

Sintesi indagine PLUS

a cura di ISFOL e Ministero del Lavoro

La nuova indagine Plus si presenta come un nuovo strumento predisposto appositamente dall'Isfol e il Ministero del lavoro, per analizzare il mercato del lavoro attuale. Si tratta, pertanto, di una nuova fonte di dati che fa riferimento ad un campione di oltre 40mila interviste e che si distingue dalle usuali indagini quantitative per la capacità di integrare diversi aspetti del mercato del lavoro spesso analizzati in maniera disgiunta.

Collegando le dinamiche occupazionali con la realtà personale e familiare ricostruisce un quadro di legami e relazioni invisibili ad analisi monotematiche. In questa ottica l'indagine disegna la reale fisionomia del mercato del lavoro così come viene percepita dai diretti interessati, con particolare riferimento alle problematiche dei giovani, delle donne e degli ultra cinquantenni.

GIOVANI E MERCATO DEL LAVORO

La posizione dei giovani nel mercato del lavoro è tuttora molto delicata, non solo in Italia ma anche negli altri Stati dell'Unione Europea. Sia i tassi di attività che di occupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni sono diminuiti negli ultimi anni, mentre i tassi di disoccupazione continuano ad aumentare in netta controtendenza con quanto si osserva nella popolazione tra i 25 e i 64 anni. Nel 2005 soltanto un ragazzo su tre tra i 15 e i 24 anni risulta essere nella forza lavoro¹ e poco più di uno su quattro è occupato. Il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto un'incidenza pari al 24% a livello nazionale mentre nelle regioni del Mezzogiorno supera il 38%. La situazione è ancora più allarmante tra le giovani donne che risiedono nel Sud del paese, dove si registra un livello di non occupazione pari al 44%.

Volendo analizzare i caratteri peculiari dei giovani disoccupati è interessante osservare come la ricerca ininterrotta di un'occupazione per i più giovani dura in ogni caso meno tempo rispetto alle persone più adulte, in media 10 mesi tra i 15 e i 24 anni (tab. 1), senza particolari differenze di genere; mentre i ragazzi che vivono nelle regioni del Sud impiegano in media 6 mesi in più rispetto ai loro coetanei del Centro e del Nord (12 mesi contro 6 mesi). Un titolo universitario conseguito "in corso" riduce sensibilmente i tempi di ricerca di un lavoro. Questo dato può essere interpretato come uno dei risultati della diffusione di forme di occupazione atipica, soprattutto tra i più giovani, all'inizio della loro carriera lavorativa, che produce l'esperienza di molteplici periodi di disoccupazione di breve durata tra un lavoro e l'altro. Per i giovani adulti disoccupati, tra i 25 e i 29

¹ Questo dato può essere in parte mitigato dall'aumento del livello d'istruzione della popolazione tra i 15 e i 29 anni che ha portato ad un aumento del numero medio di anni di formazione ritardando l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

anni, i tempi medi di ricerca ininterrotta si allungano di circa due mesi, mentre per i più maturi di 6 mesi, ma si mantengono inalterati i fattori di variabilità osservati per i più giovani.

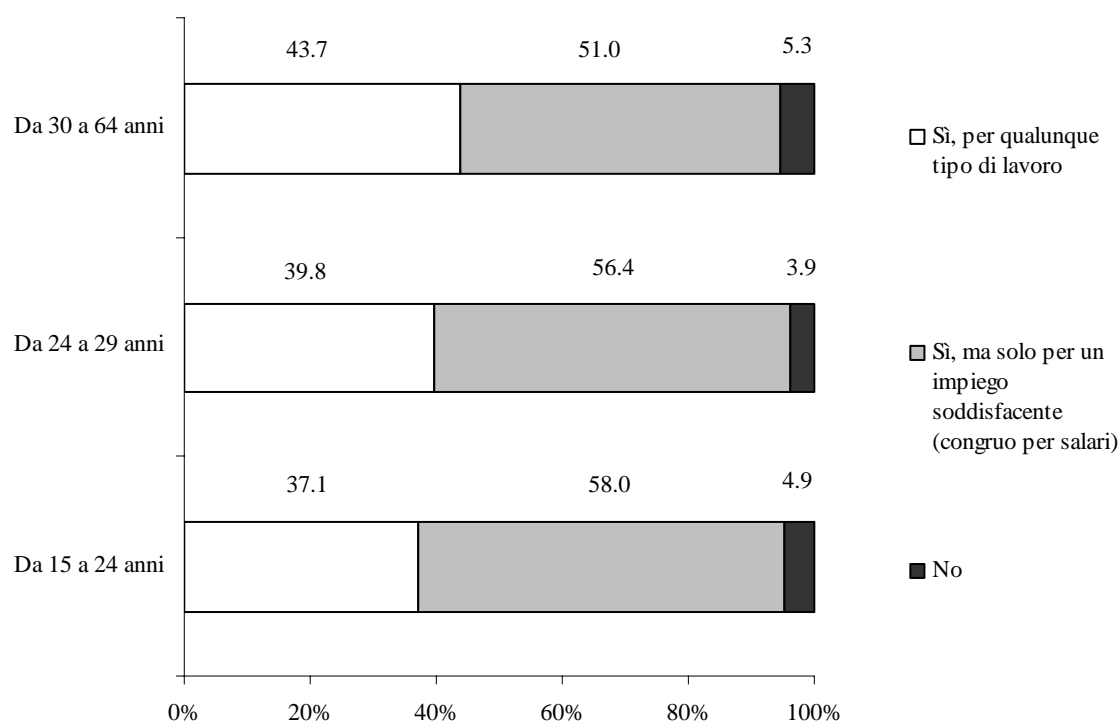
Tabella 1 - Durata media di ricerca ininterrotta di un lavoro, per genere, area geografica e titolo di studio

