

NOTA DI APPROFONDIMENTO PER LA STAMPA



LAVORO

Quadro generale

Il numero degli occupati in Italia ha superato quest'anno i 23 milioni. I ritmi di incremento sono minori di quelli registrati a cavallo tra i due decenni, ma in quanto correlati ad una crescita economica nazionale e comunitaria – diversamente che in passato - **tale incremento occupazionale sembra assumere un carattere strutturale e fa quindi ben sperare per il futuro.**

Il tasso di disoccupazione, pari al 6%, risulta ai minimi “storici” se si guarda all'ultimo ventennio.

Prosegue tuttavia, sia pure con qualche segnale di rallentamento nell'ultimo periodo, la flessione dei tassi di attività. In altri termini, vi sono **ampi segmenti di popolazione in età attiva che non lavorano e non cercano lavoro.**

Tale fenomeno, che un tempo dipendeva dall'assenza di occasioni di impiego, oggi dipende soprattutto dal fatto che **il lavoro disponibile, spesso, non risponde alle attese e alle esigenze dei lavoratori, in particolare dei giovani e delle donne.**

I fattori che generano “**disaffezione**” sono prevalentemente tre e spesso tra loro correlati:

- molte occasioni di impiego riguardano **lavori poco o per niente qualificati;**
- più della metà dei **lavori** “in ingresso” sono **a carattere temporaneo;**
- le **retribuzioni** proposte sono **al di sotto delle attese e della soglia di necessità.**

In definitiva ciò non significa che “tutto” il nuovo lavoro sia dequalificato, precario e mal pagato, ma indubbiamente vi sono numerosi segnali che indicano che **la crescita del sistema produttivo stia avvenendo in settori che generano cospicue quote di lavoro a basso contenuto di “conoscenza” e con poche prospettive di “sviluppo di carriera”.**

Le reali dimensioni del “lavoro atipico”

Nonostante l'evoluzione positiva degli indicatori, **il lavoro viene percepito come “un problema” grave nella nostra società** a causa di una quota progressivamente crescente di lavoro precario e della sensazione diffusa che il lavoro sia “di scarsa qualità e di poche prospettive”.

Il lavoro dipendente a termine, nelle sue molteplici forme (contratto a tempo determinato, apprendistato, interinale, ecc.) **riguarda quasi 10 lavoratori su 100.** Più contenuta la quota dei collaboratori (co.co.co., a progetto, occasionali) pari complessivamente al 5,7%.

Raggruppamenti contrattuali principali

	Totale	Giovani 15-29	Mezzogiorno	Donne
Dipendente a tempo indeterminato	63,02	53,08	58,25	63,77
Dipendente a termine	9,57	24,66	11,95	13,13
Autonomi	19,55	10,03	20,31	12,09
Collaborazioni	5,72	8,4	5,44	7,75
Altri accordi non standard	2,72	4,27	4,36	4,08

Fonte: Isfol Plus 2006

Il lavoro atipico riguarda tra i 3,5 e i 4,5 milioni di lavoratori (Indagine Isfol Plus 2006).

Nell'accezione minima coinvolge quasi 3,5 milioni di persone, poco più del 15% dell'occupazione, includendo gli occupati a termine (compreso l'apprendistato) e i parasubordinati (occupati autonomi esposti a più vincoli di subordinazione). Se si includono i "part-time involontari" e tutti coloro che non conoscono la tipologia del proprio contratto di lavoro, nel suo insieme la platea della "atipicità massima" è formata da poco più di 4,5 milioni di persone, pari a circa il 20% degli occupati.

Non tutti i lavoratori "atipici" si percepiscono come precari; ad esempio il **28%** ritiene l'attuale contratto **preludio di un rapporto di lavoro permanente** ed il **7%** lo considera un **periodo necessario di pratica e specializzazione professionale**.

