo temporale della serie denota un costante aumento dell'incidenza, che nel 1993 era pari al 3,3%. L'incremento, al quale contribuiscono tutte le ripartizioni, determina un ampliamento delle famiglie coinvolte dal fenomeno nell'ordine delle 360 mila unità.

Sul piano territoriale, però, l'incidenza delle famiglie in cui tutte le forze di lavoro sono al contempo occupate e con un lavoro atipico non si rivela omogenea. Nell'area settentrionale, infatti, il dato del 2001 varia dal 4,0% del Nord-ovest al 4,4% del Nord-est; nelle regioni centrali si posiziona al 4,9%; nel Mezzogiorno cresce fino all'8,0%.

Anche la composizione territoriale tende a sottolineare la maggiore precarietà occupazionale delle famiglie meridionali: nel 2001, in quasi un caso su due le tipologie in esame sono residenti nel Mezzogiorno e ammontano nel complesso a circa 384 mila nuclei familiari. Ciononostante, la quota si dimostra comunque più contenuta di quella relativa al 1993 (52,6% contro l'attuale 47,4%), segno che i divari territoriali sono in via di lenta ricomposizione. Al contempo, la medesima tavola denota la migliore distribuzione familiare del lavoro atipico nei mercati del lavoro settentrionali. Infatti nel Nord-est, nonostante la maggiore diffusione, il fenomeno delle famiglie completamente "atipiche" coinvolge poco più del 15% del totale nazionale, a riprova che in questa ripartizione nella maggior parte dei

Quasi 810 mila le famiglie nelle quali tutti gli occupati sono "atipici"

Metà delle famiglie con tutti occupati "atipici" sono nel Mezzogiorno

Tavola 3.11 - Famiglie con tutti occupati come lavoratori temporanei e/o part-time sul totale delle famiglie con almeno un componente appartenente alle forze di lavoro per ripartizione geografica - Anni 1993-2001 (incidenza e composizione percentuale)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
INCIDENZA									
Nord-ovest	2,3	2,5	2,9	2,8	3,3	3,5	3,6	4,2	4,0
Nord-est	2,3	3,1	3,2	3,1	3,3	3,7	4,4	4,5	4,4
Centro	2,4	2,9	3,0	3,2	3,5	4,1	4,6	4,9	4,9
Mezzogiorno	5,1	5,7	6,1	6,0	6,3	6,7	7,6	7,9	8,0
Italia	3,3	3,8	4,0	4,0	4,3	4,7	5,3	5,6	5,6
COMPOSIZIONE									
Nord-ovest	19,5	18,9	20,4	19,7	21,1	20,9	19,4	21,0	20,1
Nord-est	13,7	15,5	14,9	14,9	14,8	14,8	15,9	15,6	15,4
Centro	14,3	14,8	14,7	15,5	15,5	16,7	17,0	17,1	17,2
Mezzogiorno	52,5	50,8	50,0	49,9	48,6	47,6	47,7	46,3	47,3
Italia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

casi l'occupazione atipica tende a coniugarsi, nell'ambito familiare, con posizioni lavorative standard.

Nell'arco temporale considerato, questo tipo di famiglie risulta in aumento, almeno in termini assoluti, all'interno di tutte le tipologie familiari. Gli incrementi più consistenti hanno riguardato le famiglie monocomponente e, in particolare, i *single*. La crescita, tuttavia, ha coinvolto anche le coppie, a prescindere dalla presenza o meno di figli. In entrambi i casi, l'ampliamento è stato marcato soprattutto nell'area nord-orientale e nelle regioni del Centro.

In conclusione, la diffusione delle posizioni lavorative atipiche sembra svolgere un ruolo rilevante nella distribuzione dell'occupazione tra le famiglie, favorendo da un lato il contenimento delle tendenze all'aumento delle famiglie *jobless*, e dall'altro sostenendo la crescita del numero delle famiglie *all-employed*. Il primo fenomeno appare particolarmente probabile nelle regioni meridionali, ma non solo in quelle; mentre la pluralità dei ruoli assolti sembra confermata dalla distribuzione territoriale del lavoro atipico, che tende a diffondersi trasversalmente su tutto il territorio nazionale, indipendentemente dalle condizioni prevalenti nei mercati del lavoro locali.

3.4 Le nuove flessibilità dell'occupazione

Misurare e descrivere l'occupazione tramite la fonte impresa permette di individuare non solo il numero di occupati, ma anche il tipo di rapporto che determina le caratteristiche della prestazione lavorativa (tra cui la effettiva quantità di lavoro erogata e il relativo costo).

Oggi, a causa della complessa e variegata struttura organizzativa dei sistemi produttivi e del proliferare delle normative con cui è regolato il rapporto di lavoro, alla statistica ufficiale si impone da un lato di riconsiderare le definizioni fin qui adottate, dall'altro di individuare paradigmi classificatori che permettano un approccio più analitico e flessibile, capace di adattarsi alle diverse esigenze che l'informazione statistica deve soddisfare.

In tal senso la necessità di fornire informazioni circa le differenze esistenti in termini di ricorso e diffusione tra le varie tipologie di rapporti di lavoro esistenti (standard e non standard) può essere soddisfatta attraverso l'utilizzo di dati amministrativi. L'utilizzo di queste fonti, la cui finalità originaria può essere ricondotta a fini statistici attraverso complessi processi di estrazione, controllo ed elaborazione, permette di incrementare il flusso di offerta di informazioni e con-

temporaneamente di ridurre - o di non accrescere - la pressione statistica sulle imprese.

3.4.1 Una classificazione dei rapporti di lavoro atipici

Negli ultimi anni il mercato del lavoro italiano ha subito una profonda trasformazione, che ha riguardato più ancora la composizione che il livello dell'occupazione. Infatti, la richiesta di maggiore flessibilità da parte delle imprese e anche da parte di segmenti dell'offerta di lavoro, ha contribuito al diffondersi di forme di lavoro "atipico". Non esistendo tuttavia, nell'ambito della statistica ufficiale, una definizione condivisa di cosa debba intendersi per "lavoro atipico", in questo paragrafo si fornisce una classificazione il più possibile esaustiva di tali forme di lavoro, che possa rispondere a esigenze conoscitive diverse.

La classificazione dei rapporti atipici di lavoro proposta (Prospetto 3.2) è inserita all'interno di uno schema che raggruppa le diverse categorie lavorative secondo tre livelli: il carattere temporale della prestazione (permanente, temporanea), la durata del lavoro (orario pieno, orario ridotto) e la maturazione di diritti previdenziali (intera, ridotta o nulla)¹⁰.

Nella classificazione sono stati inseriti tutti i rapporti di lavoro "non standard" caratterizzati anche parzialmente da elementi di atipicità. Nella lettura del Prospetto 3.2, infatti, è possibile individuare un quarto livello di analisi, dato dalla natura dell'atipicità. In particolare, l'atipicità può essere implicita nella tipologia o nella modalità di contratto applicata ("atipico in senso stretto"), oppure può caratterizzare il rapporto di lavoro nella modalità di erogazione, nella durata o nel carattere relativamente innovativo per il mercato del lavoro italiano¹¹ ("parzialmente atipico").

A seconda delle chiavi di lettura scelte, si raggiunge una copertura più o meno ampia delle nuove forme di lavoro. In particolare, se si considerano insieme il carattere temporale, l'orario di lavoro, i diritti previdenziali maturati e la maggiore o minore "atipicità", è possibile individuare 31 tipologie di lavoro atipico, di cui 18 possono essere considerate "strettamente atipiche" e le rimanenti 13 solo "parzialmente atipiche".

Analizzando nel dettaglio la natura dell'atipicità dei rapporti di lavoro che usufruiscono di pieni diritti previdenziali, si evince che (Prospetto 3.2):

1) i dipendenti con rapporto di lavoro permanente e ad orario pieno, che svolgono lavoro a domicilio e telelavoro, sono classificati come atipici esclusivamente per la modalità della loro prestazione lavorativa e non per la natura del contratto che li regola;

2) tra i dipendenti con rapporto di lavoro permanente ma ad orario ridotto, quelli che svolgono lavoro a tempo parziale, rientrano tra gli atipici soprattutto per la loro recente diffusione in Italia; mentre i lavoratori interinali e quelli coinvolti nei contratti di solidarietà esterna perché "atipici in senso stretto";

3) i dipendenti con rapporto di lavoro temporaneo e a tempo pieno, assunti con contratto a tempo determinato, di formazione e lavoro ed interinale sono "atipici in senso stretto".

Focalizzando l'attenzione sui rapporti di lavoro che usufruiscono di diritti previdenziali ridotti o nulli, si ha che:

Tre variabili di analisi per classificare il lavoro atipico

31 tipologie di lavoro atipico: 18 strettamente atipiche e 13 parzialmente

¹⁰ Se si prende in esame la pienezza o meno della contribuzione a fini previdenziali, l'esame congiunto di questo aspetto con il carattere temporale e la durata consente di analizzare non solo l'evoluzione del lavoro atipico in quanto tale e del lavoro incentivato, ma anche i potenziali effetti finanziari sul sistema previdenziale.

¹¹ Si tratta soprattutto del caso del lavoro *part-time* che in Italia, a differenza di altri paesi europei, è stato introdotto solo in epoca relativamente recente (l. n. 463/1984) e si è diffuso in misura rilevante soltanto nell'ultimo decennio.

Prospetto 3.2 - Classificazione dei rapporti di lavoro atipici

CARATTERISTICA TEMPORALE DELLA PRESTAZIONE	ORARIO	Diritti previdenziali		
		Interi		Ridotti (a)
		Dipendenti	Dipendenti	Autonomi (b)
Permanente	Pieno	Interinale full-time (c) Lavoro a domicilio full-time Telelavoro full-time		
	Ridotto	Interinale part-time (c) Contratto di solidarietà esterna Part-time a tempo indeterminato Lavoro a domicilio part-time Telelavoro part-time		
Temporanea	Pieno	Contratto di formazione e lavoro full-time	Stage full-time (d)	Collaborazione coordinata e continuativa full-time
		A tempo determinato full-time	Apprendistato full-time	Collaborazione occasionale full-time
	Interinale full-time			
	Lavoro a domicilio full-time Stagionale full-time Telelavoro full-time			
Ridotto	Contratto di formazione e lavoro part-time	A tempo determinato part-time	Stage part-time (d)	Collaborazione coordinata e continuativa part-time
		Interinale part-time	Lavori socialmente utili	
	Lavoro a domicilio part-time	Lavori di pubblica utilità	Collaborazione occasionale part-time	
	Stagionale part-time Telelavoro part-time	Piani di inserimento professionale Apprendistato part-time		

In grigio sono evidenziati i rapporti di lavoro caratterizzati solo parzialmente da elementi di atipicità (ad esempio nella modalità di erogazione del lavoro, nel carattere relativamente innovativo, nella durata).

(a) I diritti previdenziali sono nulli nel caso di lavori socialmente utili (Lsu) e di pubblica utilità (Lpu).

(b) Per i lavori autonomi la distinzione tra rapporti di lavoro permanenti e temporanei e quella tra orario pieno e ridotto è una questione di fatto e non di diritto.

(c) Si tratta di lavoratori che intrattengono un rapporto continuativo con l'agenzia interinale, che prevede anche la corresponsione di indennità nei periodi di inattività.

(d) Nello stage la distinzione tra orario pieno e ridotto è una questione di fatto e non di diritto.

1) tra i dipendenti con rapporto di lavoro temporaneo, quelli assunti con contratto di apprendistato, sebbene “atipici in senso stretto” per la natura del contratto, tuttavia, sono classificati come “parzialmente atipici” poiché il ricorso a tale forma lavorativa è consolidato nella storia del mercato del lavoro; viceversa, per quelli che partecipano ai lavori socialmente utili, di pubblica utilità e ai piani di inserimento professionale, l’atipicità è intesa “in senso stretto”, perché insita nella natura del contratto; infine, sulla base dello schema di classificazione adottato, l’attività di stage viene collocata tra i rapporti di lavoro atipici in quanto, anche se non retribuita, è considerata ai fini statistici una prestazione lavorativa dato che contribuisce alla realizzazione del prodotto interno lordo¹²;

2) tra gli autonomi con rapporto di lavoro temporaneo, quelli assunti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e di collaborazione occasionale sono da considerarsi atipici per la natura del contratto.

Nel paragrafo successivo si propone un primo tentativo di quantificazione del lavoro atipico, secondo la classificazione proposta.

3.4.2 Livelli e crescita dei rapporti di lavoro atipici negli anni 1996-2000

Al fine di fornire una prima e ancora parziale quantificazione del lavoro atipico e una valutazione della sua evoluzione tra il 1996 e il 2000 sono state utiliz-

¹² Si tratta, in realtà, di forme di attività che, secondo il dettato delle norme istitutive, non danno luogo a rapporti di lavoro (l. 451/1994, l. 488/1999, l. 196/1997).

zate congiuntamente diverse fonti di dati. La fonte principale è la nuova rilevazione Oros (Occupazione, Retribuzioni e Oneri Sociali)¹³ che, grazie a una collaborazione tra Istat e Inps, rileva le posizioni contributive Inps relative ad imprese operanti nell'industria e nei servizi, esclusa la pubblica amministrazione e i servizi alle famiglie¹⁴. Per tali unità di rilevazione l'indagine fornisce il numero di posizioni lavorative relative ai dipendenti che nel corso del mese di riferimento hanno percepito una retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per garantire la massima comparabilità dei dati con le fonti più tradizionali, la composizione percentuale delle posizioni lavorative sul totale delle posizioni atipiche in senso allargato, ricavata dalla fonte Oros, è stata applicata alle posizioni lavorative relative ad un universo equivalente, calcolate nel quadro delle stime di Contabilità Nazionale dell'Istat.

Nell'arco temporale analizzato il lavoro dipendente, nei settori di attività economica considerati, è aumentato dell' 8,1% (Tavola 3.12). Tale incremento è attribuibile per il 90% al lavoro atipico, che ha segnato una variazione pari al 40,5%, a fronte di una variazione dell'1% del lavoro standard. In termini assoluti, le posizioni lavorative atipiche sono passate da oltre 1 milione e mezzo a circa 2 milioni e 190 mila a fine periodo.

Ancora nel periodo considerato, quindi, il peso del lavoro atipico nel suo complesso (posizioni strettamente o solo parzialmente atipiche) passa dal 18,0% del 1996 al 23,4% del 2000, con un incremento di 5,4 punti percentuali.

Questa stima rappresenta, tuttavia, soltanto una quota del lavoro atipico; infatti, ad essa si devono aggiungere almeno i collaboratori coordinati e continuativi che, secondo le stime dell'Inps, ammontano nel 1999 a più di un milione (contribuenti) nei settori economici considerati¹⁵. Questi ultimi sono aumentati di oltre il 34% rispetto al 1996, e la loro incidenza sul totale degli occupati indipendenti regolari è cresciuta di 7,3 punti percentuali, raggiungendo il 22,1% nel 1999. Una stima prudenziale dell'incidenza complessiva del lavoro atipico nell'industria e nei servizi privati nel 2000 si colloca oltre i 3 milioni di occupati, pari a una quota del 23% del totale.

Soffermandosi sul lavoro dipendente, una parte consistente dell'aumento si è concentrata all'interno di tipologie contrattuali introdotte o incentivate nel nostro ordi-

Tra il 1996 e il 2000, le posizioni lavorative atipiche crescono del 40,5%

Tavola 3.12 - Posizioni lavorative dipendenti nell'industria e nei servizi privati (a) per natura del rapporto di lavoro - Anni 1996 e 2000 (valori assoluti, composizione percentuale e variazione percentuale)

RAPPORTI DI LAVORO	1996		2000		Variazione percentuale 1996-2000
	Valore assoluto	Composizione percentuale	Valore assoluto	Composizione percentuale	
Standard	7.085.226	82,0	7.153.482	76,6	1,0
Atipico	1.558.661	18,0	2.190.674	23,4	40,5
<i>In senso stretto</i>	<i>704.142</i>	<i>8,1</i>	<i>902.408</i>	<i>9,7</i>	<i>28,2</i>
<i>Parzialmente</i>	<i>854.519</i>	<i>9,9</i>	<i>1.288.266</i>	<i>13,8</i>	<i>50,8</i>
Totale	8.643.887	100,0	9.344.156	100,0	8,1

Fonte: Istat, Contabilità nazionale; Istat, Rilevazione Oros; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro, n. 1/2001

(a) Comprende le sezioni da C a K della classificazione Ateco '91.

¹³ La diffusione dei dati della rilevazione Oros è prevista entro l'anno 2002, pertanto i dati utilizzati sono da considerarsi provvisori.

¹⁴ Si tratta delle imprese operanti nelle seguenti sezioni di attività economica: Estrazione di minerali; Attività manifatturiere; Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua; Costruzioni; Commercio all'ingrosso e al dettaglio; Riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa; Alberghi e pubblici esercizi; Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; Intermediazione monetaria e finanziaria; Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali ed imprenditoriali.

¹⁵ Stima Inps. L'unità rilevata in questo caso non sono posizioni lavorative ma persone occupate con contratto di collaborazione.

Tavola 3.13 - Tipologie di contratto atipico utilizzate nell'industria e nei servizi privati (a) per orario di lavoro e carattere temporale del rapporto di lavoro - Anni 1996 e 2000 (variazioni percentuali)

TIPOLOGIA/MODALITÀ	Orario di lavoro		Totale
	Pieno	Ridotto	
TOTALE DEI RAPPORTI DI LAVORO			
ATIPICI IN SENSO STRETTO			
Interinale	(b)	(b)	(b)
Solidarietà esterna	-	-17,7	-17,7
A tempo determinato	39,5	51,6	42,8
Contratto formazione lavoro	-14,4	20,7	-11,6
Piani di inserimento professionale	-	(b)	(b)
PARZIALMENTE ATIPICI			
Part-time	-	42,8	42,8
Lavoro a domicilio	23,3	-32,8	-25,6
Apprendistato	68,0	99,5	72,0
Totale (c)			40,5
di cui PERMANENTI			
ATIPICI IN SENSO STRETTO			
Interinale	(b)	(b)	(b)
Solidarietà esterna	-	-17,7	-17,7
PARZIALMENTE ATIPICI			
Part-time	-	42,8	42,8
Lavoro a domicilio	-	-43,5	-43,5
Totale (c)			41,6
di cui TEMPORANEI			
ATIPICI IN SENSO STRETTO			
Interinale	(b)	(b)	(b)
A tempo determinato	39,5	51,6	42,8
Contratto formazione lavoro	-14,4	20,7	-11,6
Piani di inserimento professionale	-	(b)	(b)
PARZIALMENTE ATIPICI			
Lavoro a domicilio	23,3	9,2	15,2
Apprendistato	68,0	99,5	72,0
Totale (c)			39,9

Fonte: Istat, Contabilità nazionale; Istat, Rilevazione Oros; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro, n. 1/2001

- (a) Comprende le sezioni da C a K della classificazione Ateco '91.
 (b) Variazione non calcolabile poiché nel 1996 le tipologie di contratto non erano ancora state regolamentate.
 (c) La variazione include le posizioni interinali, non ripartibili per modalità dell'orario di lavoro e assenti nel 1996.

Tavola 3.14 - Posizioni lavorative dipendenti nell'industria e nei servizi privati (a) per grado di atipicità, orario di lavoro e carattere temporale del rapporto di lavoro - Anno 2000 (variazioni percentuali rispetto al 1996)

GRADO DI ATIPICITÀ	Orario di lavoro		Rapporto di lavoro		Totale
	Pieno	Ridotto	Permanente	Temporaneo	
Atipico	25,5	46,1	41,6	39,9	40,5 (b)
In senso stretto	8,7	53,7	180,5	28,2	28,2 (b)
Parzialmente	67,7	44,5	41,6	71,2	50,8

Fonte: Istat, Stime contabilità nazionale; Istat, Rilevazione Oros; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro, n. 1/2001

- (a) Comprende le sezioni da C a K della classificazione Ateco '91.
 (b) La variazione include le posizioni interinali, non ripartibili per modalità dell'orario di lavoro e assenti nel 1996.

namento dal “pacchetto Treu”¹⁶, completamente operativo dalla seconda metà del 1998. Nell’ambito dei rapporti di lavoro “atipici in senso stretto”, la crescita è dovuta prevalentemente all’utilizzo del lavoro a tempo determinato (490 mila lavoratori nel 2000, corrispondenti ad un incremento del 42,8% rispetto al 1996) e all’introduzione del lavoro interinale e dei piani di inserimento professionale (rispettivamente, oltre 80 mila e 11 mila lavoratori). Tra i rapporti di lavoro “parzialmente atipici” l’incremento registrato è attribuibile al maggior ricorso all’apprendistato e al *part-time*, rispettivamente, più 72,0% e più 42,8% nel periodo (Tavola 3.13).

Complessivamente, il lavoro atipico ha sperimentato una crescita del 40,5% nel periodo tra il 1996 e il 2000, alla quale ha contribuito in gran parte il lavoro “parzialmente atipico”, cresciuto del 50,8% a fronte del 28,2% del lavoro “atipico in senso stretto” (Tavola 3.14).

Considerando la distinzione per il carattere temporale del rapporto di lavoro, si evince che i rapporti di lavoro permanenti (+41,6% nel periodo) crescono lievemente più di quelli temporanei (+39,9%). Analizzando però le variazioni, si ha conferma che l’atipicità non è tanto insita nella forma di contratto adottato (“atipico in senso stretto”), quanto nella modalità di erogazione della prestazione lavorativa o nella recente diffusione di una particolare forma di rapporto (“parzialmente atipico”). Questo è avvalorato dalla crescita complessiva dei rapporti di lavoro temporanei “atipici in senso stretto” (circa 28%), inferiore a quella dei temporanei “parzialmente atipici” (oltre il 71%). La grande crescita dei rapporti di lavoro a tempo determinato è stata, infatti, in parte bilanciata dalla diminuzione dei contratti di formazione e lavoro, che dopo le modifiche del “pacchetto Treu” sono risultati meno vantaggiosi rispetto ai contratti di apprendistato. Relativamente ai rapporti di lavoro permanenti che presentano atipicità in senso stretto, la forte variazione registrata è da attribuirsi all’esigua numerosità dei casi coinvolti.

