

COMPETENZE, LAVORO E POLITICHE ATTIVE: IL VALORE INFORMATIVO DELL'ATLANTE LAVORO  
AUDITORIUM INAPP - CORSO D'ITALIA 33  
21 NOVEMBRE 2019

# Nuove opportunità di misurazione statistica e spunti di analisi integrata della domanda di lavoro

**Roberto Monducci**

Direttore del Dipartimento per la produzione statistica

## Atlante Lavoro in sintesi (1)

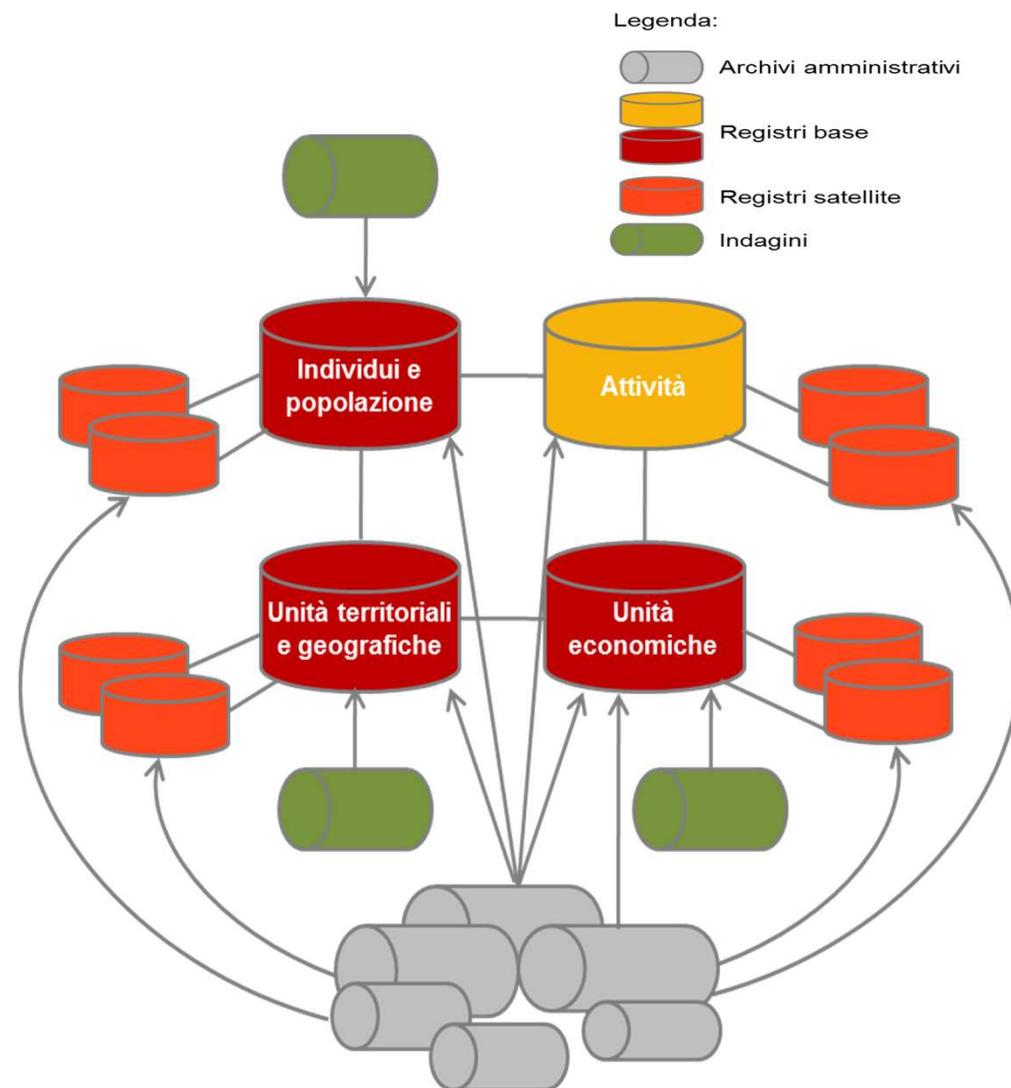
- L'Atlante lavoro è un modello di rappresentazione universale dei contenuti del lavoro basato sulla descrizione delle **attività** (task) svolte nei contesti lavorativi
- Le attività costituiscono l'unità elementare e sono organizzate in insiemi più ampi che le contengono denominati **Aree di attività-ADA** (macro-task) che a loro volta sono raggruppate funzionalmente e sequenzialmente in interi processi produttivi
- I processi sono raccolti in **24 Settori Economico Professionali-SEP** che hanno una struttura generata dall'intersezione di due classificazioni Istat fra loro indipendenti, sia rispetto all'oggetto rappresentato, sia rispetto ai criteri costruttivi utilizzati: la classificazione delle attività economiche - **Ateco2007** e la classificazione delle professioni - **CP2011**.
- Il processo di riaggregazione dei codici statistici nasce dalla necessità empirica di individuare un "perimetro" dove poter collocare, ordinandone il campo informativo, insiemi di processi lavorativi e attività dotate di relativa omogeneità interna e sufficiente distinzione esterna