Un dato positivo sta nel fatto che:

- **la maggior parte del lavoro "precario", anche reiterato, trova poi sbocco in un lavoro a carattere permanente;**
- **il lavoro dipendente rimane strutturalmente lavoro a prevalente carattere permanente (86,6% dei lavoratori alle dipendenze);**
- **solo il 19% degli occupati teme la perdita del proprio impiego.**

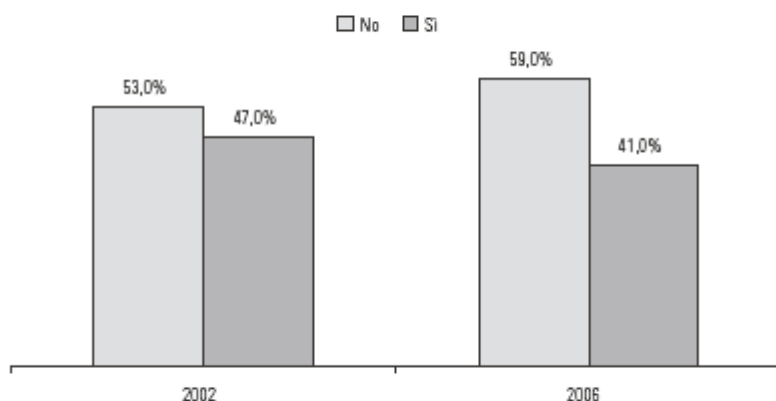
Se il lavoro "atipico" rappresenta per molti il trampolino di lancio nella vita attiva e nella crescita professionale, per altri può rappresentare una "trappola": **il 48% dei rapporti di lavoro "atipici" sono stati già rinnovati almeno una volta.**

La mancanza di prospettive di carriera costituisce il fattore di maggiore insoddisfazione degli occupati italiani (54,5%).

I percorsi di "carriera" in Italia risultano decisamente "ingessati" ed è difficile una progressione verticale soprattutto per chi entra dal basso della "piramide" delle qualificazioni e degli status professionali. La carriera è infatti migliorata per 1 lavoratore di alta qualificazione su 2, per 1 impiegato su 3 e solo per 1 un operaio su 5.

La percezione delle possibilità di sviluppo di carriera è addirittura peggiorata nel tempo passando dal 47% nel 2002 al 41% nel 2006.

Figura 26. Possibilità di fare carriera o sviluppare l'attività, anni 2002 e 2006



Fonte: Prima e seconda indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia

Il lavoro femminile

Il tasso di occupazione femminile si attesta poco sotto il 47%; l'obiettivo di "Lisbona" del 60% al 2010 non sarà raggiunto dall'Italia, stante anche il fatto che la propensione al lavoro delle donne tende costantemente a diminuire.

Quasi 10 milioni di donne in età lavorativa non lavorano né cercano un impiego (gli uomini in questa condizione sono circa la metà).

Motivazioni prevalenti sono:

- **il 63% delle donne accede al lavoro con un contratto "atipico"** (nel 2005 erano il 60%);

Ingressi delle donne nell'occupazione (%)

	2004-05	2005-06
Occupato dipendente permanente	41,4	36,7
Occupato dipendente a termine	33,0	36,2
Occupato autonomo collaboratore continuativo	5,9	6,4
Occupato autonomo collaboratore occasionale	2,7	3,3
Occupato altro autonomo	17,0	17,4

Fonte: Panel Isfol su indagine Istat-Rcfl 2004-06

- **il 67% delle donne ritiene il proprio orario di lavoro "troppo lungo"** per essere conciliabile con gli impegni familiari;
- **oltre l'80% dei lavoratori con contratto part-time è di genere femminile**, ma la scelta è nella stragrande maggioranza dei casi "obbligata" per ragioni di conciliabilità, e si tratta ovviamente di una scelta che incide fortemente sulla retribuzione, nonché sulle prospettive "di carriera";
- **i salari delle lavoratrici sono in media inferiori del 25% di quelli dei lavoratori; a parità di contratto e di livello di inquadramento la differenza è del 15,8%;**
- **le donne che hanno ruoli di tipo "dirigenziale" a vari livelli sono il 22% contro il 38,5% degli uomini.** Tuttavia si può notare che le donne accedono a posizioni "di comando" in tempi più rapidi rispetto agli uomini.