Dalla distinzione dei rapporti di lavoro per orario emerge che la propensione verso quelli ad orario ridotto (+46,1% nel periodo) è stata maggiore che verso quelli ad orario pieno (+25,5% nel periodo). L’interpretazione di queste dinamiche risente tuttavia dell’assenza dal calcolo dei lavoratori interinali, per l’impossibilità di distinguerli tra le due modalità di orario sulla base delle fonti a disposizione.

Si nota, tuttavia, che la crescita più consistente si verifica tra i rapporti di lavoro “parzialmente atipici” ad orario pieno (+67,7% nel periodo) e tra quelli “atipici in senso stretto” ad orario ridotto (+53,7% nel periodo). Anche in questo caso, infatti, l’apporto maggiore è attribuibile, nel primo caso, alla crescita dell’apprendistato *full-time* e, nel secondo caso, a quella del lavoro a tempo determinato *part-time*, come emerge dalla lettura della Tavola 3.14. Se si valuta la variazione intercorsa nel periodo tra il 1996 e il 2000, l’apprendistato *full-time*, che rappresenta una quota rilevante dei rapporti di lavoro “parzialmente atipici” con orario pieno, cresce del 68%; e i rapporti di lavoro a tempo determinato, che sono la quota più consistente di quelli “strettamente atipici” con orario ridotto, si incrementano del 51,6% (Tavola 3.13).

Cresce soprattutto la componente “parzialmente atipica”

Il ricorso all’apprendistato è aumentato del 72%

Per saperne di più

Altieri G. e C. Oteri. *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*. In *Ires, Working paper*, 2002, n. 3.

Accornero A., et al. *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*. Milano: Franco Angeli, 2000.

¹⁶ Legge 24 giugno 1997, n. 196 “Norme in materia di promozione dell’occupazione”.

Le transizioni dei rapporti di lavoro a termine

Per arricchire il quadro informativo sui rapporti di lavoro a termine, si propone un'analisi comparata, riferita al periodo 1995-1998, condotta sulla base dei dati del Panel europeo sulle famiglie (European Community Household Panel), l'indagine longitudinale armonizzata a livello europeo sulle condizioni di vita di individui e famiglie. Nonostante la sostanziale omogeneità delle caratteristiche e delle metodologie d'indagine, l'interpretazione dei dati è soggetta, particolarmente nel caso delle analisi descrittive, alle cautele che generalmente si applicano ai risultati degli studi comparativi tra paesi. Le stime sono basate su un campione di individui sempre presente negli anni considerati.

Grazie alle informazioni sulla tipologia del contratto di lavoro fornite dagli intervistati nel momento in cui è svolta la rilevazione è possibile ricostruire, nella finestra temporale a disposizione, alcune situazioni lavorative, distinguendo gli individui che presentano un pattern di stabilità permanente (sempre dipendenti con contratto a tempo indeterminato), gli instabili permanenti (sempre dipendenti con contratto a tempo determinato, con lavoro occasionale o senza contratto, apprendisti retribuiti, dipendenti con contratto di formazione o riqualificazione professionale), coloro che passano da situazioni di instabilità alla stabilità permanente o viceversa; coloro che, infine, presentano situazioni lavorative miste poiché alternano periodi con contratti a tempo determinato e indeterminato nel periodo considerato.

Dall'esame della Tavola 3.15 emerge che, nell'ambito dell'Unione europea, il paese con la più bassa percentuale di lavoratori permanentemente stabili è la Spagna (67,5%), seguito da Grecia (71,1%) e Danimarca (74,6%); all'estremo opposto si collocano il Regno Unito (90,3%), la Francia (88,6%) e la Germania (87,1%).

Il nostro Paese, con l'82,7% di lavoratori dipendenti permanentemente stabili, si colloca poco al di sopra della media europea. La quota dei permanentemente instabili in Italia, così come in Germania e Olanda, risulta la più bassa nell'ambito dei paesi dell'Unione europea.

Il passaggio da una situazione lavorativa instabile ad un rapporto di lavoro stabile necessita di tempi differenti nei diversi Paesi europei:

in Spagna, il 5% degli individui dopo un anno vede trasformare il suo rapporto in contratto a tempo indeterminato, il 10% sperimenta questa trasformazione dopo almeno due anni; analoga è la situazione in Danimarca, dove più del 5% degli individui diventano stabili dopo un anno e più del 7% dopo almeno due anni. Il contrario si verifica in altri paesi dell'Unione europea: in Belgio il 4% dei dipendenti diventa stabile dopo un anno e una quota minore (2%) dopo due anni. Rispetto agli altri paesi dell'Unione europea l'Italia, dopo l'Olanda, è il paese con la più bassa quota di lavoratori che passa ad un contratto a tempo indeterminato dopo un anno; tuttavia, contrariamente all'Olanda, la quota di chi passa alla stabilità lavorativa dopo almeno due anni è uguale a chi sperimenta la stessa trasformazione dopo un anno.

La quota di persone che da un'apparente situazione di stabilità lavorativa con contratti a tempo indeterminato passano a condizioni più precarie di instabilità è, a livello europeo, del 2,9%, mentre in Francia e Germania la stabilità lavorativa, una volta raggiunta, viene mantenuta in misura maggiore: i dipendenti che passano da una situazione lavorativa stabile ad una situazione lavorativa permanentemente instabile sono, infatti, circa l'1,5%. Altri paesi come la Danimarca, l'Olanda e la Grecia presentano una situazione più incerta perché questo passaggio è presente in più di 4 individui su 100.

Situazioni lavorative miste, cioè con avviamento di contratti a tempo indeterminato e determinato, sono evidenti nei paesi dell'area mediterranea (Italia, Grecia, Portogallo e Spagna) e in Austria. In Grecia, più del 13% degli individui sperimentano fino a tre periodi di stabilità su quattro; in Italia il 5,8% dei dipendenti presenta tre periodi di stabilità in un riferimento temporale di quattro anni. Nel complesso, una condizione di minore frammentarietà della carriera lavorativa è evidente in Danimarca, Olanda e Germania.

I contratti a tempo determinato, se da un lato costituiscono uno degli strumenti principali per aumentare la flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro, dall'altro possono portare gli individui ai margini del mercato del lavoro, se non addirittura al di fuori dello stesso. L'indagine del Panel europeo consente di svolgere un ulteriore

approfondimento sul ruolo assunto dei contratti a tempo determinato in Italia fino al 1999.

Nella Tavola 3.16 sono riportate le permanenze e le transizioni tra diverse condizioni professionali. Per 100 lavoratori dipendenti a tempo determinato dell'anno iniziale (1995), 28 passano ad un contratto a tempo indeterminato dopo un anno, 36 dopo due anni, 42 dopo tre anni, 44 dopo quattro anni. Quasi la metà del contingente iniziale permane nella stessa situazione dopo un anno, mentre poco più di un quinto continua ad avere ancora un contratto a tempo determinato dopo quattro anni. Più del 6% degli individui con contratto a tempo determinato ha avviato, negli anni successivi, un'attività autonoma.

I lavoratori a termine sono maggiormente esposti alla precarietà lavorativa rispetto ai

lavoratori con contratto a tempo indeterminato e possono, quindi, anche sperimentare periodi di ricerca di lavoro. Se per i titolari di contratto a tempo indeterminato la percentuale di coloro che si spostano verso la ricerca di lavoro è circa l'1,5%, quella di coloro che sono alla ricerca di occupazione partendo da un condizione di precarietà lavorativa è del 10% a distanza di un anno, mentre va oltre il 12% dopo quattro anni. Inoltre, una quota considerevole dei dipendenti a tempo determinato nell'anno iniziale viene anche allontanata dal mercato del lavoro spostandosi verso una condizione di inattività: quasi 9 individui sono inattivi dopo un anno e la quota cresce ulteriormente negli anni successivi, per raggiungere il valore massimo, pari al 14,6, dopo 4 anni.

Tavola 3.15 - Lavoratori dipendenti secondo la stabilità del rapporto di lavoro nell'arco di 4 anni, nei paesi dell'Unione europea (a) - Anni 1995-1998 (composizione percentuale)

SITUAZIONE LAVORATIVA	Italia	Austria	Belgio	Danimarca	Francia	Germania	Grecia	Irlanda	Olanda	Portogallo	Regno Unito	Spagna	Unione europea (12)
Sempre stabile	82,7	76,8	82,8	74,6	88,6	87,1	71,1	78,6	82,8	78,1	90,3	67,5	81,3
Sempre non stabile	1,5	(1,5)	2,4	2,3	3,2	1,5	4,3	3,9	1,5	2,1	(0,4)	9,4	2,7
Da non stabile a sempre stabile													
Dopo 1 anno	2,7	4,9	3,9	5,4	3,0	3,2	3,8	5,3	2,3	4,2	3,2	4,9	3,7
Dopo almeno 2 anni	2,7	5,1	2,0	7,2	1,7	2,3	3,2	4,4	3,6	4,5	1,6	9,5	3,7
Da stabile a sempre non stabile	2,6	3,1	2,7	5,5	1,4	1,7	4,6	2,4	4,7	4,0	2,0	2,9	2,9
Situazioni lavorative miste													
Fino a 2 periodi con contratto a tempo indeterminato su 4	2,1	3,3	2,9	2,6	(0,3)	1,0	6,1	(1,7)	1,4	4,1	(0,6)	4,1	2,3
3 periodi con contratto a tempo indeterminato su 4	5,8	5,3	3,3	2,4	1,8	3,2	7,0	3,7	3,6	3,1	1,8	1,8	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Eurostat, Panel europeo sulle famiglie, Udb 1-5

(a) I dati su Germania e Regno Unito sono relativi ai panel nazionali, rispettivamente SOEP e BHPS. La Finlandia, il Lussemburgo e la Svezia sono esclusi dall'analisi.

() Bassa affidabilità dovuta ad un numero limitato di osservazioni campionarie longitudinali (da 10 a 30).

Tavola 3.16 - Lavoratori dipendenti a tempo determinato per transizioni nella condizione professionale. Italia - Anni 1995-1999 (per 100 individui dell'anno iniziale nella modalità considerata)

PERIODI DI RIFERIMENTO	Dipendente a tempo determinato	Dipendente a tempo indeterminato	Autonomo	In cerca di occupazione	Inattivo	Totale
Dopo un anno	46,4	27,7	7,3	9,9	8,8	100,0
Dopo due anni	37,7	36,2	6,6	9,6	9,9	100,0
Dopo tre anni	32,7	41,6	6,4	8,4	10,9	100,0
Dopo quattro anni	21,8	44,4	6,6	12,6	14,6	100,0

Fonte: Istat, Panel europeo sulle famiglie, Udb 1-6

3.5 La flessibilità del tempo di lavoro

3.5.1 La flessibilità dell'orario di lavoro

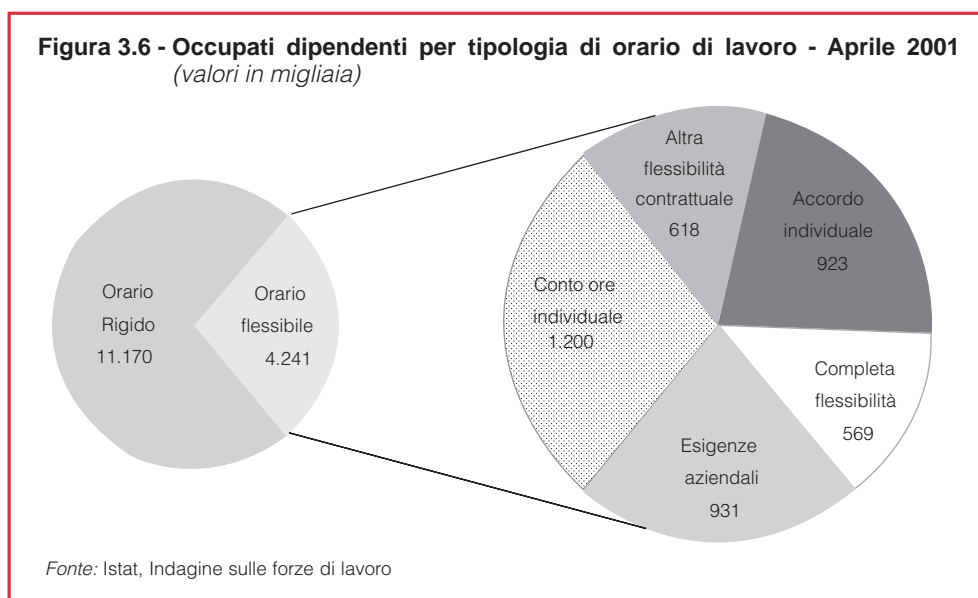
L'orario flessibile risponde sia a esigenze produttive sia a scelte personali

Nel corso degli ultimi anni l'espansione del terziario e le modifiche nell'organizzazione delle imprese hanno rappresentato determinanti fattori di spinta verso una maggiore diffusione di orari eterogenei e flessibili. L'impulso alla diffusione di orari lavorativi flessibili risponde, da un lato, all'esigenza dell'impresa di riorganizzare i tempi delle prestazioni lavorative e di adattare l'orario alle variazioni della domanda; dall'altro, alla richiesta da parte dei lavoratori di una minore rigidità nell'alternanza tra lavoro e tempo libero. L'eterogeneità si manifesta, all'interno di una stessa unità produttiva, tanto in una maggiore varietà di orari lavorativi (persone diverse lavorano con orari diversi), quanto in una maggiore flessibilità oraria con cui si realizzano le prestazioni lavorative individuali.

In quest'ottica, un'ampia diffusione della flessibilità dell'orario di lavoro, può essere interpretata come un indice del grado di modernizzazione dell'organizzazione produttiva e delle relazioni industriali. Occorre però distinguere i casi in cui la flessibilità oraria è definita contrattualmente da quelli in cui deriva da accordi diretti, extracontrattuali, tra il lavoratore ed il datore di lavoro. Infatti, casi di questo genere possono nascondere situazioni lavorative precarie e/o irregolari, in cui la flessibilità dell'orario lavorativo si inserisce in un contesto di mancanza di tutela o di debolezza contrattuale del lavoratore.

Più di un quarto dei dipendenti lavora con un orario flessibile

Dall'elaborazione delle informazioni raccolte con uno specifico questionario aggiunto alla rilevazione sulle forze di lavoro relativa all'aprile 2001, emerge che il 72,5% dei 15 milioni 411 mila lavoratori dipendenti ha un orario di ingresso e di uscita dal lavoro stabilito in modo rigido, mentre il restante 27,5%, pari a circa 4 milioni 240 mila individui, è interessato da un sistema di orario flessibile (Figura 3.6). In poco meno dei due terzi dei casi la flessibilità dell'orario di lavoro è regolata contrattualmente, mentre per circa un milione di individui essa deriva dall'accordo diretto con il datore di lavoro. Vi sono inoltre 569 mila lavoratori che dichiarano l'assenza di qualsiasi vincolo di orario nella prestazione dell'attività lavorativa¹⁷. Questi ultimi due gruppi, congiuntamente considerati, rappresentano circa il 10% dell'occupazione dipendente.



¹⁷ Come si vedrà più avanti, questo aggregato è caratterizzato da una presenza rilevante di dirigenti e quadri. Per quanto attiene alle posizioni impiegatizie e operaie, invece, è probabile che si tratti almeno in parte di collaboratori, coordinati e continuativi o occasionali, che si percepiscono alla stregua di lavoratori alle dipendenze.

È interessante, in particolare, concentrare l'attenzione su due modelli di accordo contrattuale. Il primo stabilisce il monte ore lavorativo annuo e lascia al datore di lavoro la possibilità di variare l'orario giornaliero o settimanale in base alle esigenze della produzione. Fortemente connesso ai mutamenti dell'attività produttiva determinati dalla fase ciclica e stagionale, questo modello coinvolge 931 mila lavoratori, pari al 6% degli occupati dipendenti. Il secondo modello contrattuale dispone il monte ore annuo, una fascia giornaliera rigida dell'orario (ovviamente inferiore all'estensione media della giornata lavorativa) e l'eventuale accantonamento, in un apposito conto individuale del lavoratore, delle ore prestate in eccedenza, che potranno essere recuperate in seguito lavorando meno ore giornalmente o tramite giornate di riposo compensativo. Tale tipologia assorbe 1 milione 200 mila lavoratori, pari al 7,8% del totale dei dipendenti. Inoltre, 618 mila lavoratori svolgono la loro attività in imprese che adottano una flessibilità oraria non riconducibile ai modelli sopra richiamati. In definitiva, quasi due dipendenti ogni dieci adottano un'articolazione flessibile dell'orario, secondo quanto previsto dalla contrattazione nazionale o aziendale.

Come accennato in precedenza, le esigenze di flessibilità, tanto in termini di quota di lavoratori coinvolti quanto in termini di modalità con cui essa viene attuata, sono strettamente legate al tipo di organizzazione della produzione e variano in base al settore di attività, alla dimensione e all'orario di lavoro abituale, o "medio", della realtà produttiva.

Dall'analisi per settore emerge in primo luogo la peculiarità dell'agricoltura, dove il 40,3% dei dipendenti ha un orario flessibile, seguita dal comparto delle costruzioni (31%) e dai servizi (29,2%) (Tavola 3.17). Tra i comparti del terziario¹⁸, l'incidenza dell'orario flessibile è particolarmente rilevante per i servizi personali (36%) e per quelli alle imprese (32,7%), mentre è più contenuta per quelli distributivi (29,5%) e per quelli sociali (26,5%). In particolare, quest'ultimo valore si spiega con la bassa rilevanza delle forme di flessibilità oraria non fissate da un contratto collettivo, dovuta al peso che il pubblico impiego assume all'interno di questo comparto. L'industria in senso stretto, nonostante le discipline di modulazione dell'orario introdotte negli anni Novanta, evidenzia la massima rigidità di orario: gli addetti con orario flessibile, infatti, sono solo il 21,5% dei dipendenti del settore¹⁹.

Come era lecito attendersi per le modalità del processo produttivo, in agricoltura, nei servizi personali e, in misura minore, nelle costruzioni, gli accordi diretti con il datore di lavoro assumono il peso relativamente più elevato. Nei primi due comparti, inoltre, l'orario lavorativo libero da vincoli di sorta assume una rilevanza maggiore che nel resto dell'economia.

Flessibilità di orario specie in agricoltura, costruzioni, servizi personali e alle imprese

¹⁸ Per questa analisi il settore dei servizi è stato disaggregato in servizi alle imprese, servizi distributivi, servizi sociali e servizi personali. I servizi alle imprese includono i servizi alla produzione, quelli finanziari, quelli assicurativi e le attività immobiliari; i servizi distributivi, invece, comprendono il commercio, sia all'ingrosso sia al dettaglio, i trasporti e le comunicazioni; i servizi sociali includono la pubblica amministrazione, la sanità, l'istruzione e altri servizi sociali; infine, i servizi personali sono composti da alberghi e ristorazione, servizi ricreativi e culturali, servizi domestici e altri servizi personali.

Questa tassonomia è stata proposta in uno studio sull'occupazione nell'economia dei servizi, pubblicato nel 2000 (cfr Oecd, *Employment in the service economy: a reassessment in Employment Outlook*, Paris). Essa raggruppa i diversi comparti del terziario su base funzionale, in considerazione del principale utilizzatore finale: il sistema produttivo per i servizi alle imprese, gli individui o le famiglie per i servizi sociali e personali, mentre i servizi distributivi si collocano a cavallo tra le diverse categorie.

¹⁹ In quest'ultimo caso la concentrazione dei dipendenti nella modalità rigida dell'orario di lavoro non sembra in linea con gli sviluppi che la contrattazione collettiva ha avuto nella seconda metà degli anni Novanta. Il principio della gestione del tempo su base plurisettimanale, e più in generale la modulazione flessibile dell'orario, sono stati infatti disciplinati da importanti comparti della trasformazione industriale (chimico e metalmeccanico, per citare i principali in termini di addetti). È possibile dunque che per il settore della trasformazione industriale i meccanismi relativi alla possibile discrepanza tra la situazione contrattuale e quella effettiva, abbiano agito nel senso di ridurre l'area della flessibilità dell'orario.

Tavola 3.17 - Occupati dipendenti per tipologia di orario di lavoro, ripartizione geografica, settore di attività economica, dimensione dell'unità locale, orario abituale, posizione professionale, carattere dell'occupazione, classe di età e sesso - Aprile 2001 (valori in migliaia e composizione percentuale)

VARIABILI	Totale dipendenti in migliaia (=100,0)	Orario					
		Rigido	Flessibile				
			Esigenze aziendali	Conto ore individuale	Altra flessibilità contrattuale	Accordo individuale	Completa flessibilità
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE							
Nord-ovest	4.708	70,6	6,6	8,8	5,0	5,2	3,8
Nord-est	3.256	74,6	5,2	7,0	3,7	6,4	3,2
Centro	3.119	73,4	5,6	8,5	4,0	5,3	3,2
Mezzogiorno	4.328	72,3	6,3	6,8	3,2	7,1	4,3
SETTORI DI ATTIVITÀ							
Agricoltura	434	59,7	6,7	4,2	3,3	16,7	9,3
Industria in senso stretto	4.216	78,5	4,9	5,9	3,2	4,3	3,1
Costruzioni	1.028	69,0	5,9	4,8	3,2	11,8	5,3
Totale servizi	9.732	70,8	6,5	9,1	4,5	5,6	3,5
<i>di cui:</i>							
Servizi alle imprese	1.431	67,3	6,8	9,3	4,8	7,5	4,3
Distribuzione	2.567	70,5	7,1	7,0	4,3	6,8	4,4
Servizi sociali	4.726	73,5	6,3	10,8	4,6	2,6	2,2
Servizi personali	1.008	64,0	5,9	6,0	3,7	14,3	6,2
DIMENSIONI DELL'UNITÀ LOCALE							
< =15 addetti	7.642	69,5	5,6	7,1	3,9	9,0	5,0
16-49 addetti	3.351	77,0	6,0	7,1	3,6	3,6	2,8
50-249 addetti	2.701	76,0	6,3	8,8	4,1	2,7	2,2
>=250 addetti	1.559	72,1	7,9	10,9	5,1	2,2	1,9
ORARIO ABITUALE							
<=15 ore	342	66,4	5,5	4,7	4,4	11,6	7,4
16-30 ore	2.157	74,8	5,2	5,6	3,8	6,9	3,8
31-36 ore	3.325	73,1	5,7	12,0	4,5	2,9	1,9
37-39 ore	878	74,1	6,7	10,8	4,6	2,5	1,4
40 ore	6.585	75,5	5,5	6,5	3,5	5,7	3,3
>=41 ore	2.123	60,3	9,0	6,6	4,7	11,5	7,9
POSIZIONE PROFESSIONALE							
Dirigenti	344	32,5	21,1	15,3	10,5	4,5	16,2
Direttivi - quadri	1.048	56,7	10,8	11,9	9,2	4,2	7,2
Impiegati o intermedi	6.879	72,6	5,9	9,6	4,4	4,6	2,8
Operai, subalterni e assimilati	6.944	76,9	4,8	5,1	2,5	7,5	3,2
Apprendisti	162	75,3	5,1	3,4	2,2	8,9	5,1
Lavoratori a domicilio	33	15,6	5,7	2,4	8,1	19,2	49,0
CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE							
Permanenti a tempo pieno	12.935	73,0	6,2	8,1	4,0	5,1	3,5
Temporanei (a)	1.471	70,3	5,4	5,7	3,5	10,6	4,6
Part-time (a)	1.473	68,1	4,8	6,2	4,2	11,3	5,5
CLASSI DI ETÀ							
15-24 anni	1.412	76,9	4,8	4,8	2,4	7,9	3,2
25-34 anni	4.576	73,8	5,4	6,8	3,7	7,1	3,3
35-44 anni	4.688	71,4	6,3	8,8	4,2	5,5	3,7
45-54 anni	3.659	72,1	6,7	8,7	4,4	4,5	3,7
55 e oltre	1.076	67,1	7,2	8,6	5,2	5,9	6,0
SESSO							
Maschi	9.121	70,5	6,9	8,0	4,2	6,2	4,3
Femmine	6.290	75,4	4,8	7,5	3,7	5,7	2,8
Totale	15.411	72,5	6,0	7,8	4,0	6,0	3,7

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro

(a) Nell'aprile 2001, nel complesso dell'occupazione dipendente, la sovrapposizione tra il lavoro temporaneo e *part-time* è di 468 mila unità.