	Da 15 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 64 anni
Totale	10	12	16
Maschi	10	11	15
Femmine	10	12	17
Nord	6	6	12
Centro	6	9	15
Sud e Isole	12	14	19
Medie inferiori	10	12	17
Medie superiori	10	13	15
Laurea	4	8	13

Fonte Isfol PLUS 2005

La disponibilità immediata ad un lavoro per i più giovani è in parte condizionata dalla qualità dell'impiego offerto (fig. 2), infatti il 58% accetterebbe solo se si trattasse di una conveniente offerta lavorativa in termini economici e contrattuali, questo anche grazie all'appoggio messo a disposizione dalla rete familiare, mentre il fatto di essere alla ricerca di un lavoro da più tempo o situazioni contingenti più stringenti portano gli individui adulti ad aumentare la propria apertura nei confronti di qualsiasi tipo di lavoro, anche se è leggermente superiore la percentuale di indisponibilità totale.

Figura 2 - Disponibilità immediata ad un lavoro, incidenza percentuale per classe di età



Fonte Isfol PLUS 2005

Questo dato è in parte confermato dalla percentuale di ragazzi che dichiara di aver rifiutato un'offerta di lavoro negli ultimi 30 giorni (tab. 2), pari al 14% nella classe di età 15-24 anni, percentuale che passa a meno del 7% nella classe 30-64 anni. Una retribuzione non soddisfacente e una forma contrattuale non adeguata alle proprie esigenze sono le motivazioni principali del rifiuto dell'offerta di lavoro ricevuta.

Tabella 2 - Rifiuto di offerte di lavoro negli ultimi 30 giorni e motivo del rifiuto, incidenza percentuale per classe d'età

	Da 15 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 64 anni
Rifiuto di offerte di lavoro negli ultimi 30 giorni	14.1	12.1	6.9
<i>Motivo del rifiuto</i>			
Livello di inquadramento proposto inferiore alle mie aspetta	14.0	19.7	14.9
Forma contrattuale non adeguata alle mie richieste	24.1	27.9	20.1
Retribuzione offerta inferiore alle mie richieste	48.5	37.2	39.8
Orario di lavoro eccessivo rispetto alle mie disponibilità	8.1	7.5	19.0
Sarebbe stato necessario trasferirmi	5.3	7.6	6.2
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte Isfol PLUS 2005

Tra le principali difficoltà indicate dai giovani nella ricerca di un lavoro (tab. 3) la mancanza di un'esperienza lavorativa precedente viene indicata come il problema principale, e circa un ragazzo su due tra i 15 e i 24 anni non ha mai lavorato. Un'offerta economica non soddisfacente rappresenta un'ulteriore limite nella ricerca di un lavoro, ma in questo caso il problema sembra interessare in modo diffuso anche la popolazione più adulta. Un dato preoccupante è rappresentato dalla

percentuale di ragazzi che dichiara di avere difficoltà nella ricerca di un impiego a causa di offerte di lavoro in cui è richiesta una formazione superiore alla propria, infatti in più occasioni si è evidenziato come il modo migliore per contrastare i rischi di disoccupazione è quello di un buon livello d'istruzione.