Tabella 7. Redditi netti medi annui da lavoro in base alla posizione nella professione e al sesso e relativo differenziale retributivo

	Uomini	Donne	Diff.
Dirigenti e impiegati	21,061	15,365	0.27
Operai e assimilati	14,208	9,994	0.30
Totale dipendenti	17,246	13,391	0.22
Imprenditori e liberi professionisti	29,152	21,042	0.28
Lavoratori in proprio	17,406	13,311	0.24
Co.co.co.	19,985	12,722	0.36
Totale autonomi	20,714	15,066	0.27
Totale	18,337	13,756	0.25

Fonte: Istat-EUSILC (2004)

Tabella 9. Differenziale retributivo di genere medio calcolato a parità di CCNL e livello di inquadramento, anni 1998-2002

Anno	Differenziale
1998	-18,5%
1999	-16,8%
2000	-16,7%
2001	-16,1%
2002	-15,8%

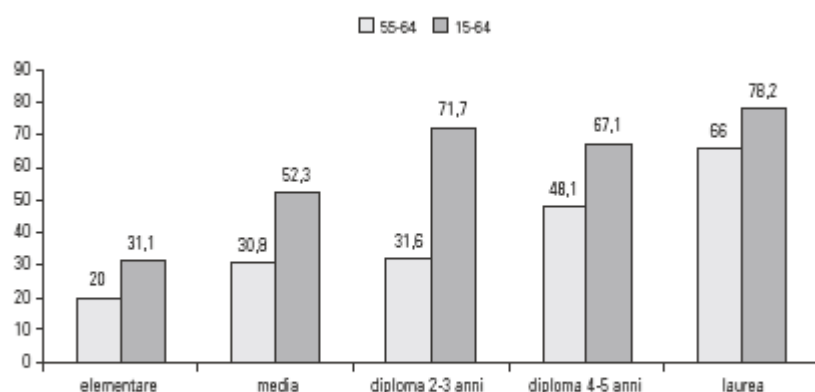
Fonte: Panel Isfol-INPS

I lavoratori “anziani”

Il 2007 ha visto un ampio confronto sul tema del “prolungamento della vita attiva” a ridosso della revisione “dello scalone” che ha posto in evidenza il tema della partecipazione al lavoro degli over55.

Il tasso di attività dei soggetti di età compresa tra i 55 ed i 64 anni è in Italia di poco meno del 33%. Anche in questo caso siamo lontani dall’obiettivo di “Lisbona” del 50% al 2010, anche se si può notare come dal 2001 in poi i tassi di partecipazione al lavoro dei “meno giovani” siano lentamente ma progressivamente aumentati. **Al 2006 gli over55 che fanno parte della popolazione attiva sono 2,3 milioni.**

Figura 15. Tassi di occupazione 2006 della fascia 55-64 per titolo di studio



Fonte: Istat, media 2006

Contrariamente a quanto spesso si pensa non tutti gli inattivi over55 si sono “chiamati fuori” dal mercato del lavoro in quanto hanno raggiunto la tanto ambita pensione. **Oltre il 31% degli inattivi ha lasciato il lavoro involontariamente** per crisi, trasferimenti di azienda, licenziamenti e altro e quasi il 5% lo ha abbandonato per insoddisfazione. La platea degli “attivabili” appare dunque assai ampia e soprattutto emerge la necessità di prevenire i fenomeni di abbandono del lavoro.

Tabella 14. Cause della non occupazione per classi d'età

	Da 15 a 29	Da 30 a 39	Da 40 a 49	Da 50 a 64	Da 55 a 64
Motivi personali	34,77	43,43	26,98	14,5	14,03
Motivi lavorativi	52,49	47,61	65,01	38,1	31,24
Insoddisfazione lavorativa	12,75	8,96	8,01	6,29	4,92
Ritiro dal lavoro				41,11	49,81
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Isfol Plus 2006

Al di là del ruolo “forzante” che il sistema pensionistico può comportare nel prolungare la permanenza al lavoro dei meno giovani - elevando più o meno la soglia dell'età pensionabile - si rileva la necessità di promuovere incentivi e servizi di accompagnamento che facilitino il prolungamento della vita attiva o il reinserimento. I dispositivi fino ad ora sperimentati hanno dato scarsi esiti (il “superbonus” ad esempio); si tratterà ora di vedere se avrà un impatto migliore la “staffetta giovani-anziani” varata con la legge finanziaria 2007.