Nei servizi sociali e in quelli alle imprese, d'altro canto, trova massima diffusione il modello di flessibilità oraria caratterizzato da un conto ore individuale del lavoratore, la cui rilevanza è quantificabile rispettivamente nel 10,8% e nel 9,3% dell'occupazione dipendente del rispettivo settore. Nei servizi distributivi e ancora in quelli alle imprese, invece, si osserva la più elevata incidenza della flessibilità oraria dettata dalle esigenze della produzione. Nel primo caso giocano un ruolo di rilievo i trasporti, mentre nel secondo la diffusione è ampia in tutti i comparti, ad eccezione dei servizi finanziari.

La scelta di declinare la flessibilità oraria in base alla dimensione dell'unità locale, piuttosto che in base alla dimensione aziendale complessiva, deriva dal fatto che l'organizzazione del lavoro può assumere connotati diversi tra le diverse sedi di una stessa azienda. Le modalità dell'orario flessibile si manifestano con maggiore intensità nei due poli dimensionali: nelle unità produttive più piccole (fino a 15 addetti) assorbono il 30,5% dei dipendenti e in quelle più grandi (250 addetti e oltre) il 27,9%.

Il peso degli accordi individuali e della piena autonomia nell'orario di lavoro decresce all'aumentare della dimensione; l'opposto si osserva, come del resto era lecito attendersi, per le forme di flessibilità oraria contrattualmente fissate. Infatti, nelle unità con al più 15 addetti sono particolarmente diffusi, rispetto alle altre classi dimensionali, gli accordi individuali con il datore di lavoro (9,0%) e l'assenza di vincoli di orario (5,0%). Al contrario, nelle sedi lavorative con più di 250 addetti il 10,9% dei dipendenti ha un orario lavorativo del tipo "conto individuale delle ore", mentre nel 7,9% dei casi la flessibilità risponde alle esigenze della variabilità della produzione.

L'analisi per classi di orario lavorativo denota una maggior concentrazione della flessibilità oraria nelle classi estreme: seguono un orario flessibile un terzo dei dipendenti che lavorano fino a 15 ore settimanali e quasi il 40% di quelli che ne lavorano più di 40. In entrambi i casi, le differenze più marcate si osservano per le forme di flessibilità oraria extracontrattuale; l'incidenza degli accordi diretti con il datore di lavoro è quasi doppia rispetto a quella del complesso dei dipendenti, mentre l'incidenza dell'orario senza vincoli è più che doppia. Ciò induce a ipotizzare che esse siano caratterizzate da una diffusione del lavoro irregolare decisamente superiore che per le altre classi. D'altra parte, per la classe con l'orario più lungo questi valori sono almeno in parte ascrivibili all'elevata incidenza delle posizioni professionali più elevate, in particolare dei dirigenti. Inoltre, questi lavoratori presentano un'incidenza della flessibilità legata alle esigenze aziendali del 9,0% - un valore decisamente superiore a quello di tutte le altre fasce. La posizione professionale gioca dunque un ruolo di rilievo nella determinazione di questo risultato per la diffusione nella classe con l'orario più lungo, delle posizioni operaie e di quelle di maggiore responsabilità.

Il conto individuale delle ore, dal canto suo, assume rilevanza soprattutto per le classi 31-36 e 37-39 ore, attestandosi al 12,0% e al 10,8% della rispettiva occupazione dipendente. Si tratta delle fasce di orario lavorativo tipiche dei servizi, in cui ricadono tra gli altri i lavoratori della Pubblica amministrazione.

L'incidenza dell'orario flessibile nelle diverse ripartizioni geografiche è sostanzialmente omogenea. Le peculiarità delle diverse strutture produttive, quindi, si manifestano in una differenziata diffusione delle varie forme di flessibilità oraria, che riflettono prevalentemente differenze di settore e di dimensione d'impresa: nelle regioni del Centro-Nord si registra una più elevata flessibilità contrattuale, mentre in quelle meridionali una quota più alta di prestazioni lavorative svolte in base ad un orario concordato direttamente con il datore di lavoro o addirittura senza precisi vincoli temporali.

In particolare, il Nord-ovest presenta la più elevata incidenza di tutte le forme di flessibilità oraria contrattualmente definite, favorite da un lato dall'avanzare dei nuovi modelli organizzativi e dalla progressiva terziarizzazione dell'economia, dall'altro da una maggiore dimensione aziendale media.

La diffusione dei contratti che prevedono il "conto individuale delle ore", inoltre, è particolarmente elevata nelle regioni centrali. In questo caso la variabile set-

L'orario flessibile si concentra nelle imprese più piccole e in quelle con oltre 250 addetti

Al Centro-Nord prevale la flessibilità contrattuale

Nel Mezzogiorno è più diffusa la flessibilità senza vincoli e quella basata su accordi individuali

toriale, ed in particolare la rilevanza dei servizi sociali, gioca un ruolo prevalente rispetto a quella dimensionale.

Al contrario, nel Nord-est e nel Mezzogiorno trova più ampia diffusione la regolazione dell'orario per via extracontrattuale. Il fenomeno è particolarmente accentuato nel Mezzogiorno, dove 7 dipendenti su 100 concordano l'orario direttamente col datore di lavoro e circa 4 su 100 non hanno alcun vincolo di orario, mentre nel Nord-est si osserva complessivamente per il 9,6%, soprattutto in virtù della rilevanza degli accordi individuali. Com'è noto, le due ripartizioni sono accomunate dalla prevalenza dell'impresa di piccola e media dimensione, in cui è più facile che i rapporti di lavoro assumano un carattere informale, quando non addirittura irregolare.

Il contesto produttivo, comunque, non è l'unico fattore discriminante tra i gruppi di lavoratori rispetto al tipo di orario. Riguardo alle posizioni professionali, i lavoratori con compiti dirigenziali o direttivi presentano una flessibilità oraria decisamente superiore rispetto a quella di chi svolge mansioni prevalentemente esecutive.

Per quanto riguarda i dirigenti, nel 21,1% dei casi la durata della giornata lavorativa è determinata dalle esigenze aziendali. La rilevanza di questa voce, premialmente rispetto alle altre forme di flessibilità oraria, è spiegabile soprattutto con l'elevato livello di responsabilità di queste figure professionali; è plausibile ritenere, infatti, che per essi la natura dell'orario lavorativo sia vincolata dalle attività lavorative, alle quali le esigenze personali rimangono subordinate. Coloro che dichiarano di gestire il monte ore annuo in base a quest'ultimo fattore sono infatti solo il 15,3% del totale, mentre il 10,5% dichiara un orario flessibile di altro tipo. Inoltre, è rilevante anche l'incidenza di quanti affermano di non avere vincoli di sorta (16,2%).

Per i quadri e i direttivi, invece, la distribuzione delle varie forme di flessibilità oraria presenta differenze meno accentuate. Gli impiegati, al contrario, sono fortemente caratterizzati da un orario di lavoro flessibile del tipo "conto individuale delle ore", che interessa quasi il 10% dei lavoratori in questa posizione professionale (più di un terzo del totale con orario flessibile). La flessibilità oraria di operai e apprendisti, invece, deriva per lo più da accordi diretti tra i lavoratori e i rispettivi datori di lavoro, voce che assume una scarsa rilevanza per le altre posizioni professionali.

Un altro elemento trasversale ai diversi tipi di organizzazione produttiva e caratterizzato da specifiche tipologie individuali è costituito dalla "atipicità" o meno del rapporto di lavoro, ove per lavoro "atipico" si intende quello a tempo determinato e/o con orario ridotto. L'attinenza tra il lavoro atipico e le caratteristiche individuali risiede nella connotazione prevalentemente giovanile del lavoro a tempo determinato e femminile di quello a tempo parziale.

Questi gruppi di lavoratori presentano un'incidenza dell'orario lavorativo flessibile superiore agli altri lavoratori dipendenti: il 29,7% dei dipendenti a termine e il 31,9% di quelli *part-time*. In entrambi i casi, comunque, la composizione delle diverse forme di orario flessibile vede accentuarsi il peso degli accordi extracontrattuali. Il connubio tra occupazione atipica e orario stabilito per via extracontrattuale sostiene un'ipotesi di marginalità di questi lavoratori.

La flessibilità oraria si concentra tra gli ultracinquantacinquenni

L'incidenza della flessibilità oraria cresce con l'aumentare dell'età; è su livelli inferiori per i più giovani e marcatamente più elevata per coloro che si avviano a concludere la carriera lavorativa. I differenziali legati all'età sono influenzati da altre caratteristiche dell'occupazione, quali la sua connotazione "tipica" o "atipica" o la posizione professionale ricoperta. Il carattere prevalentemente giovanile dell'occupazione a tempo determinato e, in misura inferiore, di quella *part-time* spinge verso una più ampia diffusione della flessibilità dell'orario tra i lavoratori più giovani rispetto a quelli in età più avanzata. Al contrario, la maggiore flessibilità connessa alle posizioni professionali di più elevata responsabilità spinge nella direzione opposta. I dati indicano che i due effetti sostanzialmente si compensano per le classi di età centrali, mentre per quelle estreme l'effetto

“posizione professionale” incide maggiormente rispetto a quello “occupazione atipica”.

La composizione delle tipologie di orario flessibile considerate per le diverse classi di età rivela lo stretto legame con queste due variabili. In particolare, per i 15-24enni e, in misura minore, per i 25-34enni l'incidenza di tutte le forme di flessibilità regolate contrattualmente è inferiore alla media, mentre la rilevanza degli accordi diretti con il datore di lavoro, che costituiscono la forma di flessibilità più diffusa per questi individui, è superiore a quella delle classi di età più mature.

L'indagine consente di esaminare la soddisfazione dei lavoratori che hanno dichiarato di utilizzare forme flessibili dell'orario regolate da accordi contrattuali. Il quadro che emerge dal quesito sull'atteggiamento più o meno favorevole verso un'organizzazione flessibile dell'orario è caratterizzato da un diffuso e ampio gradimento. La percentuale di lavoratori che esprimono un giudizio favorevole è intorno al 77%, senza apprezzabili differenze nel confronto tra le diverse tipologie di orario flessibile.

Le differenze sono contenute anche se si analizza la disaggregazione per genere, sebbene il dato complessivo sconti atteggiamenti differenti nei confronti delle diverse forme di flessibilità. In particolare, la maggiore sensibilità della componente femminile alla possibilità di gestire con autonomia l'alternanza tra lavoro e tempo libero porta ad un più elevato gradimento, rispetto agli uomini, della tipologia “conto delle ore”; al contrario, la flessibilità in base alle esigenze della produzione viene vissuta come un vincolo più di quanto non accada per la componente maschile.

Quando si esamina il dettaglio territoriale, invece, emergono differenze significative tra la ripartizione meridionale e le altre aree del Paese. Nelle regioni centro-settentrionali, infatti, il gradimento della flessibilità oraria è intorno all'80% per tutte le tipologie considerate, mentre in quelle meridionali si abbassa a circa il 70%. Una possibile spiegazione di una differenza così ampia può essere individuata nella maggiore “fragilità” dell'occupazione in quest'area territoriale, nella quale la flessibilità dell'orario di lavoro si inserisce in un contesto precario, irregolare o meno, più di quanto non accada altrove. In quest'ottica, il giudizio sulla soddisfazione del tipo di orario flessibile può, in alcuni casi, aver risentito della condizione lavorativa generale, oltre che di fattori culturali, quale la tradizionale importanza data all'acquisizione di un posto fisso.

Il grado di soddisfazione, infatti, varia notevolmente a seconda della condizione lavorativa. Considerando l'intero territorio nazionale, esso si attesta all'80% per gli occupati con un lavoro stabile e a tempo pieno, mentre scende al 70% per coloro che lavorano *part-time* e al 59% per chi ha un lavoro temporaneo. Inoltre, per le regioni meridionali, questi due valori si abbassano ulteriormente, rispettivamente al 48,8 e al 46,5%, probabilmente a causa del maggior senso di precarietà che l'atipicità conferisce in una ripartizione con elevate difficoltà a creare posti di lavoro. Occorre rilevare, comunque, che in quest'area territoriale il gradimento è inferiore al resto del Paese anche da parte di coloro che hanno un lavoro permanente a tempo pieno.

Il ruolo del lavoro atipico, ed in particolare di quello a tempo determinato, appare evidente anche dall'analisi per classe di età, da cui emerge un atteggiamento meno favorevole verso la flessibilità dell'orario di lavoro da parte dei più giovani. In un contesto in cui intervengono meccanismi di tipo *job shopping*, è possibile che i giovani alle prime esperienze non abbiano ancora trovato il lavoro “ideale” dal punto di vista dell'orario.

Il 77% dei lavoratori con orario flessibile è soddisfatto del proprio orario

La soddisfazione è superiore tra gli occupati stabili, più limitata tra quelli temporanei

Per saperne di più

“Employment in the service economy: a reassessment”. In *Oecd Employment outlook: 2000*, Oecd. 79-126. Parigi: Oecd, 2000.

3.5.2 I nuovi rapporti di lavoro e le caratteristiche dell'occupazione a termine

L'archivio dell'Inail raccoglie le Denunce nominative degli assicurati²⁰ (Dna) inviate all'Inail dalle imprese sia al momento dell'avvio di un nuovo rapporto sia, nel caso di rapporti conclusi, al momento della cessazione. Tali informazioni²¹ ci permettono di analizzare le caratteristiche dei rapporti di lavoro avviati (sono esclusi quelli di lavoro interinale) ed in particolare di quelli che si sono conclusi nel periodo di osservazione. Inoltre, attraverso il codice fiscale delle imprese è possibile analizzare le posizioni lavorative in relazione con le principali caratteristiche delle imprese, presenti nell'Archivio Istat delle imprese attive (Asia), che hanno fatto nuove assunzioni. L'analisi è condotta sui rapporti avviati dalle imprese dell'industria e dei servizi (senza considerare la pubblica amministrazione) nel periodo compreso tra aprile 2000 e marzo 2001²². L'andamento della durata dei rapporti è osservato fino a marzo 2002.

2,8 milioni di rapporti di lavoro avviati tra aprile 2000 e marzo 2001

Nel periodo considerato, sono stati attivati 2 milioni 774 mila nuovi rapporti di lavoro. Di questi, a distanza di 12 mesi dall'avvio, il 50,8% risultava già concluso; in particolare, poco più del 30% dei nuovi rapporti di lavoro è terminato nello stesso mese della stipula del contratto (tale valore arriva al 45,1% per i contratti avviati nel mese di dicembre, solitamente caratterizzato da un'occupazione di tipo stagionale) e il 45,2% dei contratti non ha superato i 6 mesi. Alla fine di marzo 2002 il 46,8% dei contratti considerati risultava ancora attivo (Tavola 3.18).

Tavola 3.18 - Rapporti di lavoro avviati nel periodo Aprile 2000-Marzo 2001 per mese di assunzione e durata (a) (valori assoluti e composizione percentuale)

ANNO E MESE DI ASSUNZIONE	Rapporti di lavoro avviati (= 100,0)	Rapporti conclusi entro 12 mesi				Totale	Rapporti di lavoro conclusi dopo 12 mesi	Rapporti di lavoro ancora aperti	Totale	
		Nello stesso mese	Tra il 2° e il 3° mese	Tra il 4° e il 6° mese	Tra il 7° e il 12° mese					
2000	Aprile	236.549	23,7	5,9	5,1	7,5	42,2	4,6	53,2	100,0
2000	Maggio	251.543	26,6	6,7	7,0	5,8	46,0	4,3	49,7	100,0
2000	Giugno	319.842	22,8	9,1	10,1	4,6	46,5	3,5	50,0	100,0
2000	Luglio	283.657	25,1	16,4	6,8	3,5	51,8	3,0	45,2	100,0
2000	Agosto	140.396	33,8	11,6	7,8	3,8	56,9	2,5	40,6	100,0
2000	Settembre	213.598	31,4	7,0	6,5	5,8	50,6	3,1	46,3	100,0
2000	Ottobre	261.025	34,6	8,8	5,8	5,1	54,3	2,4	43,3	100,0
2000	Novembre	223.565	34,9	8,9	4,5	5,2	53,6	2,0	44,4	100,0
2000	Dicembre	175.771	45,1	6,0	5,6	4,0	60,6	1,4	38,0	100,0
2001	Gennaio	241.922	26,6	6,1	6,2	8,6	47,5	1,2	51,3	100,0
2001	Febbraio	202.536	32,0	5,9	6,9	6,4	51,2	0,3	48,5	100,0
2001	Marzo	223.955	36,9	5,7	5,8	6,4	54,8	0,1	45,1	100,0
Totale		2.774.359	30,3	8,3	6,6	5,6	50,8	2,5	46,8	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Inail-Dna

(a) Il concetto di mese, in questo caso, è inteso come il riferimento temporale in cui si colloca la conclusione del rapporto di lavoro rispetto al suo avvio.

²⁰ Il d.lgs. n. 38/2000 stabilisce l'obbligo, per il datore di lavoro, di comunicare all'Inail, entro 24 ore dall'inizio o cessazione del rapporto di lavoro, il codice fiscale delle persone interessate da tali eventi. Questa procedura è diventata operativa dal 16 marzo 2000.

²¹ Le variabili presenti nell'archivio Dna sono il codice fiscale dell'impresa e del lavoratore (da quest'ultimo sono state ricavate le variabili sesso, età e luogo di nascita), la data di assunzione e di cessazione del rapporto di lavoro.

²² La scelta di considerare solo i rapporti di lavoro avviati nel periodo aprile 2000-marzo 2001 è dettata da un criterio metodologico: in questo modo, anche chi ha iniziato a lavorare a marzo 2001 ha avuto un intero anno per concludere il rapporto di lavoro, mentre chi non ha concluso il rapporto di lavoro entro quella data è stato classificato nella durata "oltre 12 mesi", analogamente a coloro che hanno iniziato il rapporto di lavoro ad aprile 2000 e non lo hanno concluso entro marzo 2001.

I nuovi rapporti di lavoro sono stati stipulati prevalentemente (42,8%) da imprese di piccole dimensioni, fino a 9 addetti, mentre le imprese grandi, con più di 99 addetti, hanno concluso il maggior numero di rapporti di lavoro entro un anno (36,5%).

La tendenza ad un forte *turnover* della manodopera (vale a dire il ricorso a rapporti di lavoro di breve durata, non superiore a 12 mesi) si dimostra, dunque, direttamente proporzionale alla dimensione dell'impresa: più bassa nelle imprese molto piccole (con meno di 10 addetti), dove entro 12 mesi risulta concluso il 39,1% dei contratti avviati, e più alta nelle grandi imprese (con oltre 99 addetti), dove i rapporti brevi sono superiori al 66%, quelli che si concludono entro una settimana, in particolare, sono il 50%. (Tavola 3.19).

Le imprese dove il *turnover* è più alto sono quelle che operano nel settore alberghi e pubblici esercizi e in quello che raggruppa i servizi alle imprese e alle famiglie, dove rispettivamente l'80,6% e il 50,0% dei contratti stipulati si concludono nell'arco di 12 mesi.

In entrambi i settori di attività economica, la maggior parte dei rapporti è di durata molto breve. Nel settore degli alberghi e pubblici esercizi, in particolare, il 69,3% dei rapporti di lavoro avviati non dura più di una settimana. Di contro, le imprese dei settori dell'industria in senso stretto, delle costruzioni e del commercio, stipulano una quota ridotta di contratti che si concludono entro 12 mesi; e di questi la maggior parte ha una durata compresa tra 4 mesi e 1 anno (mentre i rapporti di tale durata rappresentano circa il 16% del totale dei rapporti avviati nel settore del commercio).

Considerando congiuntamente la dimensione e il settore delle imprese, si rileva che l'utilizzo maggiore di rapporti di durata non superiore a 1 anno viene fatto dalle imprese medio-grandi (in particolare dalle imprese di più ampie dimensioni, con un numero di addetti superiore a 99), soprattutto nel settore degli alberghi e pubblici esercizi e in quello delle costruzioni, dove rispettivamente il 95% e il 73% dei rapporti avviati si conclude entro 12 mesi.