## Atlante Lavoro in sintesi (2)

- Successivamente, alle due classificazioni statistiche, si è aggiunta una terza dimensione: gli 8 livelli EQF (European Qualifications Framework) di progressiva e crescente complessità delle componenti riferite alle conoscenze, alle abilità, all'autonomia e alla responsabilità
- L'Atlante del lavoro è un protocollo di rete, uno **standard** utilizzabile da istituzioni diverse per scopi ufficiali (ad es. assicurare il riconoscimento nazionale delle qualificazioni regionali) che mette in relazione oggetti differenti (qualificazioni, professioni, competenze, livelli EQF, ecc.) attraverso il linguaggio terzo delle attività (task) lavorative.
- Prerequisito chiave della costruzione delle ADA, dei SEP e dell'Atlante sono le classificazioni Ateco2007 e Cp2011. Importanza fondamentale dell'uso di classificazioni statistiche standard
- **E' utile organizzare una riflessione su come valorizzare questo modello (dai task ai SEP) per analisi quantitative sulla domanda di lavoro e di competenze.**

## Le innovazioni nei sistemi di misurazione statistica dell'Istat

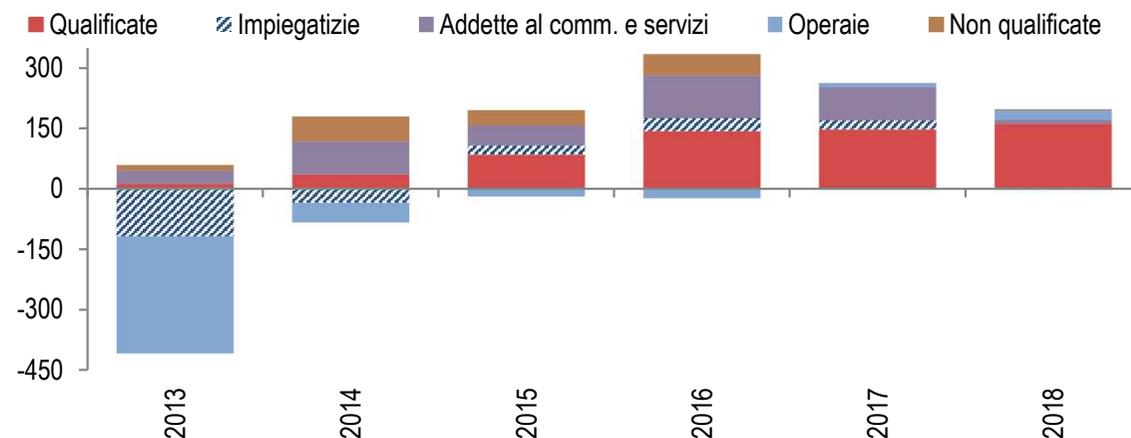
- **Nuovo sistema di basi dati statistiche integrate**
  - ✓ svincolate dal disegno d'indagine;
  - ✓ microfondate su intere popolazioni (imprese, famiglie, lavoratori ecc.);
  - ✓ poste a sistema mediante integrazione concettuale, fisica e statistica delle unità che le compongono.
- In grado di **produrre statistiche ufficiali attraverso l'utilizzo di più tipologie di fonti** (*amministrative, statistiche, big data*).
- **Duplici ruolo:**
  - sistema di produzione diretta di statistiche ufficiali;
  - **infrastruttura informativa a supporto della ricerca e della valutazione delle politiche.**