Il lavoro degli immigrati

Gli stranieri residenti ufficialmente in Italia hanno raggiunto i **3 milioni di unità** e rappresentano il **7% della popolazione attiva**.

Dall'indagine ISFOL-RLIL si rileva che il **21% delle imprese italiane ricorre a mano d'opera neo o extracomunitaria** (23,7% nel Nord-Est).

1 impresa su 2 riporta come motivazione al ricorso di forza lavoro straniera il **disinteresse da parte dell'offerta di lavoro italiana**, mentre 1 su 3 lo attribuisce alla **difficoltà di reperimento di manodopera nazionale** per quella professionalità.

Il 30% delle imprese dichiara che il costo del lavoro degli “stranieri” è più basso di circa il 24% di quello degli italiani.

Tabella 28. Indagine Isfol sulla domanda di lavoro. Principali indicatori circa l'assunzione di lavoratori neo o extra comunitari

<i>L'impresa utilizza attualmente lavoratori neo o extra comunitari ?</i>	<i>%</i>
No	72,5
Sì	21,2
Non risponde	6,3
Totale	100,0
<i>Perché sì (*)</i>	
Disinteresse dell'offerta di lavoro italiana per alcune occupazioni	48,4
Nessun motivo particolare	40,4
Professionalità poco o per nulla presenti tra i lavoratori italiani	33,2
Comportano un costo del lavoro più basso rispetto ai lavoratori italiani	29,0
Altro	2,3
<i>Il reclutamento dei lavoratori extra o neo comunitari è avvenuto quando questi erano:</i>	
Già in Italia	78,6
Ancora all'estero	11,5
Non risponde	9,9
Totale	100,0
<i>L'impresa ha fatto ricorso a sanatorie per la regolarizzazione di lavoratori neo o extra comunitari?</i>	
Non è mai ricorso a regolarizzazione	40,8
Sì , con provvedimenti precedenti	18,7
Sì , con l'ultimo provvedimento di regolarizzazione	17,0
Sì , sia con l'ultimo provvedimento che con provvedimenti precedenti	13,9
Non risponde	9,5
Totale	100,0
<i>Motivi per i quali l'impresa non utilizza lavoratori neo o extracomunitari (*)</i>	
Nessun motivo particolare	53,3
Non sono in possesso delle competenze/qualifiche necessarie	21,7
Difficoltà amministrativo/burocratiche (legate al permesso di soggiorno e al contratto di lavoro)	20,1
Difficoltà nell'inserimento lavorativo e/o nei rapporti sul luogo di lavoro	17,1
Al momento non è presente alcun lavoratore neo o extracomunitario ma di regola vengono utilizzati	8,3
Altro	9,9

(*) Multirisposta.

Fonte: Isfol, RLIL 2005

Il 37% degli stranieri lavora nei settori a più alto tasso di lavoro irregolare come: le costruzioni, il commercio, gli alberghi e i pubblici esercizi.

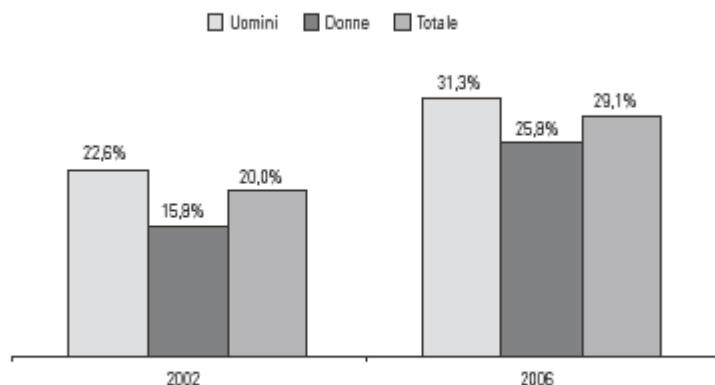
Una buona parte dei reclutamenti delle aziende ha interessato immigrati “non legalmente presenti” in Italia, infatti 1 impresa su 2 ha effettuato procedure di regolarizzazione per i propri dipendenti (3 aziende su 5 al Sud).