I nuovi rapporti di lavoro sono stati stipulati prevalentemente nel Nord-ovest del Paese (27,7%), mentre la percentuale più bassa si riscontra nel Nord-est (21,2%); tuttavia il maggiore *turnover* si rileva tra le imprese del Centro, dove su

Il ricorso a rapporti di lavoro di breve durata è maggiore nelle grandi imprese

Negli alberghi e pubblici esercizi il turnover più elevato

Tavola 3.19 - Rapporti di lavoro conclusi entro 12 mesi su 100 rapporti avviati nel periodo Aprile 2000-Marzo 2001, per durata del rapporto, dimensione dell'impresa e settore di attività economica (valori percentuali)

VARIABILI	Durata del rapporto di lavoro				Totale
	1 settimana	Da 2 a 4 settimane	Da 2 a 3 mesi	Da 4 mesi a 1 anno	
DIMENSIONI DELL'IMPRESA					
0-9 addetti	11,5	4,2	9,1	14,3	39,1
10-19 addetti	17,7	4,0	7,8	12,7	42,2
20-99 addetti	38,2	3,6	6,3	9,5	57,7
> 99 addetti	50,1	2,4	5,4	8,7	66,6
SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA					
Industria in senso stretto	2,8	3,8	9,4	13,6	29,5
Costruzioni	8,6	4,5	9,4	14,9	37,3
Commercio	3,4	4,1	10,2	15,6	33,3
Alberghi e pubblici esercizi	69,3	1,6	3,9	5,7	80,6
Altri Servizi	25,3	4,6	7,3	12,9	50,0
Totale	28,2	3,6	7,4	11,6	50,8

Fonte: Elaborazioni su dati Inail-Dna e Istat-Asia

100 rapporti avviati, entro 12 mesi se ne concludono 61, in particolare 42 entro una settimana²³.

I rapporti di lavoro di breve durata coinvolgono maggiormente le donne

Nei rapporti di lavoro instaurati nel periodo considerato, la componente di genere maschile risulta sempre prevalente (in media il 58,2%) su quella femminile, indipendentemente dalla dimensione, dalla localizzazione e dal settore di attività economica delle imprese, con l'unica eccezione delle imprese del settore degli alberghi e pubblici esercizi, dove la percentuale di rapporti avviati è pari al 50,7% e 49,3%, rispettivamente per le femmine e per i maschi. L'incidenza dell'occupazione a breve termine sul totale, invece, è mediamente più alta tra le donne: il 52,5% contro il 49,6% che si registra tra gli uomini.

Ciò non è confermato in tutti i settori, infatti, negli alberghi e pubblici esercizi, e nei servizi alle imprese e alle famiglie, i rapporti di durata inferiore a 12 mesi prevalgono tra i lavoratori di sesso maschile (82,5% contro 78,8% e 53,9% contro 45,6% rispettivamente nei due settori). Negli alberghi e pubblici esercizi, dunque, vengono assunte maggiormente le donne e per durate superiori rispetto agli uomini. La maggiore quota di rapporti conclusi entro l'anno per i maschi attesta il carattere occasionale dell'occupazione maschile in tale settore.

Il maggior ricorso a rapporti di lavoro di breve durata per il sesso femminile non risulta, inoltre, confermato nelle imprese del Nord-ovest e nelle imprese di piccole dimensioni, con meno di 10 addetti.

Sul totale dei nuovi rapporti di lavoro, quelli riferiti a lavoratori nati al di fuori dell'Unione europea sono poco meno del 9%; percentuali maggiori si registrano nel Nord-est, dove i contratti stipulati con extracomunitari sono il 13,2%, e nel Nord-ovest, dove l'incidenza è del 10,8%. Con riferimento al settore di attività economica, quote superiori al valore medio si riscontrano nei settori dell'industria in senso stretto (12,0%) e delle costruzioni (10,9%); valori inferiori alla media nazionale si registrano, invece, per i settori alberghi-pubblici esercizi (8,7%), altri servizi (7,5%) e commercio (5%).

Analizzando la durata dei rapporti di lavoro, l'incidenza dei contratti a breve termine risulta minore nei rapporti avviati con lavoratori di origine extracomunitaria (il 44,7% rispetto al 51,4% dei contratti stipulati con lavoratori dell'Unione europea). In particolare, le differenze sono più sensibili nelle regioni del Nord-est (dove l'incidenza dei contratti conclusi entro un anno sul totale dei rapporti avviati è del 37,4% per i lavoratori extra-Ue contro il 44,6% per i lavoratori italiani o nati in altri paesi UE) e nelle regioni centrali (il 53,7% rispetto al 61,5%), nel settore degli alberghi e pubblici esercizi e in quello dei servizi alle imprese e alle famiglie e, infine, nelle imprese di medio-grandi dimensioni, superiori a 10 addetti ma inferiori a 100.

Più elevata nelle classi di età estreme la quota di contratti di breve durata

Oltre la metà (il 52,5%) dei rapporti avviati dalle imprese private nel periodo 2000-2001 ha coinvolto lavoratori di età superiore ai 30 anni; tale percentuale risulta più alta nel settore delle costruzioni (58,3%) e in quello dei servizi alle imprese e alle famiglie (56,5%). Il 10% dei contratti risulta stipulato con lavoratori con più di 50 anni; tale percentuale raggiunge il 13,7% nell'edilizia, mentre scende sotto la media nei settori commercio e industria, che si dimostrano quelli meno propensi ad assumere manodopera di età avanzata. Una quota considerevole (46,9%) dei nuovi rapporti di lavoro riguardano lavoratori giovani di età compresa tra i 20 e i 29 anni, in particolare nel settore degli altri servizi, mentre i giovanissimi, sotto i 19 anni, rappresentano meno dell'1% delle nuove posizioni lavorative (Tavola 3.20).

L'incidenza dei contratti di durata non superiore a 12 mesi risulta più alta, in particolare, nelle classi di età estreme: è infatti pari al 57,8% per i giovani con meno di 19 anni (superando il 91% nel settore dei servizi alle imprese e alle famiglie) e al 56,5% per gli adulti con oltre 50 anni (in particolare nel settore degli alberghi e pubblici esercizi, dove raggiunge l'81% circa).

²³ L'elevato *turnover* nelle imprese del Centro è in gran parte addebitabile alla temporanea crescita della domanda di servizi nel settore alberghi e pubblici esercizi, conseguenza dell'eccezionale afflusso di turisti in occasione del Giubileo.

Tavola 3.20 - Rapporti di lavoro avviati nel periodo Aprile 2000-Marzo 2001 per classe di età dei lavoratori e settore di attività economica dell'impresa (composizione percentuale)

SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Classi di età dei lavoratori				Totale
	Fino a 19 anni	20-29 anni	30-49 anni	50 anni e più	
Industria	0,9	51,3	39,7	8,1	100,0
Costruzioni	0,7	41,0	44,6	13,7	100,0
Commercio	0,4	52,6	39,0	8,0	100,0
Alberghi e pubblici esercizi	0,2	48,4	41,4	10,0	100,0
Altri servizi	0,9	42,6	45,9	10,6	100,0
Totale	0,6	46,9	42,5	10,0	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Inail-Dna e Istat-Asia

Per saperne di più

Calzaroni M. "Informazioni amministrative e dati statistici. L'esperienza in corso sulla nuova fonte Inail: Denuncia Nominativa Assicurati". Comunicazione presentata alla Quinta conferenza nazionale di statistica *Innovazione tecnologica e informazione statistica*, Roma, novembre 2000.

3.5.3 Lavoratori interinali e imprese utilizzatrici

Il lavoro interinale rappresenta certamente una delle novità più rilevanti e di maggior successo introdotte dalla Legge Treu nel 1997. Dal punto di vista dell'utilizzo sembra infatti destinato ad assumere un ruolo sempre più significativo nel mercato del lavoro (cfr. il paragrafo 3.4.2).

La caratteristica principale di questa tipologia contrattuale è data dall'esistenza di un rapporto trilaterale tra lavoratore, agenzia di lavoro temporaneo e impresa utilizzatrice²⁴. L'impresa utilizzatrice, attraverso il contratto di fornitura, paga all'agenzia interinale una cifra comprensiva sia dell'ammontare della retribuzione del lavoratore, sia del servizio di intermediazione (in cui sono inclusi i costi di selezione e di addestramento); tuttavia, è l'impresa fornitrice che retribuisce il lavoratore interinale e si fa carico di tutti gli oneri contributivi per le assicurazioni obbligatorie.

Nel momento in cui l'impresa fornitrice assicura i propri dipendenti interinali presso l'Inps, l'Inail o altri enti, dà luogo ad atti amministrativi con un elevato potenziale informativo. Anche in questo caso le fonti amministrative, nello specifico l'Inail, si confermano una preziosa riserva di informazioni utilizzabili a fini statistici²⁵.

Tra le informazioni rilevate dall'Inail ci sono: il codice fiscale dell'impresa utilizzatrice, quello del lavoratore, la data d'inizio e di fine utilizzo del lavoratore

²⁴ Tale rapporto è caratterizzato da due distinti contratti: il contratto di fornitura ed il contratto di lavoro temporaneo. Nel contratto di fornitura, l'impresa fornitrice pone uno o più lavoratori a disposizione di un'impresa, che ne utilizza la prestazione lavorativa. Nel contratto di lavoro temporaneo, l'impresa fornitrice assume il lavoratore che metterà a disposizione dell'impresa utilizzatrice.

²⁵ Secondo la normativa vigente (l. 68/1999), che regola le comunicazioni in materia di lavoro temporaneo, il datore di lavoro è obbligato ad inviare, entro cinque giorni da un evento (stipula di un contratto di lavoro interinale, ossia un avviamento, proroga di un contratto in essere, trasformazione di un contratto di altra tipologia, o cessazione anticipata di un rapporto di lavoro), una comunicazione alla Sezione circoscrizionale per l'impiego, contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica ed il trattamento economico e normativo, tramite il Modello Unificato/Temp.

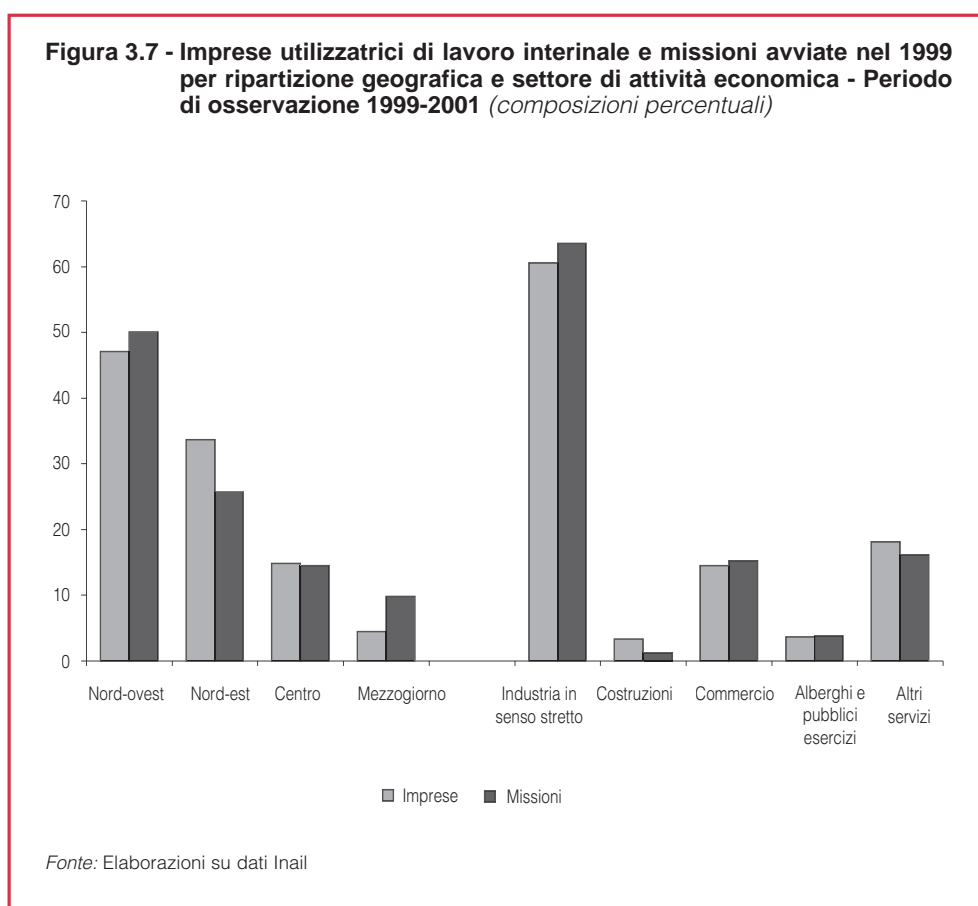
presso l'impresa utilizzatrice. Da queste ultime due è possibile ricavare per differenza la durata di ciascuna missione. Le missioni di lavoro interinale, che costituiscono lo specifico oggetto di analisi di questo paragrafo, rappresentano delle prestazioni lavorative di carattere temporaneo. Ogni missione si riferisce quindi ad un solo lavoratore e ad un unico periodo di lavoro.

Il codice fiscale dell'impresa utilizzatrice permette l'aggancio con le informazioni presenti nel registro statistico delle imprese attive (Asia) e quindi la descrizione delle imprese coinvolte²⁶. Similmente, la disponibilità del codice fiscale del lavoratore consente di ricavare informazioni utili a descrivere le sue principali caratteristiche anagrafiche: il sesso, la data e il luogo di nascita, sia che si tratti di comune italiano che di stato estero. L'utilizzo congiunto di questi tre gruppi di variabili, permette di descrivere il fenomeno dal lato sia dell'offerta sia della domanda di lavoro.

Il campo di osservazione considerato è quello costituito dall'insieme di tutte le missioni avviate nel 1999, e concluse nel periodo compreso tra gli anni 1999-2001²⁷.

Il 47% delle imprese che utilizzano lavoro interinale si concentra nel Nord-ovest

Avendo già quantificato, con dati di fonte Inps (cfr. il paragrafo 3.4.2), i livelli di occupazione di questa tipologia contrattuale, proponiamo di seguito un'analisi di struttura. Le imprese che fanno ricorso al lavoro interinale sono collocate in prevalenza nel Nord del Paese, in particolare, nel Nord-ovest si concentra il 47% delle imprese utilizzatrici (Figura 3.7).



²⁶ In particolare le variabili osservate sono: la localizzazione territoriale, il settore di attività economica e la dimensione aziendale.

²⁷ Di tutte le missioni avviate nel 1999, solo il 10% si è concluso dopo quell'anno.

Per il 32% delle imprese il numero complessivo di giornate di lavoro interinale utilizzate nel periodo di riferimento è compreso tra tre mesi e un anno, e tale quota si riduce sensibilmente, dal 33% al 26%, nel passaggio dal Nord al Sud del Paese. Le imprese che hanno utilizzato un numero complessivo di giornate di lavoro interinale superiore all'anno, invece, sono pari al 21%. Un'uguale percentuale di imprese ha utilizzato lavoro interinale rispettivamente per un numero complessivo di giornate inferiore ad un mese e compreso tra uno e tre mesi.

Tuttavia la durata media delle missioni²⁸ per la prevalenza delle imprese risulta breve: l'80% circa delle imprese effettua missioni di durata media inferiore a tre mesi (Tavola 3.21). Le imprese del Sud, d'altro canto, fanno più ricorso a missioni di durata media inferiore ad un mese. Inoltre, è nell'Italia meridionale la più alta quota di missioni per impresa, circa 20, valore di gran lunga superiore rispetto a quello nazionale, pari a circa 8.

Il Sud, peraltro, si caratterizza per una presenza sporadica di imprese utilizzatrici, che però sono molto dinamiche in termini di missioni stipulate. Infatti, se al Nord si concentra il maggior numero di imprese utilizzatrici (circa l'81%), quelle del Sud stipulano molte più missioni, seppur di durata limitata.

Relativamente al settore di attività economica (Figura 3.7), le imprese appartenenti all'industria in senso stretto sono quelle che fanno maggior ricorso al lavoro interinale (61% circa); di queste, un terzo ha utilizzato un numero complessivo di giornate di lavoro interinale compreso tra tre mesi ed un anno, e circa il 42% un numero di giornate inferiore, compreso tra uno e tre mesi. Non a caso l'interinale si è sviluppato particolarmente al Nord e nell'industria, ossia lì dove si concentrano problemi di reperimento di manodopera.

Il settore di attività economica è rilevante anche ai fini della durata media delle missioni. Si può, infatti, osservare che nel settore dell'industria in senso stretto si fa più ricorso a missioni di durata media compresa tra 1 e 3 mesi (42,5%), men-

Nel Mezzogiorno poche imprese utilizzano molto il lavoro interinale

Tavola 3.21 - Imprese utilizzatrici di lavoro interinale per numero di missioni avviate nel 1999, durata media delle missioni, ripartizione geografica, settore di attività economica e dimensione dell'impresa - Periodo di osservazione 1999-2001 (composizione percentuale)

CARATTERISTICHE DELLE IMPRESE	Missioni per impresa	Durata media (in giorni)				Totale
		1-30	31-90	91-365	>365	
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE						
Nord-ovest	8,6	37,4	40,5	21,1	1,0	100,0
Nord-est	6,2	41,4	42,7	15,1	0,8	100,0
Centro	7,9	39,7	38,6	20,2	1,5	100,0
Sud	19,6	47,3	33,2	18,0	1,5	100,0
Isole	6,4	41,9	32,3	20,4	5,4	100,0
SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA						
Industria in senso stretto	8,5	38,2	42,5	18,5	0,8	100,0
Costruzioni	3,4	43,9	41,2	14,1	0,8	100,0
Commercio	8,5	43,8	39,5	16,0	0,7	100,0
Alberghi e pubblici esercizi	8,6	70,4	24,0	5,3	0,3	100,0
Altri servizi	7,2	33,5	38,5	25,9	2,1	100,0
DIMENSIONI DELL'IMPRESA						
0-9 addetti	5,7	51,2	32,1	15,7	1,0	100,0
10-19 addetti	8,4	39,1	41,1	18,7	1,1	100,0
20 e oltre addetti	8,3	38,1	41,6	19,3	1,0	100,0
Totale	8,1	39,5	40,6	18,9	1,0	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Inail

²⁸ La durata media (dal punto di vista dell'impresa) è calcolata come rapporto tra la somma delle durate delle missioni svolte presso una stessa impresa e il numero delle missioni stesse. Le missioni sono considerate distintamente anche se effettuate dallo stesso lavoratore.

Il 60,5% delle imprese utilizzatrici è concentrato nell'industria in senso stretto

tre la durata delle missioni diminuisce, diventando al massimo di un mese, nel settore del commercio (43,8%), nelle costruzioni (43,9%) e soprattutto negli alberghi e pubblici esercizi (70,4%) (Tavola 3.21). Il tipo di attività, le professionalità e i picchi di attività che spesso caratterizzano questi settori sono fattori che almeno in parte spiegano questo risultato.

Se si guarda al numero di missioni per impresa, il valore più alto si registra per le imprese dell'industria in senso stretto, del commercio e degli alberghi e pubblici esercizi (rispettivamente pari a 8,5, 8,5 e 8,6). Dunque, se da una parte l'industria in senso stretto realizza un alto numero di missioni per impresa, quasi 9, di durata media compresa tra 1 e 3 mesi, d'altra parte il settore del commercio e degli alberghi e pubblici esercizi, a parità di missioni per impresa, si caratterizza per una durata di queste ultime più breve.

Un dato aggiuntivo riguarda la dimensione delle imprese utilizzatrici. Le imprese che utilizzano lavoro interinale sono prevalentemente (63,6%) imprese di medio-grandi dimensioni (oltre 20 addetti), coerentemente con la caratterizzazione settoriale precedentemente osservata. Il 33% di tali imprese ha fatto ricorso al lavoro interinale per un numero complessivo di giornate compreso tra tre mesi e un anno, e circa il 40% per un numero inferiore di giornate, compreso tra uno e tre mesi; la distribuzione del numero di giornate di lavoro interinale utilizzate dalle imprese di medio-grandi dimensioni risulta quindi analoga a quella nelle imprese del settore dell'industria in senso stretto.

La durata media delle missioni cresce all'aumentare della dimensione aziendale

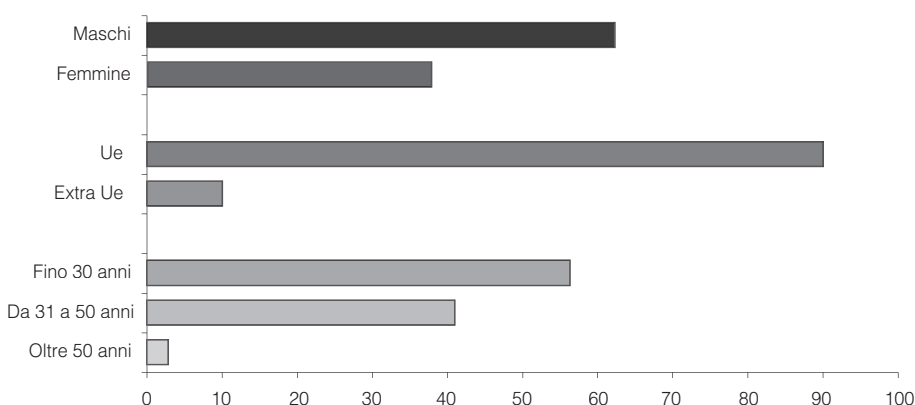
Per quanto riguarda la durata media delle missioni, questa cresce all'aumentare della dimensione aziendale. La quasi totalità delle imprese avvia missioni di durata media inferiore a tre mesi; in particolare, le imprese con meno di 10 addetti stipulano prevalentemente contratti di durata media inferiore al mese, mentre le restanti contratti di durata superiore, tra uno e tre mesi, ad eccezione delle imprese con più di 99 addetti, che stipulano missioni di durata media superiore a tre mesi.

La dimensione aziendale non sembra influire sul numero delle missioni per impresa (mediamente circa 8) che varia da 5,7 per le imprese con meno di 9 addetti a 8,4 per quelle con un numero di addetti compresi tra 10 e 19.

Il lavoro interinale è un fenomeno prevalentemente maschile e giovanile

Il lavoro interinale è un fenomeno prevalentemente maschile. La componente femminile, infatti, è presente con una quota più bassa, pari a circa il 38% dei lavoratori interinali (Figura 3.8), valore in linea con il dato relativo all'occupazione totale. Questo risultato sconta la forte concentrazione del lavoro

Figura 3.8 - Lavoratori con contratto di lavoro interinale avviati nel 1999, per sesso, nazionalità e classe di età - Periodo di osservazione 1999-2001 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Inail

interinale nel settore dell'industria, dove risulta prevalente la componente maschile.