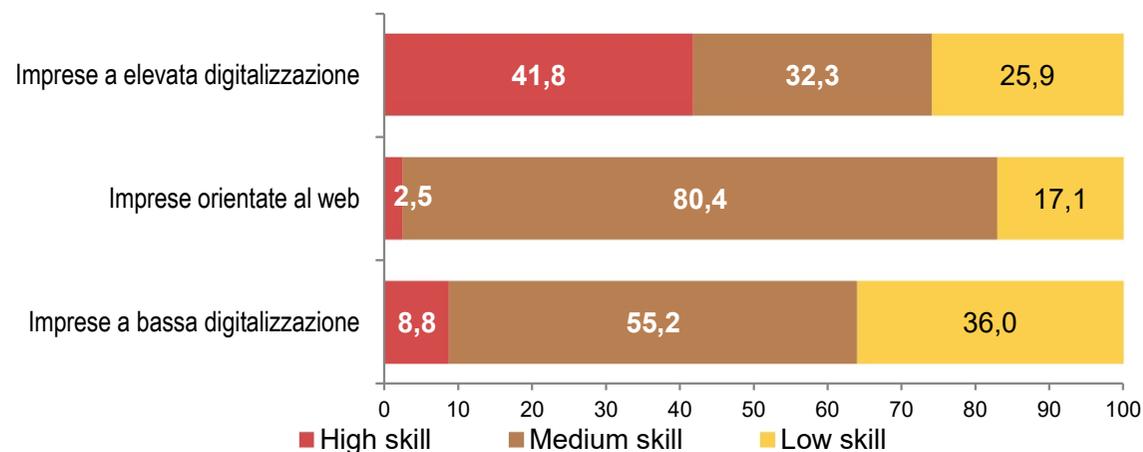
## Dalle nuove fonti segnali sui nuovi driver dell'occupazione (1)

- A partire dal 2014 tornano a crescere le professioni qualificate; nell'ultimo anno rappresentano l'83,2% dell'aumento complessivo dell'occupazione.
- Le imprese che investono in automazione e innovazione digitale sono più propense ad assumere lavoratori con un elevato profilo professionale e tecnico e a offrire una maggiore retribuzione.

VARIAZIONI ASSOLUTE DELL'OCCUPAZIONE PER PROFESSIONE (MGL)



RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI E CESSATI PER PROFESSIONE E TIPO DI IMPRESA

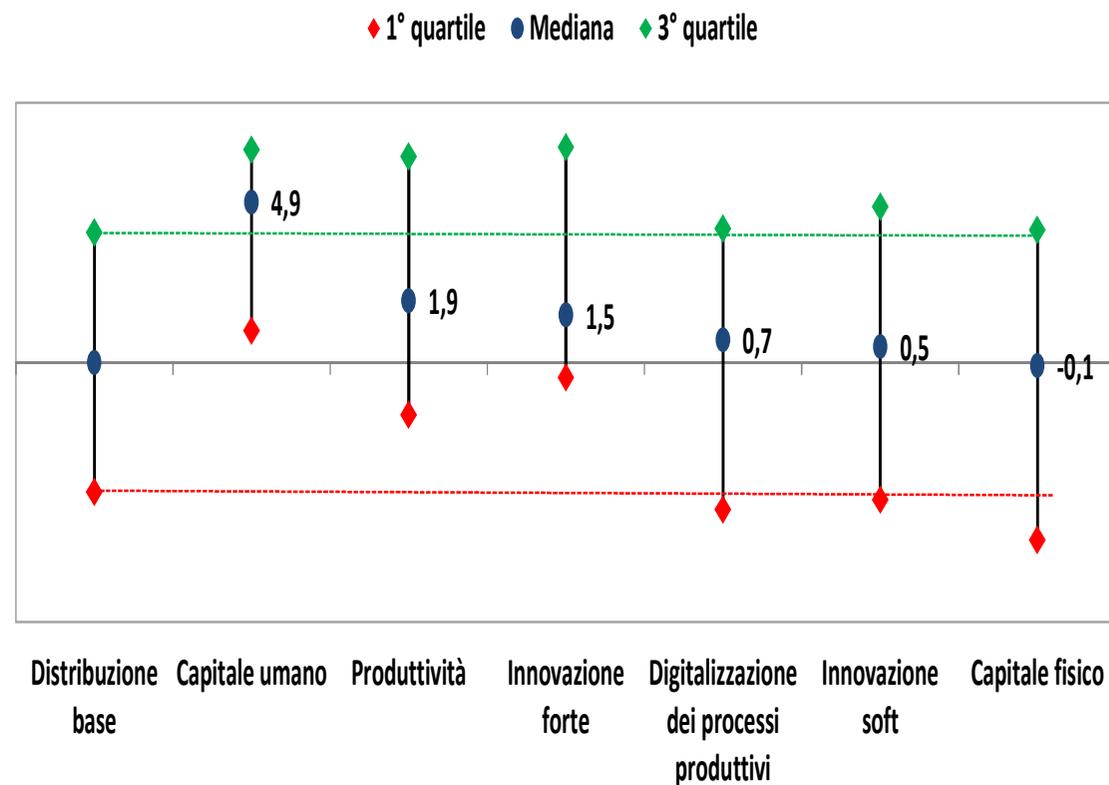


## Dalle nuove fonti segnali sui nuovi driver dell'occupazione (2)

### OLTRE L'EFFETTO «MEDIO»

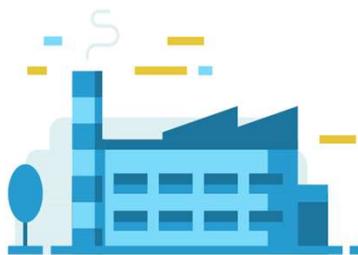
- La maggiore dotazione di capitale umano ha effetti mediani fortemente positivi (+4,9%), ma soprattutto fa convergere verso l'alto la performance occupazionale di tutto il sistema.
- Lo stesso vale per l'innovazione «forte» e, in misura meno intensa, per la produttività.
- La digitalizzazione produce effetti mediani positivi ma non riduce la variabilità della dinamica occupazionale tra le imprese.

Effetti delle strategie d'impresa sulla performance occupazionale delle imprese manifatturiere  
(contributi alla variazione dei quartili della distribuzione base)



## Soddisfazione/benessere dei lavoratori, qualità dell'occupazione e struttura/performance delle imprese (1)

- Approfondimento per cogliere i nessi tra benessere/soddisfazione dei lavoratori, qualità del lavoro e caratteristiche delle imprese che lo utilizzano.
- Valorizzazione del potenziale informativo e analitico derivante dall'integrazione di più fonti riguardo a un tema per sua natura multidimensionale.



### Uso integrato delle fonti

**Forze di Lavoro:** occupati dipendenti rilevati presenti nella rilevazione sulle forze di lavoro (LFS) con posizione lavorativa principale presso imprese private extra-agricole contenute nel registro delle imprese.