Sicurezza sul lavoro. Il lavoro “usurante” sia tradizionale che “post moderno”

In generale quasi **il 30% dei lavoratori italiani ritiene a rischio la propria salute**, la percentuale sale **al 36% tra chi lavora più di 45 ore settimanali**, **al 40% tra gli operai** e supera il **48% tra chi svolge almeno un turno notturno** al mese.

Si riscontra inoltre un **aumento dell'indicatore di oltre 9 punti percentuali tra il 2002 e il 2006**.

Figura 28. Percezione di rischio per la salute nel 2002 e nel 2006 per genere (%)

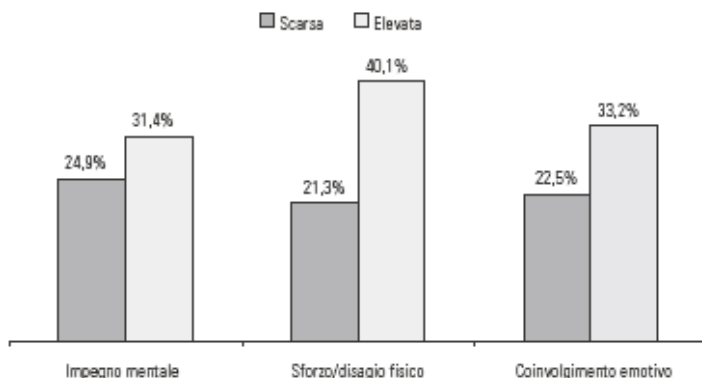


Fonte: Prima e seconda indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia

Il rischio è maggiormente percepito dai lavoratori “con esperienza”: se infatti si ritiene “a rischio” quasi il 32% di chi lavora da più di 20 anni, l’indice scende a meno del 20% tra chi lavora da non più di 5 anni.

Emergono nuovi fattori di “disagio” percepiti anche nell’ambito dei settori dei servizi. Per il **65% il disagio deriva dall’“impegno mentale”** che le mansioni implicano e per il **62% dal coinvolgimento psicologico-emotivo**. Il disagio psicologico sembra spesso causato dal tipo di organizzazione del lavoro nei comparti esposti alle sollecitazioni degli utenti e dei clienti (call-center, luoghi di cura, grande distribuzione, ecc.).

Figura 29. Percezione di rischio per la salute a secondo della gravosità del lavoro per tipo, anno 2006 (val. %)



Fonte: Seconda indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia

Con circa venti punti di distacco segue la percezione **della gravosità in termini di sforzo e disagio (42%)**. Sono tuttavia questi ultimi, più degli altri, che temono conseguenze gravi per la loro salute.

Quasi **il 17% degli occupati ha subito un infortunio nel corso della sua vita lavorativa** la cui gravosità pare nettamente correlata sia con la gravosità del lavoro, in termini di sforzo e disagio fisico, sia con la durata dell'orario di lavoro.

L'8,4% degli occupati ritiene di aver contratto malattie a causa del lavoro, anche se sono relativamente pochi i casi di malattie croniche o invalidanti.

Nel 2007 sono state varate, con la Legge Finanziaria, diverse misure finalizzate a contrastare gli incidenti sul lavoro tra le quali è stata anticipata la comunicazione delle assunzioni agli uffici competenti e sono state quintuplicate le sanzioni amministrative.

Per informazioni: Ufficio Stampa 06.44590895-2
stampa@isfol.it, r.colella@isfol.it