Due terzi dei lavoratori interinali (68% circa) hanno lavorato per un numero complessivo di giornate inferiore ai tre mesi, il 30% per un totale di giornate compreso tra tre mesi e un anno e infine una piccolissima quota per più di un anno. La durata media²⁹ delle missioni risulta inferiore al mese per il 44% circa dei lavoratori, e tale percentuale decresce all'aumentare della durata media. Sono solo il 2% i lavoratori interinali impiegati in missioni di durata media superiore all'anno (Tavola 3.22). Non ci sono differenze rilevanti di durata media in base al sesso, così come non esiste differenza nel numero di missioni per persona, pari mediamente ad una e mezzo.

I lavoratori interinali, inoltre, sono prevalentemente giovani. Più della metà (56,3%) è di età inferiore ai 30 anni, mentre risulta del tutto irrilevante la quota di lavoratori di età superiore ai 50 anni (Figura 3.8). Da ciò si deduce quanto il lavoro interinale venga spesso utilizzato nella fase iniziale del percorso lavorativo.

La proporzione di lavoratori con missioni più lunghe aumenta all'aumentare dell'età. Se, infatti, tra i giovanissimi la quota di missioni di durata inferiore al mese è pari a circa il 47%, essa scende al 39% per i più anziani; di contro, la quota di lavoratori con missioni di durata compresa tra 3 mesi e 1 anno passa dal 19% al 23% circa (Tavola 3.22). Tra i giovanissimi risulta leggermente più elevato anche il numero di missioni per lavoratore: i giovani, dunque, compiono un numero superiore di missioni, ma di breve durata.

Tavola 3.22 - Lavoratori interinali per numero di missioni avviate nel 1999, durata media delle missioni, sesso e classe di età - Periodo di osservazione 1999-2001 (composizione percentuale)

CARATTERISTICHE DEL LAVORATORE	Missioni per lavoratore	Durata media (in giorni)				Totale
		1-30	31-90	91-365	>365	
SESSO						
Maschi	1,5	43,0	33,7	21,2	2,1	100,0
Femmine	1,5	44,2	31,9	21,5	2,4	100,0
CLASSI DI ETÀ						
<30 anni	1,6	46,9	32,1	19,2	1,8	100,0
31-50 anni	1,5	39,1	34,2	24,0	2,7	100,0
>50 anni	1,5	38,8	34,6	23,1	3,5	100,0
Totale	1,5	43,5	33,0	21,3	2,2	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Inail

Infine, di particolare interesse appare la distribuzione dei lavoratori interinali secondo la nazionalità del lavoratore (Figura 3.8). Infatti, seppure risulta ovviamente predominante l'origine comunitaria (nei lavoratori di origine comunitaria sono inclusi anche i lavoratori italiani), la quota degli extracomunitari, pari al 10%, si rivela particolarmente consistente, soprattutto tenendo conto di quanto il lavoro sommerso caratterizzi questo segmento della popolazione. Così come per il sesso, anche per la nazionalità non si evidenziano particolari differenze relativamente alla durata media delle missioni e al numero di missioni per lavoratore.

10 lavoratori interinali su 100 sono extracomunitari

²⁹ La durata media (dal punto di vista del lavoratore) è data dal rapporto tra la somma delle durate delle singole missioni svolte da uno stesso lavoratore e il numero delle missioni stesse. Le missioni sono considerate distintamente anche se effettuate presso la stessa impresa.

Il sommerso economico a livello regionale

Le attività produttive svolte con il deliberato intento di evadere il fisco o di non rispettare le norme contributive, i minimi salariali, l'orario di lavoro e gli standard di sicurezza al fine di ridurre i costi di produzione generano il sommerso economico. Per valutare la consistenza di tale fenomeno l'Istat produce una stima del volume di lavoro non regolare, svolto appunto senza il rispetto della normativa vigente in materia fiscale-contributiva e quindi non direttamente osservabile presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative. La diversa intensità del fenomeno a livello territoriale viene colta attraverso i tassi di irregolarità, calcolati come rapporto percentuale tra le unità di lavoro non regolari per regione e/o ripartizione geografica e il complesso delle unità di lavoro occupate nella stessa area territoriale.

Nel 1999 il tasso di irregolarità nazionale è pari al 15,1%. Nel Mezzogiorno il 22,6% delle unità di lavoro complessive opera al di fuori delle regole fiscali-contributive; al Centro tale quota scende al 15,2%; nelle ripartizioni del Nord-ovest e del Nord-est raggiunge livelli inferiori alla media nazionale (rispettivamente pari all'11,1% e al 10,9%). La regione che presenta il più alto tasso di irregolarità è la Calabria (27,8%) e quella con il tasso più basso è l'Emilia-Romagna (10,4%).

I tassi di irregolarità calcolati per settore economico evidenziano una caratterizzazione del fenomeno che, a livello nazionale, interessa in misura prevalente il settore agricolo, quello delle costruzioni e dei servizi. A livello territoriale i differenziali tra i tassi di irregolarità dipendono sia dalla diversa specializzazione settoriale, sia da una maggiore o minore tendenza dei mercati del lavoro locali ad impiegare lavoratori non regolari. Il Mezzogiorno, in particolare, si caratterizza per tassi di irregolarità elevati nel settore agricolo, che in questa ripartizione ha maggior peso: nel 1999 circa il 38,4% delle unità di lavoro agricole di questa area geografica sono non registrate e diverse sono le regioni che presentano livelli di irregolarità superiori alla media nazionale come, ad esempio, la Calabria (46,6%), la Sicilia (40,8%) e la Campania (39,9%).

L'industria in senso stretto ricorre in misura più contenuta al lavoro non regolare (5,7% in media) mentre il settore delle costruzioni lo utilizza in misura maggiore (15,9%). Anche in questo caso, gli elevati tassi di irregolarità nel Mezzogiorno rispetto al Centro-Nord sono il riflesso di un'attività manifatturiera che ricorre a prestazioni lavorative in nero (14,5% nel settore della trasformazione industriale rispetto al 4,2% del Centro-Nord) e di un'attività edilizia che non riesce ancora ad emergere ed a consolidarsi (28,8% rispetto al 10,7% del Centro-Nord). Il settore delle costruzioni, in particolare, registra tassi di irregolarità superiori al 30% in quasi tutte le più importanti regioni del Mezzogiorno e nel Lazio, mentre è l'Emilia-Romagna la regione con il tasso di irregolarità settoriale più modesto (2,1%).

Nell'ambito dei servizi, i differenziali tra le ripartizioni si riducono a causa di una debolezza specifica del settore, che si basa su un'organizzazione del lavoro ancora molto frammentata e che rende il fenomeno mediamente diffuso su tutto il territorio nazionale (in particolare nei comparti degli alberghi e dei pubblici esercizi, del trasporto in conto terzi e dei servizi domestici): il Mezzogiorno si attesta su un tasso di irregolarità pari al 21,2% contro il 14,4% del Nord-ovest, il 14,1% del Nord-est e il 17% del Centro. La regione con il tasso di irregolarità più elevato nel settore dei servizi è la Campania (25,9%); quella con il tasso inferiore è ancora l'Emilia-Romagna (13,3%).

Dal 1995 al 1999 il fenomeno dell'irregolarità lavorativa è cresciuto a livello nazionale, ma con intensità differenziata nelle varie aree geografiche, contribuendo così, almeno in parte, ad accrescere il dualismo territoriale del mercato del lavoro nel Paese. Nella Tavola 3.23 i numeri indici (calcolati ponendo il 1995 pari a 100) evidenziano come a fine periodo la dimensione dell'irregolarità lavorativa sia aumentata per effetto di una sostenuta crescita del fenomeno nelle regioni del Mezzogiorno e dell'Italia centrale, mentre in quelle del Nord la dinamica, seppure positiva, è risultata molto più contenuta.

Le regioni in cui l'irregolarità lavorativa si presenta in forte crescita sono prevalentemente quelle del Mezzogiorno, in particolare la Sardegna (130), la Sicilia (122), la Basilicata (117,4) e la Campania (111,7) mentre la Calabria, che partiva da livelli di irregolarità particolarmente elevati, tende a ridurre l'utilizzo di input di lavoro non regolare (95,2), così come la Lombardia (98,2) ed il Friuli-Venezia Giulia (94,3).

A livello nazionale, una dinamica positiva delle unità di lavoro non regolari si osserva nel solo settore dei servizi (112,4). Il settore agricolo registra una riduzione dell'input di lavoro non regolare in tutte le regioni, ad eccezione della Lombardia e della Liguria (106,1 di incremento).

Nell'industria in senso stretto si segnala una forte dinamica del lavoro non regolare in alcune regioni meridionali (ad esempio, la Basilicata, la Sicilia, l'Abruzzo e il Molise), mentre il settore delle costruzioni in tutto il periodo registra forti incrementi di unità non regolari in diverse regioni del Nord e del Mezzogiorno. Fra queste, quelle che presentano i più alti indici sono la Valle d'Aosta (200), il Trentino-Alto Adige (142,9), il Molise (138,5), la Sardegna (121,2) e la Basilicata (114,7). Nell'ambito del terziario alcune regioni presentano dinamiche fortemente positive come, ad esempio, la Sardegna (149,6), il Molise (134,2) e la Sicilia (133,4). Tutte le altre regioni registrano comunque una crescita dei non regolari nel settore, ad eccezione del Trentino-Alto Adige (98,2).

Tavola 3.23 - Numeri indice delle unità di lavoro non regolari per settore di attività economica e tassi di irregolarità, per regione. Base 1995=100 - Anno 1999

REGIONI	Settori di attività economica						Tassi di irregolarità	
	Agricoltura	Industria	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi	Totale economia	1995	1999
Piemonte	89,0	85,7	86,7	83,1	109,9	104,8	10,3	10,6
Valle d'Aosta	75,0	200,0	-	200,0	106,2	105,5	16,0	16,7
Lombardia	106,0	95,9	90,2	108,2	98,2	98,2	11,4	10,9
Trentino-Alto Adige	90,1	92,0	72,2	142,9	105,1	102,7	12,8	12,5
Veneto	91,7	97,6	103,8	87,2	105,3	102,3	11,2	11,0
Friuli-Venezia Giulia	87,2	55,6	64,3	46,2	100,0	94,3	11,5	10,6
Liguria	106,1	76,2	30,8	104,8	110,5	106,1	12,8	13,4
Emilia-Romagna	90,9	83,2	92,3	47,2	106,1	100,8	10,7	10,4
Toscana	91,0	105,1	105,3	104,2	111,3	109,4	11,9	12,8
Umbria	84,8	88,7	90,3	85,7	111,7	104,5	14,7	14,7
Marche	86,4	94,3	100,0	80,8	120,7	113,4	11,7	12,8
Lazio	91,8	104,4	106,5	103,3	113,8	110,5	16,5	17,9
Abruzzo	87,1	113,1	128,6	107,9	114,8	108,9	12,1	13,2
Molise	75,0	132,4	129,2	138,5	134,2	118,6	14,2	16,5
Campania	84,5	92,0	94,8	88,3	125,3	111,7	23,8	25,9
Puglia	96,9	92,7	84,5	101,2	107,8	101,9	19,4	19,7
Basilicata	88,1	129,9	145,5	114,7	127,3	117,4	17,1	19,3
Calabria	91,1	81,7	82,2	81,4	104,1	95,2	28,1	27,8
Sicilia	99,2	113,6	129,0	102,1	133,4	122,0	20,3	24,1
Sardegna	83,8	108,6	94,8	121,2	149,6	130,0	16,4	20,6
Italia	92,1	96,7	96,5	96,9	112,4	106,9	14,5	15,1

Fonte: Istat, Conti economici nazionali

Nella Figura 3.9 sono presentate le quote di valore aggiunto generato dal sommerso economico in percentuale del Pil. La caratteristica di non osservabilità diretta del sommerso e i margini di incertezza sulla sua identificazione, in particolare in alcuni settori economici come l'agricoltura e le costruzioni, rendono preferibile indicare un intervallo all'interno del quale è plausibile collocare la dimensione reale del fenomeno. Gli estremi dell'intervallo rappresentano il valore minimo e quello massimo entro cui è riconducibile la misura del sommerso.

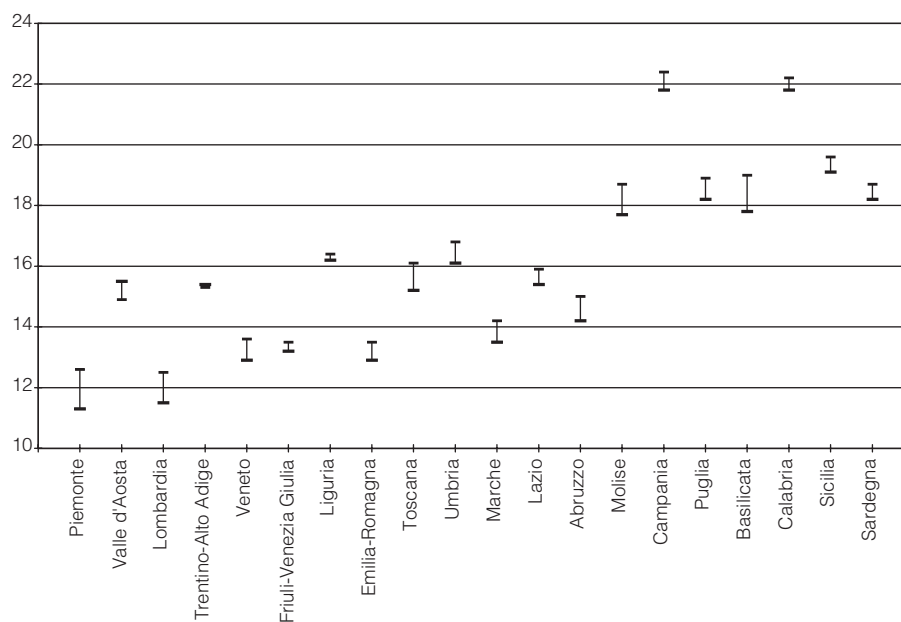
Il sommerso economico nel 1998, ultimo anno di disponibilità della stima, è compreso tra un minimo del 14,7% e un massimo del 15,8% del Pil. La scomposizione del dato a

livello regionale mostra che il fenomeno si manifesta in misura maggiore nel Mezzogiorno (il 20% secondo l'ipotesi massima), supera di poco la media nazionale nel Centro (15,8%), mentre risulta meno consistente nel Nord-ovest (12,9%) e nel Nord-est (13,7%).

La regione con la quota più elevata di sommerso economico è la Campania (22,4%), seguita a breve distanza dalla Calabria (22,2%), mentre la Sicilia, pur presentando valori elevati (19,6%), si colloca al di sotto della media circoscrizionale (20%).

Le regioni con la quota di valore aggiunto sommerso più bassa sono la Lombardia (12,5%) e il Piemonte (12,6%).

Figura 3.9 - Valore aggiunto generato dal sommerso economico per regione: estremi dell'intervallo entro cui è riconducibile la stima - Anno 1998 (quote percentuali)



Fonte: Istat, Conti economici nazionali

3.6 Dinamiche salariali e variabili macroeconomiche di riferimento

Nei primi anni novanta in Italia sono state introdotte significative innovazioni nel modello di contrattazione salariale. L'abbandono dell'istituto della scala mobile da una parte (luglio '92) e dall'altra la necessità di dare una spinta competitiva al sistema economico, in funzione del rispetto dei parametri del Trattato di Maastricht, hanno imposto una svolta nel nostro sistema di relazioni industriali.

In particolare, il “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993 ha definito un nuovo sistema di determinazione del salario caratterizzato contemporaneamente da elementi di concertazione e di decentramento, definito di “decentralizzazione centralizzata”³⁰.

L'accordo del luglio 1993 definisce un nuovo sistema di determinazione del salario

Tra le novità che caratterizzano questo assetto, di particolare interesse è la previsione di due livelli contrattuali non sovrapposti e distinti in relazione alle materie, ai tempi e alle procedure. Per quanto riguarda l’aspetto economico, alla contrattazione nazionale settoriale (che ha validità quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica), articolata su due bienni, viene demandato il ruolo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni: la determinazione del salario dovrà essere coerente con i tassi di inflazione programmata e tener conto dell’andamento effettivo dell’inflazione registrata nel biennio precedente. Il compito della contrattazione decentrata, invece, è quello di definire le erogazioni salariali eccedenti il tasso di inflazione, sulla base di risultati di produttività, qualità e redditività realizzati in azienda o nel territorio di appartenenza.

Alla luce di tali innovazioni, è interessante analizzare l’andamento delle retribuzioni contrattuali e di quelle di fatto. In particolare, data la specializzazione dei due livelli di contrattazione, da un lato si pone attenzione alla dinamica delle retribuzioni contrattuali e dei tassi di inflazione programmata ed effettiva e dall’altro all’evoluzione della retribuzione di fatto e della produttività.

L’analisi utilizza dati a cadenza trimestrale, si riferisce al periodo 1993-2001 ed è relativa, per motivi di comparabilità tra i dati, al totale dell’economia e, più in dettaglio, ai settori dell’industria, della manifattura e del commercio, alberghi e pubblici esercizi³¹.

Come già detto, il Protocollo del 1993 riconosce ufficialmente due livelli di contrattazione, attribuendo ad ognuno di essi uno specifico ruolo distributivo. La determinazione salariale su due livelli comporta pertanto un *gap* tra le retribuzioni stabilite dai contratti collettivi nazionali di categoria (primo livello di contrattazione) e le retribuzioni di fatto, comprensive degli importi definiti a livello decentrato. Più specificamente, tale *gap* è determinato dall’applicazione decentrata dei contratti nazionali, dal lavoro straordinario, dalla retribuzione determinata in sede di contrattazione aziendale o territoriale e dalle erogazioni unilaterali delle imprese ai lavoratori.

Due livelli di contrattazione con uno specifico ruolo distributivo

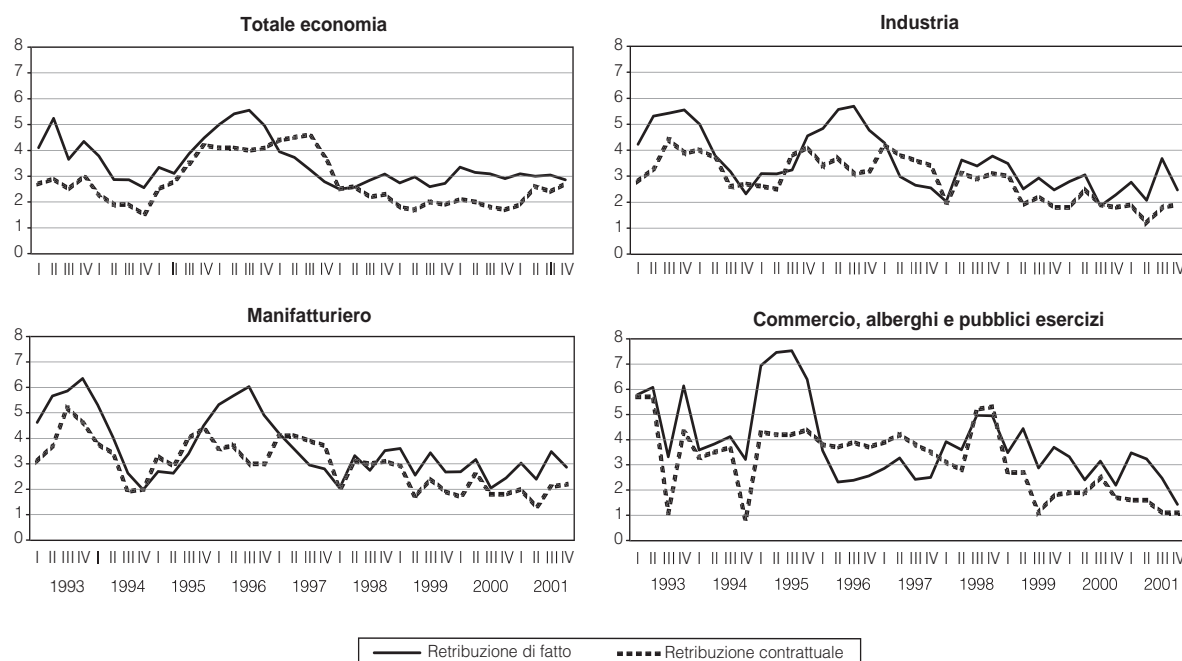
È necessario ricordare che i dati posti a confronto non sono perfettamente omogenei in quanto le retribuzioni di fatto trimestrali sono relative a tutte le qualifiche (apprendisti, operai, impiegati e dirigenti) delle unità di lavoro dipendenti totali (comprensive degli irregolari³²), mentre le retribuzioni contrattuali non comprendono le qualifiche di apprendisti e dirigenti e sono implicitamente riferite ai soli dipendenti regolari. Inoltre, mentre le retribuzioni di fatto vengono rilevate considerando i cambiamenti avvenuti nella struttura occupazionale (indice di

³⁰ In virtù dello spirito concertativo che ha caratterizzato il sistema di relazioni industriali, l’accentramento mira a garantire il livello di coordinamento necessario ad assicurare la coerenza tra la distribuzione dei redditi e gli obiettivi generali di politica economica. Il decentramento, invece, ha il compito di determinare una struttura flessibile tale da garantire un maggiore adeguamento del modello contrattuale alle diverse e sempre più eterogenee realtà produttive.

³¹ A tal fine si utilizzano l’indice ed i valori delle retribuzioni contrattuali per dipendente ricondotti ad un’unica base occupazionale, dicembre 1995, attraverso gli opportuni coefficienti di raccordo tra i dati dal 1993 al 1995 e quelli degli anni successivi. I conti economici nazionali trimestrali forniscono i valori correnti delle retribuzioni lorde, delle unità di lavoro dipendenti e totali e del valore aggiunto ai prezzi base (dati destagionalizzati). Infine, insieme agli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (al netto dei tabacchi) sono stati utilizzati i valori dei tassi di inflazione programmata fissati nei documenti di programmazione economica e finanziaria (Dpef) dei vari anni in esame.

³² Nella determinazione delle retribuzioni per unità di lavoro dipendente totale (regolari e irregolari) nei conti economici nazionali viene assegnata per convenzione ai lavoratori irregolari una retribuzione uguale a quella media della classe dimensionale minore (1-9).