#### Sistema integrato dei registri:

- Registri con dati strutturali su struttura e performance delle imprese.
- Prototipo del registro sulle retribuzioni per variabili sulla “politica occupazionale” del datore di lavoro e sulla posizione del lavoratore.
- Prototipo del registro dei redditi per informazioni sul livello e sulla dinamica dei redditi individuali e familiari equivalenti (applicazione della scala di equivalenza ai dati LFS sulla famiglia di fatto).

# Soddisfazione/benessere dei lavoratori, qualità dell'occupazione e struttura/performance delle imprese (2)

## LA PARTIZIONE DEI LAVORATORI

Analisi delle corrispondenze multiple

percezioni sulla qualità del proprio lavoro, condizioni lavorative e reddituali

Variabili: sesso, ripartizione, classe di età, cittadinanza, professione, part time, part time involontario, sottoccupati, in cerca di altro lavoro, funzione di coordinamento, mismatch formazione, condizione anno precedente, soddisfazione per il lavoro (complessiva, guadagno, ambiente, possibilità di carriera, orario, stabilità, tipo di attività, distanza casa-lavoro, interesse, sicurezza, occupabilità), reddito da lavoro, complessivo, familiare

Cluster analysis su 5 fattori

75% della variabilità spiegata

## 5 GRANDI GRUPPI

### In difficoltà oggettive (14,3%):

Retribuzione insoddisfacente

Basse qualifiche e bassi livelli di istruzione

Donne/stranieri

Part-time involontario

### Inizio in salita (7,3%):

Tempo determinato

Percorso lavorativo frammentato

Giovani

### In cerca di una svolta (6,2%):

Insoddisfatti del lavoro e in cerca di altra occupazione

Professioni non qualificate

Mismatch formativo

### Condizioni economiche favorevoli (53,1%)

Redditi medi e alti

Piuttosto soddisfatti del lavoro

### Appagati (19,1%)

Istruzione elevata

Italiani

Occupazione stabile

## Soddisfazione/benessere dei lavoratori, qualità dell'occupazione e struttura/performance delle imprese (3)

In difficoltà (14,3%)      Appagati (19,1%)

Donne	<b>56,2</b>	<b>38,4</b>
Giovani	24,7	21,8
Mezzogiorno	22,9	15,3
Isced>3	<b>8,7</b>	<b>35,8</b>
Stranieri	<b>17,7</b>	<b>2,4</b>
Professioni non qualificate	22,2	1,4
Tempo determinato	4,6	2,0
Part-time	<b>69,8</b>	<b>2,7</b>
Part-time involontario	<b>45,9</b>	<b>0,7</b>
Sottoccupati	14,7	0,4
In cerca di un nuovo lavoro	7,1	2,1
Mismatch formazione/qualifica	29,1	23,2
Disoccupati 12 mesi prima	7,8	1,0
Inattivi 12 mesi prima	2,7	0,5
Coordina altre persone	<b>10,6</b>	<b>45,8</b>
Retribuzione lorda mensile	<b>911</b>	<b>3.547</b>

## Soddisfazione/benessere dei lavoratori, qualità dell'occupazione e struttura/performance delle imprese (4)

	Inizio in salita	In cerca di una svolta
Donne	46,7	44,9
Giovani	<b>35,5</b>	<b>20,6</b>
Mezzogiorno	23,1	20,0
Isced>3	14,0	15,5
Stranieri	15,0	11,0
Professioni non qualificate	13,9	22,3
Tempo determinato	<b>94,9</b>	<b>8,9</b>
Part-time	35,3	32,1
Part-time involontario	30,3	22,7
Sottoccupati	10,8	11,1
In cerca di un nuovo lavoro	16,6	18,5
Mismatch formazione/qualifica	39,9	35,7
Disoccupati 12 mesi prima	<b>31,1</b>	<b>6,3</b>
Inattivi 12 mesi prima	7,1	1,5
Coordina altre persone	8,7	14,0
Retribuzione lorda mensile	1.312	1.655