Figura 3.10 - Variazioni tendenziali delle retribuzioni di fatto e contrattuali - Anni 1993-2001 (valori percentuali)



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

valore), le retribuzioni contrattuali considerano la struttura occupazionale fissa all'anno base (indice di prezzo)³³.

Tenendo conto delle differenze sopra elencate, nel confronto tra le variazioni tendenziali trimestrali delle retribuzioni contrattuali e di fatto si possono distinguere tre fasi (Figura 3.10). La prima fase (biennio 1993-1994) si caratterizza per un rallentamento di entrambe le componenti retributive, attribuibile a diversi fattori quali la politica disinflazionistica perseguita dal governo, l'eliminazione del meccanismo della scala mobile che tendeva a determinare fenomeni di *real wage resistance* ed un sostanziale blocco della contrattazione centralizzata, che riprenderà solo alla fine del 1994.

La seconda fase (triennio 1995-1997) può essere scomposta in due sottoperiodi. Il primo, 1995-1996, è caratterizzato da un'intensa attività contrattuale, in cui si conclude il ciclo dei rinnovi dei contratti nazionali di tutti i principali settori, determinando una ripresa della crescita delle retribuzioni contrattuali,

Nel 1995 riprende la contrattazione nazionale dopo il blocco del biennio precedente

³³ In termini formali si ha:

$$(1) w = q \cdot p' + p''$$

dove w = retribuzione media di fatto; p' = indice della retribuzione contrattuale; p'' = componente retributiva di fatto eccedente quella definita dalla contrattazione nazionale; q = parametro che rispecchia la struttura occupazionale e che assume valore 1 nell'anno base. Dall'equazione (1) si ricava:

$$(2) w - p' = p'' + (p' (q - 1))$$

dove il secondo termine del lato destro è nullo nell'anno base e poi ha andamenti che rispecchiano i mutamenti della composizione dell'occupazione. Quindi, il *wage gap* definito come $wg = (w - p')/w$, può essere scritto:

$$(3) wg = (p'' + x)/w, \quad \text{dove } x = p' (q - 1).$$

Nel tempo sul parametro q agiscono due fattori: lo spostamento della domanda di lavoro verso i segmenti più qualificati da un lato, e dall'altro la ricerca delle imprese di ridurre il costo del lavoro con l'impiego di forme di lavoro meno costose, i cui effetti, di segno opposto, tendono a compensarsi.

soprattutto nel 1995. In questo stesso periodo, in virtù della concomitante fase economica espansiva (la variazione tendenziale del Pil per il 1995 è del 2,9%) e dei numerosi accordi integrativi siglati, le retribuzioni di fatto sperimentano una crescita più sostenuta di quelle contrattuali (rispettivamente del 4,5% e del 3,7% nel biennio per il totale economia). Fa eccezione il settore commercio, alberghi e pubblici esercizi, che presenta una decisa decelerazione (la variazione tendenziale annua delle retribuzioni di fatto passa dal 7,1% del 1995 al 2,7% del 1996). Il secondo sottoperiodo è relativo al 1997. In questo anno, nonostante l'attività economica torni a crescere ad un ritmo apprezzabile (il prodotto interno lordo cresce dell'1,5% contro lo 0,9 dell'anno precedente), si registra una crescita delle retribuzioni contrattuali superiore a quelle di fatto. Tale fenomeno è da attribuire alla circostanza che, per la prima volta dopo l'introduzione del nuovo modello di contrattazione salariale si registra un elevato numero di rinnovi contrattuali biennali (secondo biennio economico), che interessano circa il 70% dei contratti nazionali del settore privato. Più specificamente, nel totale economia la dinamica particolarmente sostenuta delle retribuzioni contrattuali è da attribuire, in buona parte, al settore della Pubblica amministrazione, dove si registra una crescita superiore alla media dell'anno a seguito degli effetti dei rinnovi contrattuali, siglati nel 1996 e nel 1997, dopo un lungo periodo di blocco della contrattazione nazionale.

Infine, la terza fase, dal 1998 ad oggi, si caratterizza per tassi di crescita settoriali decrescenti, sia delle retribuzioni di fatto che di quelle contrattuali, con le prime costantemente più dinamiche delle seconde. In particolare, in questo periodo si registrano i tassi di variazione annui più contenuti di tutto l'arco temporale preso in considerazione, anche in relazione ad andamenti moderati sia della produttività sia dell'inflazione. I segnali di accelerazione retributiva che compaiono, a partire dal secondo trimestre del 2001, nella dinamica delle retribuzioni contrattuali derivano dai settori dei servizi pubblici e privati e riflettono essenzialmente la recente ripresa dell'inflazione.

A fronte delle dinamiche registrate dalle retribuzioni e della volontà sancita nel Protocollo di luglio di incentivare forme di salario variabile, è interessante valutare l'incidenza che il salario determinato in sede decentrata ha sulla retribuzione totale nel periodo in esame. Tale incidenza può essere calcolata come peso percentuale sulla retribuzione lorda di fatto (Figura 3.11). Nel 1993 si registra un peso medio annuo di tale *gap* del 7,0% nel totale economia, con sensibili differenze tra i diversi settori esaminati: si passa dall'8,9% per il settore commercio, alberghi e pubblici esercizi, al 10,6 dell'industria fino al 12,5% del settore manifatturiero. Alla fine del periodo considerato, nel totale economia l'incidenza del *gap* aumenta di 4,4 punti percentuali, incrementi più contenuti si registrano per l'industria e la manifattura (entrambi di 3,7 punti percentuali), mentre nel settore commercio, alberghi e pubblici esercizi si assiste ad un incremento in linea con quello del totale economia (4,7 punti percentuali). La crescita più sostenuta sperimentata nel settore del commercio, alberghi e pubblici esercizi, tuttavia, non è sufficiente a colmare il divario esistente nei livelli iniziali del *wage gap* rispetto alla manifattura.

L'andamento del *wage gap* risulta crescente, ad eccezione del 1997 che rappresenta un comune punto di discontinuità per tutte e quattro le serie. Questo anno, infatti, come già evidenziato precedentemente, è caratterizzato da numerosi rinnovi³⁴ che determinano un generale incremento delle retribuzioni contrattuali, superiore a quello segnato dalle retribuzioni di fatto.

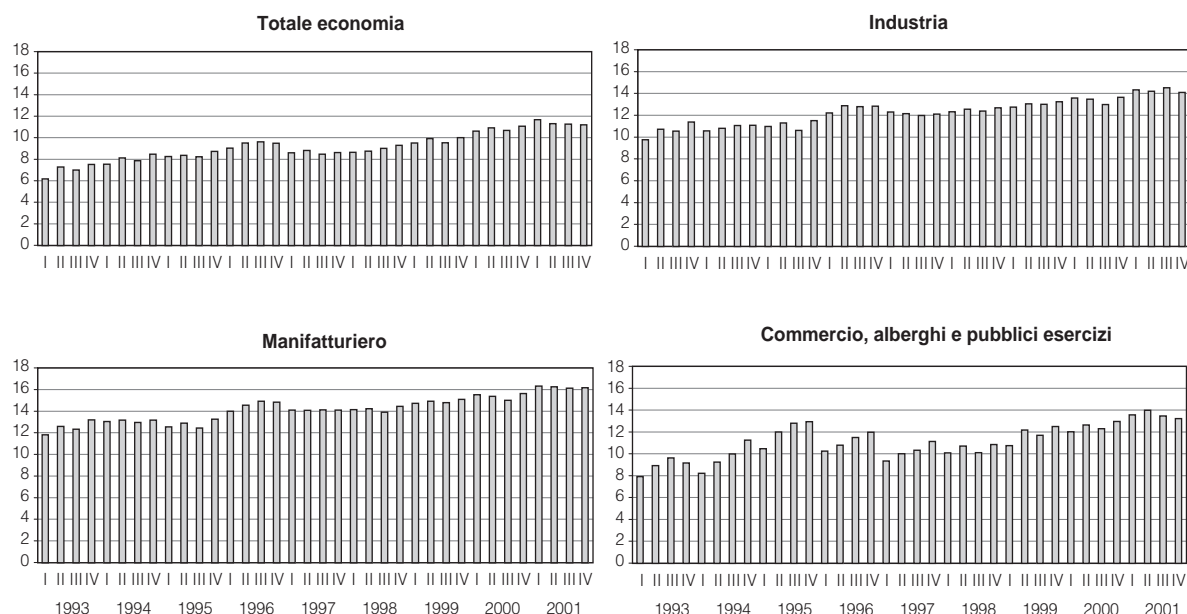
Il 1996, invece, è l'anno in cui si registrano gli incrementi dell'incidenza del *gap* più sostenuti nel periodo. Tale crescita è mediamente pari a 1 punto percentuale nel totale economia, 1,6 punti percentuali nell'industria e 1,8 nel settore

Dal 1998 dinamica rallentata delle retribuzioni di fatto e contrattuali

Tra il 1993 e il 2001 aumenta il gap tra retribuzioni di fatto e contrattuali

³⁴ Con riferimento ai contratti osservati dall'Indagine sulle retribuzioni contrattuali, sono stati recepiti 34 nuovi contratti collettivi nazionali che rappresentano, in termini di monte retributivo, il 51,9% del peso totale degli accordi.

Figura 3.11 - Quota della retribuzione di fatto eccedente la retribuzione contrattuale (a) - Anni 1993-2001
(valori percentuali)



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

(a) In rapporto alla retribuzione di fatto.

Dimensione, territorio e settore influenzano la contrattazione di secondo livello

manifatturiero. Fa eccezione il settore commercio, alberghi e pubblici esercizi, in cui la crescita più elevata si registra nel 1995 (2,4 punti percentuali).

I dati disponibili non consentono di valutare l'evoluzione della composizione delle voci che formano la retribuzione, tuttavia si può tentare di formulare alcune valutazioni indirette. Diversi studi³⁵ hanno evidenziato una crescente diffusione della contrattazione di secondo livello. Questa si presenta fortemente articolata: le variabili che hanno una influenza maggiore sono la dimensione aziendale, la collocazione territoriale e il settore economico di appartenenza. In particolare, la Rilevazione sulla flessibilità nel mercato del lavoro dell'Istat mostra che, nel biennio 1995-1996, nell'industria la percentuale di addetti coperti dalla contrattazione aziendale sul totale risulta pari al 38,5%, mentre nel settore commercio, alberghi e pubblici esercizi scende al 22,3%. Più specificamente, il 60% circa degli occupati interessati da tale tipo di contrattazione riceve un premio di risultato variabile legato all'andamento economico aziendale. Un'altra componente importante del *gap* è lo straordinario. Una quantificazione, seppur parziale, di tale elemento retributivo ci è fornita dalla rilevazione sulle grandi imprese dell'industria e dei servizi. I dati di questa indagine mostrano un incremento dell'incidenza percentuale delle ore di lavoro straordinario sul totale delle ore ordinarie, tra il 1993 e il 2001, molto contenuta nell'industria e nel settore manifatturiero (in entrambi i casi pari a 0,2 punti percentuali), mentre nel settore commercio, alberghi e pubblici esercizi tale incremento è di 3,7 punti percentuali. Ad eccezione di questo ultimo settore, dunque, il peso dello straordinario rimane abbastanza costante nel tempo e sembra pertanto avere un effetto "neutrale" sull'andamento del *gap*.

³⁵ Tra gli studi in questione si ricordano: "I principali risultati della rilevazione sulla flessibilità nel mercato del lavoro" (Istat, 1999) e la "Indagine sugli investimenti delle imprese manifatturiere con più di 50 addetti" (Banca d'Italia, 1996).

Alla luce di queste evidenze è possibile ipotizzare che una parte non piccola dell'incremento registrato dal *gap* nel periodo 1993-2001 per il settore dell'industria, e in misura più contenuta per il settore commercio, alberghi e pubblici esercizi che incorpora il maggior incremento nel ricorso allo straordinario, sia da attribuire ad un aumento della quota della retribuzione variabile legata alla contrattazione decentrata o della sua diffusione.

Un potenziale elemento di criticità del nuovo sistema contrattuale introdotto dal Protocollo del 1993 risiede nel meccanismo che regola il rapporto tra inflazione programmata ed effettiva. Esso può determinare effetti di trascinamento del recupero del potere d'acquisto sulle dinamiche salariali degli anni successivi, inficiando almeno in parte le politiche di contenimento dell'inflazione³⁶. Operando un confronto tra le variazioni tendenziali trimestrali delle retribuzioni contrattuali e l'andamento del tasso di inflazione programmata e di quella effettiva (Figura 3.12), il periodo 1993-2001 si può scomporre in tre fasi.

La prima fase, compresa tra il primo trimestre del 1993 e il terzo del 1996, è caratterizzata da variazioni delle retribuzioni contrattuali costantemente inferiori a quelle dell'inflazione, sia effettiva sia programmata. Mediamente in tale periodo, nel totale economia, le retribuzioni crescono ad un tasso del 2,9% a fronte di incrementi medi trimestrali del 4,2% e del 4,5% registrati rispettivamente per l'inflazione programmata e per quella effettiva. Tassi di crescita delle retribuzioni superiori alla media si evidenziano nei settori dell'industria, della manifattura e del commercio, alberghi e pubblici esercizi (rispettivamente del 3,4%, del 3,5% e del 3,8%). Tali differenze derivano essenzialmente dal protrarsi della vacanza contrattuale nel settore del pubblico impiego (al blocco della contrattazione dal 1991 al 1993 si sommano ritardi ascrivibili alle caratteristiche del processo negoziale pubblico e ai nuovi adempimenti procedurali) e ai rinnovi quadriennali della maggior parte dei contratti collettivi nazionali del settore industria e di quello del commercio, che si registrano tra il 1994 e la prima metà del 1995.

Il consenso delle parti sociali sull'esigenza di perseguire un obiettivo disinflazionistico, favorito da un clima recessivo nel mercato del lavoro, determina quindi, in questo periodo, una moderazione salariale tale da far registrare una dinamica delle retribuzioni sensibilmente inferiore all'inflazione programmata, nonostante il potenziale effetto inflazionistico determinato dal deprezzamento del cambio (svalutazioni del 1992 e del 1994-1995).

Nella seconda fase, dal quarto trimestre 1996 allo stesso periodo del 1999, si presenta una situazione diametralmente opposta alla precedente. In questo periodo, a fronte di una flessione nelle aspettative di inflazione, si assiste ad una crescita delle retribuzioni contrattuali costantemente superiore a quella dell'inflazione programmata e, in misura ancora maggiore, dell'inflazione effettiva. Più specificamente, nel totale economia, mentre si rilevano tassi medi dell'inflazione effettiva e di quella programmata pari rispettivamente all'1,8% e al 2,0%, le retribuzioni, invece, variano mediamente del 3,0%. Variazioni retributive in linea con quelle dell'intera economia si registrano anche nei settori analizzati: 2,9% per l'industria, 3,0% per il settore manifatturiero e 3,4% per il settore commercio, alberghi e pubblici esercizi. In questo periodo si scontano gli effetti della chiusura della tornata contrattuale nella Pubblica amministrazione, realizzatasi nel corso del 1996, e dei rinnovi dei secondi bienni economici del settore privato, che coinvolgono più di 6 milioni di lavoratori nel corso del 1997. Si realizza, pertanto, un

*Dal 1993 al 1996
le retribuzioni
contrattuali crescono
meno dell'inflazione,
successivamente si
assiste ad un loro
recupero*

³⁶ Si deve ricordare che il principio del recupero previsto nel protocollo non comporta una operazione automatica ma un adeguamento retributivo, la cui determinazione è affidata alla contrattazione sulla base dei criteri indicati dal Protocollo stesso: "... La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune... In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni ...".

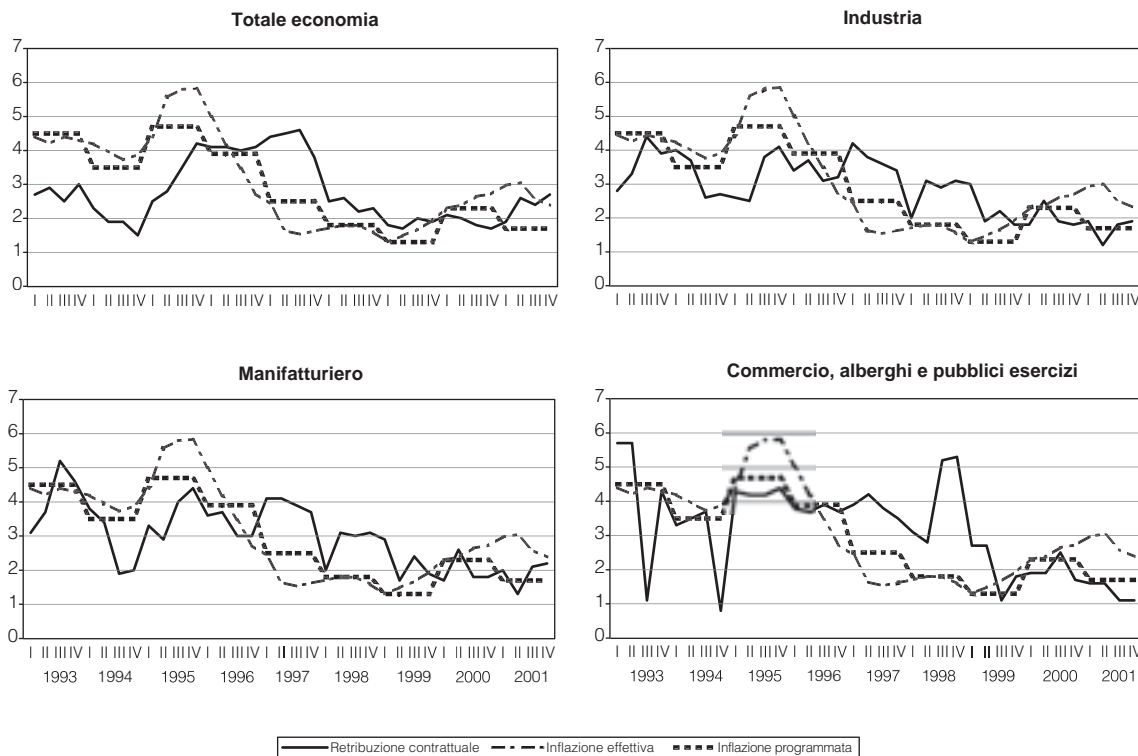
recupero del potere d'acquisto perso dai lavoratori nel periodo precedente: relativamente al totale economia, mentre nella prima fase la differenza tra il tasso di variazione medio delle retribuzioni contrattuali e quello dell'inflazione effettiva è pari a -1,6 punti percentuali, nella seconda diventa di +1,2 punti percentuali.

Retribuzioni contrattuali in linea con l'inflazione effettiva, ad eccezione del commercio

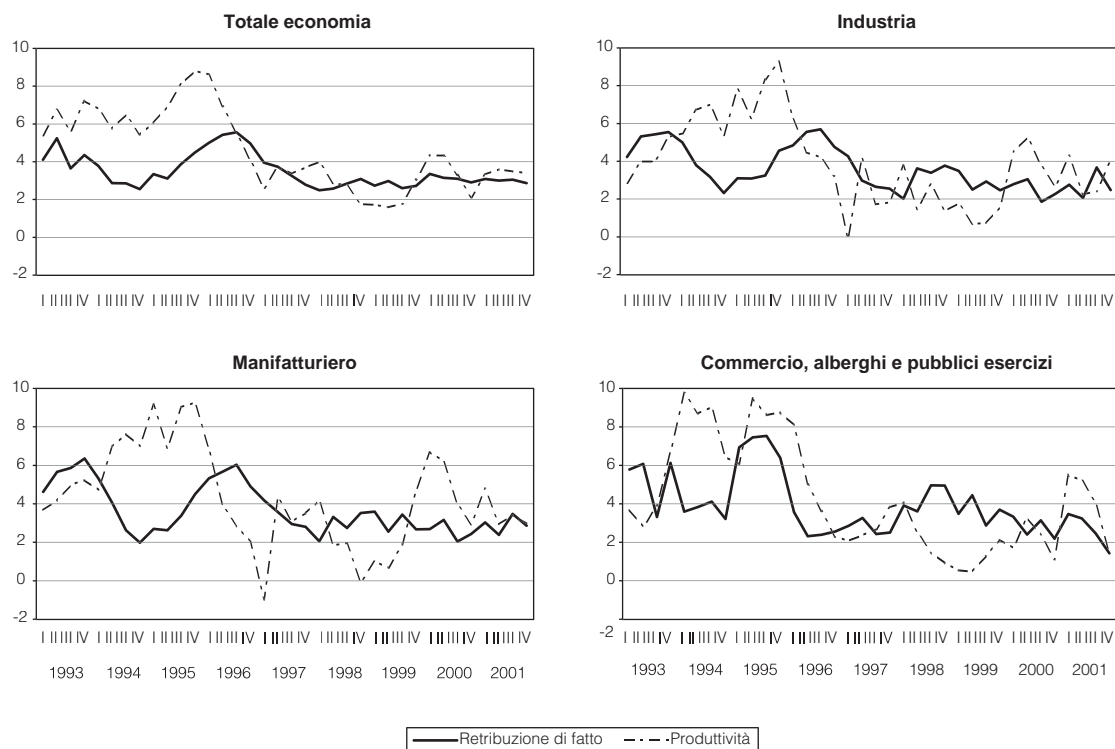
La terza fase, biennio 2000-2001, si caratterizza per un'accelerazione dei prezzi al consumo causata dall'impennata delle quotazioni in dollari del petrolio, iniziata già dal primo trimestre del 1999, dalla crescita dei prezzi delle altre materie prime e, infine, dalla debolezza dell'euro. Le retribuzioni contrattuali presentano una dinamica diversificata nei due anni. Nel 2000, con riferimento al totale economia, i rinnovi siglati nel 1999 che hanno interessato circa 9 milioni di dipendenti, determinano una crescita retributiva inferiore sia all'inflazione programmata sia a quella effettiva. Nel 2001, invece, gli aumenti contrattuali fissati nei bienni economici e relativi a più di 7 milioni di lavoratori, imprimono una dinamica salariale che tende ai livelli di crescita dell'inflazione effettiva, superando quelli dell'inflazione programmata ad eccezione del settore commercio alberghi e pubblici esercizi.

L'intero arco temporale esaminato si caratterizza quindi per l'alternarsi di fasi di perdita e di recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali. Sostanzialmente gli incrementi fissati nei secondi bienni determinano in tutti i settori un recupero dello scarto tra inflazione programmata ed effettiva, verificatosi nel periodo precedente, recupero che tuttavia assume entità diverse nei diversi settori. Tra il 1993 e il 2001, infatti, emergono sostanziali diversità nelle dinamiche retributive settoriali. I tassi medi annui di variazione delle retribuzioni con-

Figura 3.12 - Variazioni tendenziali delle retribuzioni contrattuali, inflazione effettiva e programmata - Anni 1993-2001 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali; Istat, Indagine sui prezzi al consumo

Figura 3.13 - Variazioni tendenziali delle retribuzioni di fatto e produttività - Anni 1993-2001 (valori percentuali)

Fonte: Istat, Conti economici nazionali

trattuali reali³⁷, nell'industria registrano una perdita del potere d'acquisto pari a 0,1 punti percentuali l'anno; di contro nel settore commercio, alberghi e pubblici esercizi si realizza un vantaggio di 0,1 punti percentuali. Pur partendo da un comune obiettivo macroeconomico di disinflazione, quindi, si assiste a dinamiche salariali settoriali che scontano il differente grado di apertura alla concorrenza. In tal senso, dunque, l'esposizione internazionale conferma il suo ruolo di implicita e rigorosa politica dei redditi.

Come già sottolineato, con l'accordo di luglio si introduce il criterio della specializzazione e della non sovrapposizione dei due livelli di contrattazione. In particolare, si stabilisce che le erogazioni salariali concordate al secondo livello di contrattazione debbano essere correlate ai risultati conseguiti a livello aziendale o territoriale nella realizzazione di programmi mirati a realizzare incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività delle imprese. Una valutazione della tenuta di tale vincolo può essere operata, in prima approssimazione, attraverso il confronto tra le dinamiche delle retribuzioni di fatto e della produttività³⁸.

Il legame tra retribuzioni e risultati aziendali diventa un vincolo

³⁷ Le retribuzioni contrattuali reali sono ottenute deflazionando quelle nominali con l'indice dei prezzi al consumo delle famiglie di operai ed impiegati (base 1995=100). Le corrispondenti variazioni medie annue sono state calcolate con un tasso di crescita composto.

³⁸ Si mettono a confronto le variazioni tendenziali trimestrali delle retribuzioni di fatto per unità di lavoro dipendente con quelle del valore aggiunto ai prezzi base per unità di lavoro totali; entrambe le serie sono a prezzi correnti e destagionalizzate.

Complessivamente, nell'arco temporale considerato (Figura 3.13), le retribuzioni di fatto correnti crescono mediamente ogni trimestre meno della produttività. Nel totale economia, a fronte di un tasso di crescita annuale medio delle retribuzioni di fatto del 3,4%, la produttività aumenta invece ad un tasso del 4,4%.

Differenze tra i tassi di variazione più contenute si registrano nei settori dell'industria, in quello manifatturiero e nel settore commercio, alberghi e pubblici esercizi (differenze medie annue pari rispettivamente a 0,6, a 0,8 e a 0,5 punti percentuali).

Dopo il 1996 le retribuzioni di fatto crescono fino ad allinearsi con la produttività

Nell'intervallo temporale analizzato si evidenziano due fasi. La prima ha termine, in media, nel corso del 1996 (il trimestre varia da settore a settore) e si caratterizza per una crescita delle retribuzioni di fatto nettamente inferiore a quella della produttività: si registrano tassi di crescita medi trimestrali del 3,9% per le retribuzioni di fatto e del 6,8% per la produttività nel totale economia. In questa fase agiscono contemporaneamente due fattori: da un lato una forte moderazione salariale, in linea con gli obiettivi di politica dei redditi, e dall'altro un'accelerata dinamica della produttività che incorpora in parte gli effetti del processo di ristrutturazione produttiva di tipo *capital intensive* (tra il 1992 e il 1995 si assiste ad una rilevante diminuzione dell'occupazione).

A fronte di questa fase iniziale, caratterizzata da una dinamica retributiva largamente inferiore a quella della produttività, dalla fine del 1996 si afferma un modello distributivo caratterizzato da dinamiche salariali in linea con quelle della produttività. In particolare, nel settore industria l'andamento medio delle retribuzioni di fatto tra il secondo trimestre 1996 e il quarto trimestre 2001 è lievemente superiore a quello della produttività, mentre nel settore commercio, alberghi e pubblici esercizi il comportamento distributivo è più inflazionistico.

Complessivamente, alla luce degli andamenti delle retribuzioni e della produttività descritti all'interno delle due fasi individuate, si può ipotizzare che la crescente diffusione della contrattazione decentrata, incentivata dal Protocollo del

Tavola 3.24 - Retribuzioni contrattuali, di fatto, produttività e inflazione: tassi di crescita medi annui (a) - Anni 1993-2001 (valori percentuali)

ANNI	Retribuzioni contrattuali nominali	Retribuzioni contrattuali reali	Retribuzioni di fatto nominali	Retribuzioni di fatto reali	Wage gap (b)	Produttività	Foi (c)	Tip (d)
INDUSTRIA								
1993-2001	2,8	-0,1	3,3	0,4	3,7	3,9	2,9	2,7
1993-1996	3,3	-1,1	4,1	-0,3	2,1	6,2	4,4	4,0
1996-2001	2,5	0,4	2,9	0,8	1,6	2,5	1,9	2,1
2000-2001	1,7	-0,9	2,7	0,1	0,9	3,2	2,7	1,7
MANIFATTURIERO								
1993-2001	2,8	-0,1	3,4	0,4	3,7	4,2	2,9	2,7
1993-1996	3,2	-1,1	4,1	-0,3	2,1	6,3	4,4	4,0
1996-2001	2,6	0,5	3,0	1,9	2,7	3,0	1,9	2,1
2000-2001	1,9	-0,7	2,9	0,3	0,8	3,5	2,7	1,7
COMMERCIO, ALBERGHI E PUBBLICI ESERCIZI								
1993-2001	3,0	0,1	3,7	0,7	4,6	4,2	2,9	2,7
1993-1996	3,6	-0,7	4,5	0,1	2,2	7,1	4,4	4,0
1996-2001	2,7	0,6	3,2	1,1	2,4	2,4	1,9	2,1
2000-2001	1,4	-1,3	2,6	0,0	1,1	4,0	2,7	1,7
TOTALE ECONOMIA								
1993-2001	2,8	-0,2	3,4	0,4	4,4	4,4	2,9	2,7
1993-1996	3,1	-1,3	4,0	-0,4	2,4	6,6	4,4	4,0
1996-2001	2,6	0,5	3,0	0,9	2,0	3,0	1,9	2,1
2000-2001	2,4	-0,3	3,0	0,3	0,5	3,5	2,7	1,7

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

(a) Calcolati in termini composti.

(b) Quota della retribuzione totale eccedente la retribuzione contrattuale (punti percentuali di variazione assoluta nel periodo).

(c) Indice dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati.

(d) Tasso di inflazione programmata.

1993 e che ha trovato applicazione solo a partire dal 1995, possa spiegare, almeno in parte, la riduzione del divario della dinamica delle retribuzioni rispetto a quella della produttività.

Complessivamente l'intero arco temporale esaminato si caratterizza per il succedersi di un periodo di perdita ed uno di recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni: se nell'intervallo 1993-1996 si assiste ad un generale andamento debole delle retribuzioni reali (contrattuali e di fatto), nel periodo successivo (1996-2001) il primo livello di contrattazione fa registrare alle retribuzioni contrattuali un recupero differenziato. Nell'intero arco temporale non si realizza compiutamente la salvaguardia del potere d'acquisto nel totale economia (-0,2 punti percentuali medi annui) e nei settori industriale e manifatturiero (-0,1 punti percentuali medi annui), mentre nel settore del commercio, alberghi e pubblici esercizi si ha di contro un lieve guadagno (pari a 0,1 punti percentuali medi annui).

Le retribuzioni di fatto, che nel primo periodo fanno registrare una dinamica decisamente più contenuta di quella della produttività, nel secondo periodo realizzano tassi medi di crescita in linea con quelli di questa ultima, in parte per effetto dello sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Attualmente, sembra prevalere una tendenza delle retribuzioni fissate nel primo livello di contrattazione a seguire la dinamica dell'inflazione effettiva superando quella programmata, a seguito dell'ampliarsi del divario tra l'inflazione programmata e il reale andamento dei prezzi al consumo. Nel biennio 2000-2001 si è assistito, infatti, ad una perdita generalizzata del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.

Per quanto riguarda la componente retributiva definita in sede decentrata, sembra confermarsi *trend* crescente del *gap*, in concomitanza con la crescita delle retribuzioni di fatto. Quest'ultima, anche se non assorbe per intero la crescita della produttività (soprattutto nel settore del commercio, alberghi e pubblici esercizi), cresce più rapidamente dell'inflazione, contribuendo a realizzare una tenuta complessiva dei salari in termini reali.

Nel biennio 2000-2001 si riduce il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali

Approfondimenti

Differenziali di remunerazione nel quadro macroeconomico dei conti nazionali

Lo sviluppo della contabilità satellite consente di introdurre variabili di natura sociale e demografica nell'analisi degli aggregati di contabilità nazionale. Di particolare rilevanza, ai fini dello studio delle caratterizzazioni del mercato del lavoro, è l'analisi della ripartizione del valore aggiunto tra i fattori produttivi impiegati nel processo di produzione. In questo lavoro³⁹, in aggiunta a quanto avviene nei conti tradizionali, la quota di valore aggiunto destinata alla remunerazione del lavoro dipendente viene analizzata non solo secondo le caratteristiche dell'unità produttiva (branca di attività economica o settore istituzionale), ma anche sulla base di caratteri sociali e demografici del lavoratore. L'analisi che segue consente di evidenziare in che modo differenze di genere e istruzione si rapportano con la struttura produttiva e incidono sulla remunerazione del lavoro⁴⁰.

La prima parte è dedicata al caso italiano. Il reddito da lavoro dipendente viene scomposto in una componente volume e in una componente prezzo. La componente volume è costituita dalle unità di lavoro dipendente distinte per genere, livello di istruzione e branca; la componente prezzo è data dal reddito da lavoro dipendente pro capite medio, relativo a ciascuna categoria della componente volume. Le unità di lavoro sono ottenute disaggregando le stime di branca di contabilità nazionale secondo le caratteristiche del lavoratore; mentre gli indicatori di ripartizione sono calcolati integrando e confrontando una pluralità di fonti. I redditi da lavoro dipendente pro capite sono stimati differenziando i valori pro capite medi di branca di contabilità nazionale secondo il genere e livello di istruzione del lavoratore, sulla base di dati tratti da specifiche indagini campionarie⁴¹.

La seconda parte presenta alcune analisi comparative tra il caso italiano, il caso olandese e quello belga⁴². Le stime si riferiscono al 1996 per l'Italia e al 1997 per Olanda e Belgio.

Il caso italiano

L'analisi delle unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (Ula) a livello di branca⁴³ e per le sei categorie di lavoro individuate incrociando genere e livello di

³⁹ Commission of the European Communities - Eurostat, et al. *System of national accounts: 1993*. Lussemburgo: Commission of the European Communities, 1993.

⁴⁰ Battellini F., Coli A. e F. Tartamella. "The construction of a value added matrix: the Italian experience". Comunicazione presentata al *Sam User Workshop*, Roma, novembre 2001.

⁴¹ Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni, anno 1995; Banca d'Italia, I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 1995.

⁴² Il confronto è limitato ai paesi che dispongono di stime comparabili sulle unità di lavoro a tempo pieno.

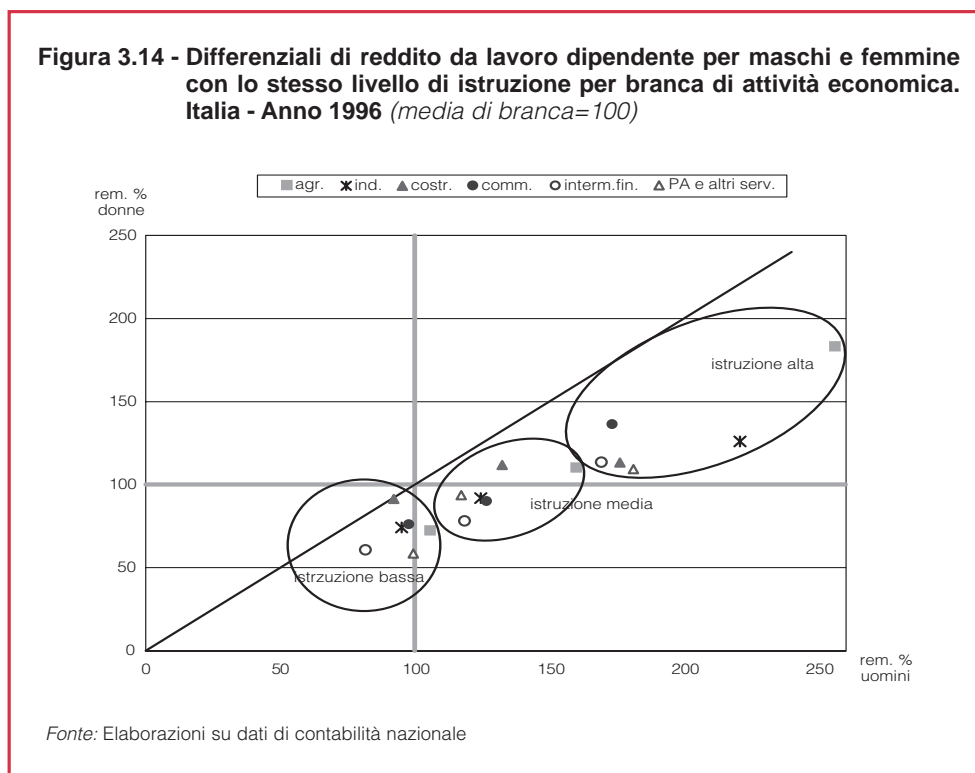
⁴³ Vengono considerate 6 branche di attività economica, corrispondenti ai seguenti codici Nace-rev1: agricoltura, industria, costruzioni, commercio, intermediazione finanziaria, pubblica amministrazione e altri servizi.

Approfondimenti

istruzione⁴⁴ mostra che in Italia, nel lavoro alle dipendenze, si impiegano unità di lavoro prevalentemente maschili (il 58% delle Ula) e con bassa istruzione (53%), soprattutto tra gli uomini. L'unica branca in cui la quota femminile è superiore a quella maschile è quella della Pubblica amministrazione e altri servizi (59% di femmine), branca in cui, peraltro, l'istruzione è mediamente molto più elevata (il 21% delle Ula della branca hanno un'istruzione elevata).

La Figura 3.14 visualizza i differenziali di reddito da lavoro dipendente per genere e livello di istruzione, per ciascuna branca di attività economica. Le coordinate di ciascun punto corrispondono all'incidenza, espressa in termini percentuali, del reddito percepito dai maschi (asse ascisse) e dalle femmine (asse ordinate) con lo stesso livello di istruzione e impiegati dalla stessa branca, rispetto al reddito medio della stessa branca. Su entrambi gli assi, in corrispondenza del valore 100, si collocano quindi i redditi medi di ciascuna branca. Sulla bisettrice si trovano invece i punti corrispondenti ai casi in cui il reddito medio dei maschi equivale a quello delle femmine.

Osservando la Figura 3.14 si nota come tutti i punti si trovino al di sotto della bisettrice, segnalando una generale maggiore remunerazione del fattore lavoro maschile rispetto a quello femminile. Questa distanza tende ad accentuarsi al crescere del livello di istruzione. La Figura 3.14 mostra, inoltre, come



⁴⁴ I livelli di istruzione, individuati sulla base della classificazione internazionale Isced sono i seguenti: bassa = scuola dell'obbligo (Isced 1-2); media = diploma di scuola superiore (Isced 3-4); alta = università (Isced 5-6).

Approfondimenti

per i maschi l'istruzione media, e in molti casi anche l'istruzione bassa, garantiscono mediamente un reddito pari o superiore alla media della branca, poiché il reddito percentuale si trova in corrispondenza del 100 o anche al di sopra. Nel caso delle femmine, invece, il reddito medio supera la media della branca soltanto quando il livello di istruzione è alto: l'unica eccezione si verifica nelle branche dell'agricoltura e delle costruzioni, dove le donne svolgono presumibilmente mansioni di maggior qualifica anche per livelli di istruzione medi. Nell'ambito di una stessa branca di attività economica, le differenze tra i redditi percepiti dalle diverse tipologie di lavoro possono essere dovute al numero di ore effettivamente lavorate⁴⁵, alla qualifica e anzianità di servizio del lavoratore, alla eventuale riscossione di premi di produttività. Un ulteriore elemento - che giustifica tali differenziali di genere e di istruzione - è la composizione tra lavoro regolare e non regolare nell'ambito delle diverse categorie di lavoratori; infatti, il reddito dei lavoratori non regolari non comprende i contributi sociali e risulta pertanto, *ceteris paribus*, più basso del reddito dei lavoratori regolari. In alcune branche si registra per le femmine una maggiore incidenza della componente non regolare. Ciò rende il reddito medio femminile più basso di quello dei maschi a parità di branca e livello di istruzione.

La Tavola 3.25 mostra i differenziali calcolati rispetto al reddito da lavoro dipendente medio nazionale. Rispetto alla Figura 3.14, le differenze di reddito tra maschi e femmine possono essere spiegate non solo dal diverso livello di istruzione, ma anche dalla branca. L'effetto congiunto di branca, genere e istruzione si nota in modo più evidente nel caso dell'agricoltura e delle costruzioni: in questi settori, per le femmine non è sufficiente il diploma di scuola superiore per percepire un reddito più elevato della media nazionale (Tavola 3.25), mentre esso consente di superare in misura consistente la media della branca (Figura 3.14).

Confronti internazionali

L'analisi dei differenziali di retribuzione per genere e livello di istruzione calcolati rispetto alla retribuzione media nazionale mette in luce, nel complesso, tre aspetti comuni ai paesi considerati. In particolare, mostra come la retribuzione sia correlata positivamente con il livello di istruzione, come la retribuzione femminile sia sistematicamente inferiore a quella maschile, e come questa distanza aumenti all'aumentare del livello di istruzione.

Nella Tavola 3.26 è riportato il *gender gap*, ovvero il rapporto in termini percentuali tra la retribuzione delle donne e quella degli uomini a parità di livello di istruzione e di branca: quanto più il valore assunto dall'indicatore è prossimo a 100 tanto più, per il livello di istruzione e branca analizzati, la retribuzione delle donne è simile a quella degli uomini. Al contrario, valori

⁴⁵ Le unità di lavoro su cui si basa il calcolo dei redditi pro capite sono calcolate tenendo conto del lavoro *part-time* ma non del lavoro straordinario. Per questo, i differenziali di reddito non possono essere spiegati con la prevalenza in certe categorie del lavoro *part-time*; viceversa, è lecito invocare il lavoro straordinario come una delle possibili cause.

Approfondimenti

Tavola 3.25 - Differenziali di reddito da lavoro dipendente per branca, genere e livello di istruzione. Italia - Anno 1996 (media nazionale = 100)

LIVELLI DI ISTRUZIONE	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio	Intermediazione finanziaria	Pubblica amministrazione e altri servizi	Totale
MASCHI							
Bassa	52,6	99,4	75,6	90,8	107,5	99,1	91,9
Media	79,6	130,0	108,7	117,8	155,9	116,9	126,9
Alta	127,6	230,7	144,4	161,1	222,8	180,8	193,4
Totale	56,7	113,5	81,7	101,9	157,4	122,3	112,1
FEMMINE							
Bassa	36,1	77,5	75,0	70,5	79,5	58,3	66,7
Media	54,9	96,0	91,6	83,4	102,6	93,4	93,1
Alta	91,3	131,7	92,9	126,4	149,0	109,1	113,7
Totale	37,6	85,0	86,3	77,9	99,0	84,4	83,4
TOTALE							
Bassa	46,4	92,5	75,5	84,0	93,1	77,5	82,8
Media	74,1	119,1	104,7	102,3	131,3	101,4	110,4
Alta	119,9	203,1	140,3	148,3	205,6	138,8	154,4
Totale	49,8	104,5	82,0	92,9	131,5	99,8	100,0

Fonte: Istat, Elaborazioni su dati di contabilità nazionale

minori (maggiori) di 100, indicano una retribuzione femminile inferiore (superiore) rispetto a quella maschile per il livello di istruzione e per la branca considerati.

Il lavoro femminile, nei tre paesi analizzati, percepisce retribuzioni sostanzialmente più basse rispetto a quello maschile, anche a parità di livello di istruzione

Tavola 3.26 - Differenziali di retribuzione per genere, livello di istruzione e branca per alcuni paesi Ue - Anno 1996 (retribuzione maschile per ogni livello di istruzione e branca = 100)

LIVELLI DI ISTRUZIONE	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio	Intermediazione finanziaria	Pubblica amministrazione e altri servizi	Totale
OLANDA							
Bassa	68,2	68,2	74,4	58,7	73,6	70,1	66,4
Media	67,1	66,8	73,4	61,0	64,5	68,6	66,3
Alta	74,6	66,7	78,6	62,6	64,4	73,6	68,7
BELGIO							
Bassa	79,5	72,1	121,8	85,1	94,0	79,5	82,4
Media	82,5	78,7	103,4	84,9	77,8	82,5	83,7
Alta	69,0	65,8	61,4	71,5	69,6	69,0	66,4
ITALIA							
Bassa	76,8	78,4	94,9	78,5	74,8	60,8	74,3
Media	76,7	74,6	80,9	71,5	65,9	81,0	74,6
Alta	75,6	57,0	61,4	77,7	65,6	61,2	60,0

Fonte: Elaborazioni su dati forniti dagli istituti nazionali di statistica dei paesi considerati

Approfondimenti

ed essendo impiegato nella stessa branca. Diverso è il caso delle costruzioni per il Belgio, dove le femmine con istruzione bassa e media percepiscono retribuzioni superiori rispetto ai maschi. Si ricorda che, in questa branca, le donne svolgono presumibilmente mansioni di maggior qualifica anche per livelli di istruzione non elevati. Lo stesso fenomeno, in Italia, non consente alle donne di percepire retribuzioni più elevate degli uomini, ma riduce la distanza tra retribuzione maschile e femminile.