# Soddisfazione/benessere dei lavoratori, qualità dell'occupazione e struttura/performance delle imprese (5)

## LA PARTIZIONE DELLE IMPRESE

Analisi delle corrispondenze multiple dinamica occupazionale, struttura e performance delle imprese

Dati strutturali e sull'occupazione 2014-2017, variabili economiche 2014-2016, fatturato, valore aggiunto, redditività, produttività del lavoro, integrazione verticale, costo del lavoro per dipendente, fatturato per addetto, MOL corretto, indicatori patrimoniali, tipologia di occupazione dipendente.

Ogni indicatore è classificato in base alla posizione dell'impresa rispetto ai quartili della distribuzione nel suo dominio di riferimento.

Cluster analysis su 25 fattori  
75% della variabilità spiegata

## 4 GRANDI GRUPPI

### Microimprese in affanno (15,9%):

Modesta performance economica  
Scarso dinamismo

### Mercato interno (3 gruppi):

- imprese "giovani" e con livelli retributivi relativamente modesti (12,1%);
- imprese prevalentemente rivolte al mercato interno e con margini operativi positivi e indicatori economici crescenti (21%);
- unità in forte declino occupazionale e con valori economici in arretramento (16,3%);

### Aperte (2 gruppi):

- Realtà solide, internazionalizzate (16,2%);
- imprese con segnali di forti pressioni competitive e/o criticità (16,6%);

### Attività finanziarie:

Elevata qualità del lavoro

## Soddisfazione/benessere dei lavoratori, qualità dell'occupazione e struttura/performance delle imprese (6)

### ANALISI INTEGRATA

- Il gruppo degli occupati classificati come “In difficoltà” (il 14,1% del totale) è fortemente concentrato nelle imprese di più piccole dimensioni con segnali di difficoltà economiche, definite come “Micro in affanno”.
- I lavoratori dei cluster più sfavoriti si trovano prevalentemente nelle imprese meno competitive (e viceversa) e nelle imprese in declino si rileva un'incidenza più marcata di lavoratori insoddisfatti (“In cerca di una svolta”)
- Nelle imprese esportatrici con forte pressione competitiva è relativamente elevata l'incidenza di lavoratori con livelli di soddisfazione critici (forse come riflesso della natura rischiosa/non scontata del contesto di mercato).
- Gli occupati che esprimono livelli elevati di soddisfazione (circa il 19% del totale) sono invece fortemente concentrati nelle imprese internazionalizzate e in quelle del settore finanziario, con buoni risultati economici e propensione alla crescita, inseriti in gruppi di imprese, spesso multinazionali italiane.

## Conclusioni

---

- Le **potenzialità informative e di analisi offerte dall'integrazione di fonti** aprono rilevanti spazi di analisi anche quando a essere indagati sono aspetti meno formalizzati e multidimensionali, come in questo caso la qualità del lavoro.
- La compresenza, in un sistema produttivo estremamente frammentato ed eterogeneo, di evidenti polarizzazioni, di cluster a elevata informalità e disagio e di gruppi caratterizzati da grande dinamismo è stata da tempo individuata come una caratteristica peculiare italiana.
- Dai dati integrati emerge l'esistenza di un'associazione fra condizioni materiali e percezione dei lavoratori dipendenti sulla qualità del proprio lavoro e profili d'impresa maggiormente dinamici, andando al di là di alcune tradizionali chiavi di lettura (piccole vs grandi imprese, ruolo del mercato e delle pressioni competitive ecc.).
- Il nuovo sistema informativo integrato realizzato dall'Istat è basato su ontologie che consentono di incorporare ulteriori sistemi classificatori avanzati, come quelli presenti nell'Atlante.