Un ulteriore aspetto che emerge dalla Tavola 3.26 è la minor dispersione dei differenziali nel caso dell'Olanda, a testimoniare come il *gender gap* non vari particolarmente a seconda del livello di istruzione. In Belgio ed in Italia invece, all'aumentare del livello di istruzione, le donne percepiscono una retribuzione mediamente più elevata, ma questo guadagno è minore rispetto a quanto accade per i loro colleghi uomini con pari livello di istruzione, e quindi la differenza di reddito rispetto a questi si acuisce.

Dall'esame dei dati presentati, emerge la rilevanza della scelta delle variabili di analisi: ad esempio, è stato sottolineato più volte come i differenziali retributivi per genere tendano a essere spiegati, tra l'altro, dalla effettiva capacità e/o possibilità del lavoratore di accedere a qualifiche adeguate al proprio livello di istruzione. Sembra opportuno, pertanto, sviluppare ulteriormente il livello di analisi di questo studio ampliandolo alla qualifica professionale.

La dinamica occupazionale nei sistemi locali del lavoro

I sistemi locali del lavoro (Sll) costituiscono suddivisioni del territorio che, prescindendo dalle classificazioni amministrative, sono identificate da un insieme di comuni contigui, legati tra loro dai flussi di pendolarismo lavorativo, cioè dagli spostamenti quotidiani per motivi di lavoro. La scelta di suddividere il territorio in sistemi locali del lavoro consente di analizzare la geografia economica e sociale del nostro Paese non soltanto con un dettaglio maggiore di quello consentito dalla griglia amministrativa rappresentata dalle regioni e dalle province, ma anche secondo l'autorganizzazione delle dinamiche relazionali. Ogni sistema comprende al proprio interno la maggiore quantità delle relazioni umane che intervengono fra le sedi dove si svolgono le attività di produzione e quelle dove si svolgono le attività legate alla riproduzione sociale.

Lo studio della dinamica occupazionale trova nei sistemi locali l'unità naturale d'analisi; a tale livello è possibile far emergere delle differenze altrimenti celate dalla situazione media provinciale o regionale. Le realtà più dinamiche possono essere portate alla luce anche in quelle regioni dove la situazione occupazionale risulta più compromessa. È il caso del Mezzogiorno, dove l'esame per sistemi locali consente di osservare che le differenziazioni interne sono molto rilevanti.

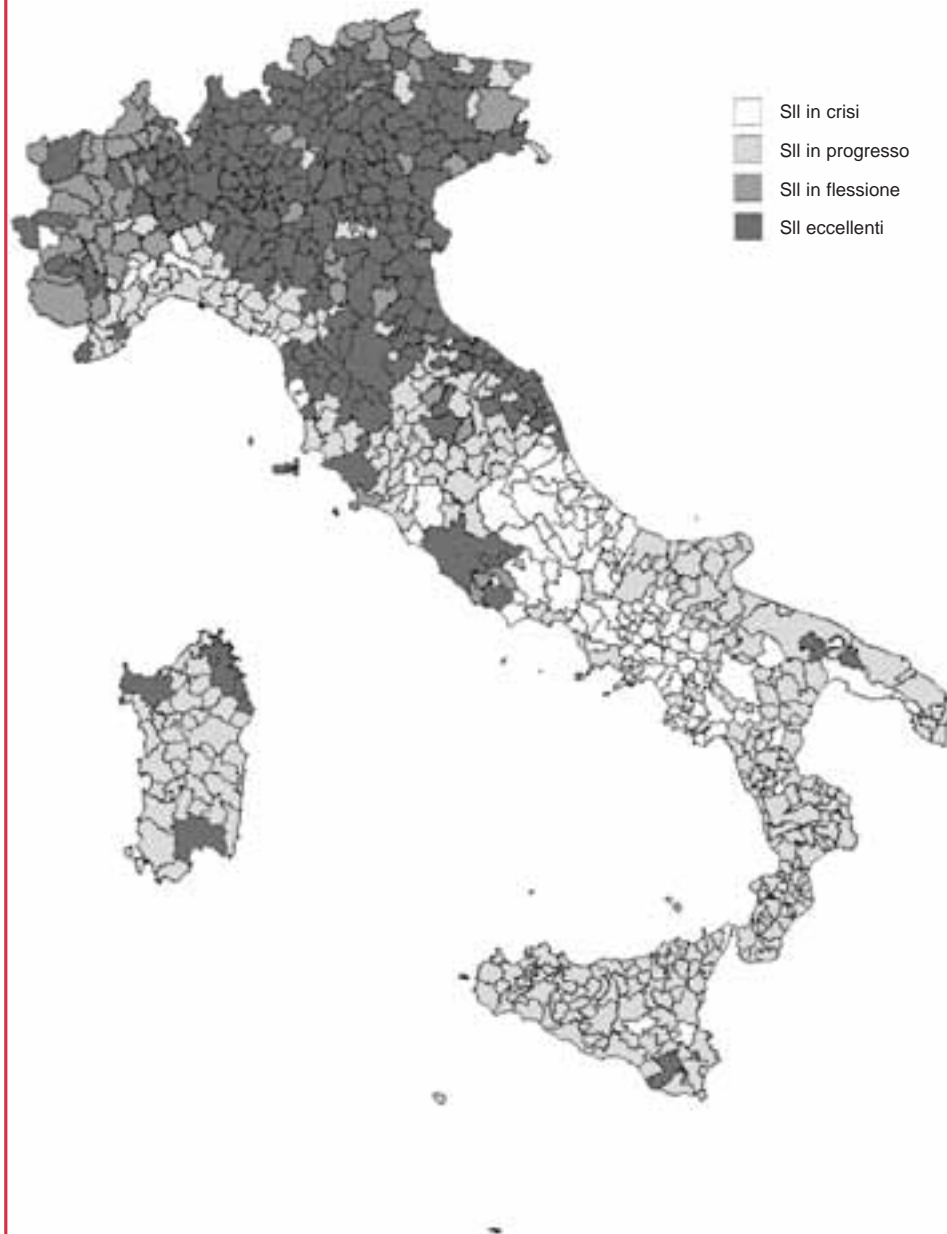
Per la prima volta, nel dicembre 2001, l'Istat ha prodotto le stime delle persone in cerca di occupazione e degli occupati residenti per sistema locale del lavoro. I dati, relativi al periodo 1996-1999, sono stati ottenuti con metodi di *stima per piccole aree*⁴⁶.

Al fine di valutare le dinamiche occupazionali è stata usata come chiave di analisi una prospettiva che tiene conto della localizzazione territoriale dei Sll, delle caratteristiche produttive e delle condizioni del mercato del lavoro. In particolare, per l'ultima componente, è stato considerato il tasso di attività come il fattore che meglio riesce a sintetizzare le diverse componenti del mercato del lavoro, dal lato sia della domanda che dell'offerta. A seconda del livello del tasso di attività nel 1999 e della variazione dello stesso nel periodo 1996-1999, i Sll sono stati classificati in quattro categorie: "in crisi", se l'offerta di lavoro risulta in diminuzione ed il tasso di attività è inferiore alla media nazionale; "in progresso", se il tasso di attività nel 1999 è inferiore alla media nazionale e l'offerta di lavoro risulta in aumento; "in flessione", se l'offerta di lavoro è in calo ed il tasso di attività è superiore alla media nazionale; "eccellenti", se l'offerta di lavoro è in crescita ed il tasso di attività è superiore alla media nazionale (Figura 3.15).

⁴⁶ Per ogni sistema locale la stima è stata ottenuta come media di due componenti, sintetica e diretta. La prima assume l'ipotesi che all'interno di ogni regione i tassi di occupazione e disoccupazione siano costanti, quindi si considera la stima regionale e si applica ad ogni sistema locale della regione riproporzionando in base alla popolazione. La seconda si basa sulle unità campione dell'Indagine sulle forze di lavoro, calcolando lo stimatore quoziente per sistema locale. Per i sistemi locali che non presentano unità campione si applica la sola componente sintetica.

Approfondimenti

Figura 3.15 - Sistemi locali del lavoro secondo la dinamica del tasso di attività tra il 1996 e il 1999.



Fonte: Istat, Conti economici nazionali

Approfondimenti

Come si vedrà, la contrapposizione tra i due estremi - Sll “in crisi” e “eccellenti” - è riconducibile essenzialmente al tradizionale dualismo Nord-Sud, con i Sll “in crisi” presenti in larga parte nelle regioni meridionali ed i Sll “eccellenti” nelle regioni del Nord. Successivamente saranno analizzati i Sll “in progresso” ed “in flessione”, tenendo presente che in questi casi le situazioni risultano meno definite e quindi gli esiti più incerti.

Dei 784 Sll individuati, 483 presentano un tasso di attività inferiore alla media nazionale (47,9%) e 301 superiore (Tavola 3.27).

I 122 Sll “in crisi” (tasso di attività inferiore al 47,9% e variazione negativa nel quadriennio) sono concentrati principalmente nel Mezzogiorno. Dei 122 Sll, 96 appartengono al Mezzogiorno, 19 al Centro e 7 alle regioni del Nord. Tale condizione rappresenta il 26,3% dei Sll nel Mezzogiorno, il 14,0% nel Centro e solo il 2,5% nelle regioni del Nord. Nel Mezzogiorno la percentuale maggiore di Sll “in crisi” si ha nei *sistemi della manifattura leggera* ed in *altri sistemi manifatturieri*, rispettivamente con il 55,9% e il 51,9%, mentre nelle altre tipologie di sistemi la percentuale non supera il 24,4%, a dimostrazione di come nelle regioni meridionali le aree di maggiore crisi si concentrino principalmente nel comparto della manifattura. In tali aree, la flessione dell’offerta di lavoro si associa ad una flessione della domanda: il tasso di occupazione medio del gruppo dei *sistemi della manifattura leggera* passa dal 36,2% nel 1996 al 35,0% nel 1999, mentre per *altri sistemi manifatturieri* si va dal 38,4% al 37,2%. Per quanto riguarda la disoccupazione, si osserva un lieve aumento in entrambi i gruppi.

I Sll “eccellenti” (tasso di attività superiore al valore medio nazionale e variazione positiva nel quadriennio) sono situati in misura prevalente nelle regioni del Nord. Dei 237 Sll appartenenti a tale categoria, 178 si trovano nel Nord, 49 nel Centro e solo 10 nelle regioni del Mezzogiorno. Il confronto dei valori percentuali, calcolati

Tavola 3.27 - Sistemi locali del lavoro secondo la dinamica del tasso di attività per ripartizione geografica e specializzazione produttiva - Anni 1996 e 1999

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE SPECIALIZZAZIONI PRODUTTIVE	Sistemi locali del lavoro				Totale
	In crisi	In progresso	In flessione	Eccellenti	
Nord	7	41	57	178	283
Sistemi senza specializzazione	2	12	12	20	46
Sistemi non manifatturieri	0	12	13	30	55
Sistemi della manifattura leggera	3	9	21	100	133
Altri sistemi manifatturieri	2	8	11	28	49
Centro	19	61	7	49	136
Sistemi senza specializzazione	6	23	1	6	36
Sistemi non manifatturieri	3	5	2	7	17
Sistemi della manifattura leggera	4	26	4	31	65
Altri sistemi manifatturieri	6	7	0	5	18
Mezzogiorno	96	259	0	10	365
Sistemi senza specializzazione	34	193	0	2	229
Sistemi non manifatturieri	10	25	0	6	41
Sistemi della manifattura leggera	38	29	0	1	68
Altri sistemi manifatturieri	14	12	0	1	27
Italia	122	361	64	237	784
Sistemi senza specializzazione	42	228	13	28	311
Sistemi non manifatturieri	13	42	15	43	113
Sistemi della manifattura leggera	45	64	25	132	266
Altri sistemi manifatturieri	22	27	11	34	94

Fonte: Istat, Conti economici nazionali

Approfondimenti

nelle rispettive aree geografiche, rende le differenze ancor più evidenti. Si passa dal 2,7% nel Mezzogiorno, al 36,0% nell'area del Centro, fino al 62,9% nel Nord.

Il 60% dei Sll di eccellenza del Mezzogiorno si concentrano nei *sistemi non manifatturieri* e nella regione sarda (Arzachena, La Maddalena, Olbia, Sassari, Nuoro e Cagliari). Tali sistemi si caratterizzano essenzialmente per il prevalere di una struttura produttiva legata ai servizi ed in particolare al turismo. Nei 4 anni considerati risultano leggermente in aumento sia i livelli di occupazione sia i tassi medi di disoccupazione. L'azione congiunta di entrambe le componenti contribuisce a far aumentare l'offerta di lavoro. In particolare si verifica un ampliamento delle opportunità di lavoro che però non bastano a compensare l'aumentato numero di persone che entrano nel mercato del lavoro.

Tanto al Nord quanto al Centro i Sll "eccellenti" sono concentrati nei *sistemi della manifattura leggera*, rispettivamente il 75,2% e il 47,7%. In tali aree l'aumento dell'offerta di lavoro si accompagna, da un lato all'aumento dell'occupazione, dall'altro alla diminuzione dei livelli di disoccupazione.

I Sll "in progresso" (tasso di attività inferiore al valore medio nazionale e variazione positiva nel quadriennio) rappresentano la categoria più numerosa, con 361 Sll: 259 nelle regioni del Mezzogiorno, 41 nel Nord e 61 nel Centro. Nel Mezzogiorno la percentuale di Sll che appartiene a tale gruppo arriva al 71,0%, interessando il 78,4% della popolazione residente nel 1999.

È infatti nel Mezzogiorno che l'incremento del tasso di attività è più marcato (+1,7%), passando dal 41,8% del 1996, al 43,5% del 1999. Nei Sll del Centro la variazione è dell'1,2% (si passa dal 44,6% al 45,8% del 1999) e nei Sll del Nord la variazione è dello 0,8% (si passa dal 44,3% al 45,1%).

Nelle regioni centro-settentrionali l'incremento dell'offerta di lavoro si associa ad un aumento del tasso di occupazione e ad una diminuzione del tasso disoccupazione, mentre nei Sll del Mezzogiorno aumenta sia il tasso di occupazione, che passa dal 32,6% del 1996 al 33,3% nel 1999, che quello di disoccupazione, dal 21,9% al 23,5% nel 1999.

Questi risultati testimoniano le significative tendenze alla crescita e, al contempo, la difficoltà dei Sll del Mezzogiorno nell'assorbire la nuova offerta di lavoro, nonostante l'aumento del tasso di occupazione.

Questo fenomeno è accentuato dalla forte pressione dei nuovi soggetti che spingono per entrare nel mercato del lavoro. Infatti mentre nelle altre regioni la variazione è abbastanza contenuta, nel Mezzogiorno la nuova offerta di lavoro subisce la variazione più consistente (1,7%).

Tra le specializzazioni produttive, i *sistemi senza specializzazione* sono i più diffusi (228 Sll su 361). Nel Mezzogiorno l'84,3% (193 Sll su 229) dei *sistemi senza specializzazione* si colloca in questa categoria, mentre nel Centro sono il 63,9% (23 Sll su 36) e nel Nord il 26,1% (12 su 46). Questo risultato sembra mostrare, in modo particolare nel Mezzogiorno, che la dinamica positiva dei Sll "in progresso" non si associa a nessun tipo di specializzazione, ma è trasversale alle diverse tipologie, a dimostrazione della diffusione del fenomeno.

L'importanza di questa categoria risiede, oltre che nella consistenza (essendo la più numerosa), nel ruolo strategico che essa ricopre nel Mezzogiorno. Infatti, sembra particolarmente diffusa la tendenza a ridurre il *gap* nei confronti dei Sll del Centro-Nord, a partire dalla maggior disponibilità dell'offerta di lavoro della popolazione residente.

I Sll "in flessione" sono i meno numerosi e risultano concentrati in larga parte nelle regioni del Nord. Dei 64 Sll, 57 appartengono al Nord, 7 nelle regioni del

Approfondimenti

Centro e nessuno al Mezzogiorno. A differenza delle categorie sin qui descritte, non emergono concentrazioni significative in alcun gruppo di specializzazione.

La riduzione dell'offerta di lavoro, in questi Sll si associa sia ad una leggera contrazione della domanda (il tasso di occupazione medio passa dal 47,5% al 47,3% nel 1999), che alla diminuzione dei livelli di disoccupazione. Il tasso di disoccupazione medio passa dal 7,6% al 6,8%.

Una caratteristica dei Sll che si associa alle condizioni del mercato del lavoro è la dimensione demografica, che cresce all'aumentare del tasso di attività. La dimensione media, infatti, passa dai 169 mila abitanti dei Sll "in crisi", ai 335 mila dei Sll "eccellenti".

Il ruolo delle diverse specializzazioni produttive nella definizione delle dinamiche occupazionali dei Sll, può essere proficuamente analizzato a partire dai cambiamenti intercorsi tra due periodi nella composizione per gruppo degli addetti. La tecnica che viene usata è l'analisi delle componenti strutturali e regionali (analisi *shift-share*). Il meccanismo dell'analisi distingue le seguenti componenti:

- *tendenziale*, che rappresenta la variazione percentuale degli occupati nell'intero Paese;
- *strutturale*, che misura l'effetto della maggiore/minore presenza nella regione di specializzazioni che nel complesso del Paese sono risultate a più rapida crescita occupazionale;
- *locale*, che misura i differenziali di crescita occupazionale, tra il livello regionale ed il livello nazionale, per gruppi di specializzazione produttiva.

Nella Tavola 3.28 sono riportati i risultati dell'analisi *shift-share* effettuata sull'occupazione nelle regioni italiane dal 1996 al 1999, articolata in 11 gruppi di specializzazione produttiva dei Sll (cfr. il Rapporto annuale 1999). Come si vede la componente strutturale, che misura la presenza di specializzazioni maggiormente in crescita, penalizza in modo particolare il Piemonte, dove l'occupazione è

Tavola 3.28 - Componenti della variazione percentuale degli occupati nelle regioni italiane - Anni 1996 e 1999

REGIONI	Tendenziale	Strutturale	Locale	Totale
Piemonte	2,8	-0,8	-1,2	0,8
Valle d'Aosta	2,8	-0,5	-1,0	1,3
Lombardia	2,8	0,2	0,7	3,7
Trentino-Alto Adige	2,8	0,0	0,4	3,2
Veneto	2,8	0,2	0,9	3,9
Friuli-Venezia Giulia	2,8	0,2	-0,9	2,2
Liguria	2,8	0,1	-1,5	1,5
Emilia-Romagna	2,8	0,1	0,8	3,7
Toscana	2,8	0,3	0,0	3,1
Umbria	2,8	0,0	3,1	5,9
Marche	2,8	0,4	-0,6	2,6
Lazio	2,8	-0,1	0,0	2,8
Abruzzo	2,8	-0,5	-5,0	-2,7
Molise	2,8	-0,6	-1,5	0,7
Campania	2,8	-0,2	0,9	3,5
Puglia	2,8	0,0	-1,6	1,3
Basilicata	2,8	-0,2	0,5	3,1
Calabria	2,8	-0,1	-4,0	-1,3
Sicilia	2,8	0,0	0,8	3,6
Sardegna	2,8	0,1	2,4	5,3

Fonte: Istat, Conti economici nazionali

Approfondimenti

legata in larga parte ad una specializzazione di tipo industriale che negli ultimi anni ha vissuto periodi di crisi. Negli altri casi la componente strutturale presenta un peso ridotto, e comunque sempre inferiore alla componente locale. Questo risultato sembra indicare che il tipo di specializzazione produttiva influenza in misura limitata lo sviluppo occupazionale dei Sll, che invece risulta maggiormente caratterizzato da fattori legati alla competitività interna.

Le regioni dove la componente locale raggiunge i livelli più elevati sono la Sardegna e l'Umbria, rispettivamente con il 2,4% ed il 3,1%. In queste regioni l'occupazione, per effetto di fattori interni, è aumentata in misura maggiore, per gruppi di specializzazione, dei relativi livelli nazionali. Nel complesso, a fronte di un aumento generalizzato della competitività interna, i sistemi locali urbani (caratterizzati da una specializzazione nei trasporti e nei servizi) e quelli senza specializzazione hanno fatto registrare l'evoluzione migliore.

La regione dove i Sll hanno fatto registrare un andamento particolarmente negativo della componente locale è l'Abruzzo. In questo caso fattori localizzativi interni hanno determinato una flessione dell'occupazione, annullando l'andamento positivo registrato a livello nazionale. I sistemi locali della *manifattura leggera* ed in particolare i sistemi specializzati nel *made in Italy* hanno fatto registrare la flessione più marcata (-2,3%).

Un caso analogo all'Abruzzo si ha in Calabria, dove la scarsa competitività interna ha portato ad una riduzione dell'occupazione, annullando anche in questo caso l'effetto mediamente positivo registrato dalla componente tendenziale a livello nazionale. Il gruppo di sistemi locali che ha risentito in misura maggiore della perdita di competitività interna è rappresentato dai sistemi senza specializzazione.

In sintesi, è possibile registrare, al di là del tradizionale dualismo Nord-Sud emerso dalla polarizzazione dei Sll "eccellenti" ed "in crisi", alcuni rilevanti elementi di novità.

In particolare, nel Mezzogiorno i Sll "in progresso" risultano la maggioranza. La caratteristica di questi Sll è di presentare, nel periodo 1996-99, un aumento dell'offerta di lavoro e del tasso di occupazione. I 259 Sll "in progresso" rappresentano il 71,0% dei Sll del Mezzogiorno, con circa il 78,4% di popolazione residente nel 1999.

Per quanto riguarda l'occupazione, inoltre, segnali positivi sono evidenziati, in alcune realtà del Mezzogiorno, da un aumento della competitività interna. Dalla scomposizione delle variazioni dell'occupazione, effettuata con l'analisi *shift-share*, si può osservare che in regioni come la Sardegna ed in parte Sicilia e Campania, l'incremento occupazionale registrato nel periodo 1996-99 è attribuibile in misura prevalente allo sviluppo di fattori a livello locale. Questo risultato mette in evidenza come le dinamiche occupazionali nel Mezzogiorno risultino maggiormente legate a fattori di competitività interna e meno al tipo di specializzazione produttiva.

Per saperne di più

Istat. *I sistemi locali del lavoro: 1991*. Roma: Istat, 1997. (Argomenti, n. 10).
Istat. *Rapporto annuale: la situazione del paese nel 1999*. Roma: Istat, 2000.