Tabella 3 - Principali difficoltà nella ricerca di un lavoro, incidenza percentuale per classe d'età

	Da 15 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 64 anni
I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla sua	21.9	29.1	17.8
I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla sua	45.8	43.8	46.1
La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro/ necessità di trasferirsi	40.5	39.1	45.9
Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	58.4	50.2	29.8
È stato penalizzato dall'età	16.9	20.4	53.9
È stato penalizzato dall'essere una donna/un uomo	5.8	11.0	15.5
Offerta economica non soddisfacente	49.2	49.6	40.0

Fonte Isfol PLUS 2005

È sicuramente alta la disponibilità dei più giovani a trasferirsi per accettare un lavoro, con una percentuale pari al 70% nella classe tra i 15 e i 24 anni e di poco inferiore all'80% nella classe tra i 24 e i 29 anni. Il dato interessante è soprattutto l'apertura nei confronti di esperienze lavorative anche all'estero (tab. 4).

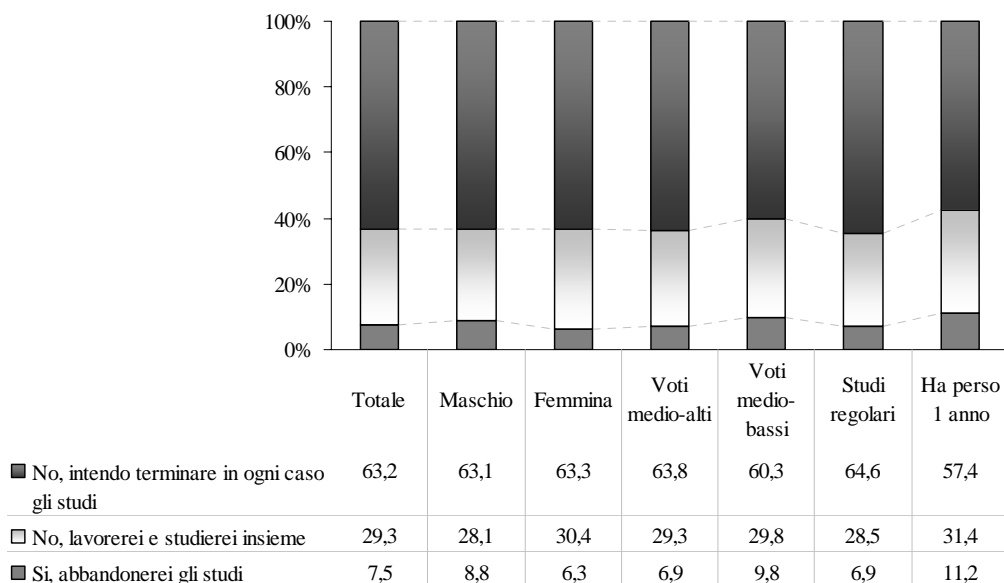
Tabella 4 - Disponibilità a trasferirsi per un lavoro, incidenza percentuale per classe di età

	Da 15 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 64 anni
<i>Per accettare un lavoro, sarebbe disponibile a trasferirsi?</i>			
Sì nella regione di residenza	36.4	32.6	33.4
Sì, anche in un'altra regione rispetto a quella di residenza	20.5	24.1	12.4
Sì, anche all'estero	15.2	20.0	6.9
No, in nessun caso	27.9	23.3	47.3

Fonte Isfol PLUS 2005

Passando ad osservare i caratteri dei giovani studenti una serie di quesiti cercano di investigare la volontà o meno di continuare gli studi sia nell'ipotesi in cui venisse offerto un lavoro prima della conclusione dell'iter scolastico sia al termine degli studi (graf. 2). La percentuale degli studenti delle scuole superiori che accetterebbero l'offerta di lavoro rinunciando a conseguire il proprio titolo di studio è pari al 7,5%, con una leggera preminenza dei ragazzi sulle ragazze. Ovviamente il rendimento scolastico e la regolarità del percorso scolastico influisce notevolmente nella decisione di abbandonare gli studi per un'offerta di lavoro. Interessante è anche la percentuale di studenti che hanno risposto che sarebbero disponibili a lavorare e studiare insieme, pari a circa il 30% della popolazione osservata, l'incidenza è leggermente a favore delle ragazze e anche in questo caso il fatto di aver perso uno o più anni di studio rende più attraente l'ipotesi di entrare nel mondo del lavoro, pur portando avanti gli studi.

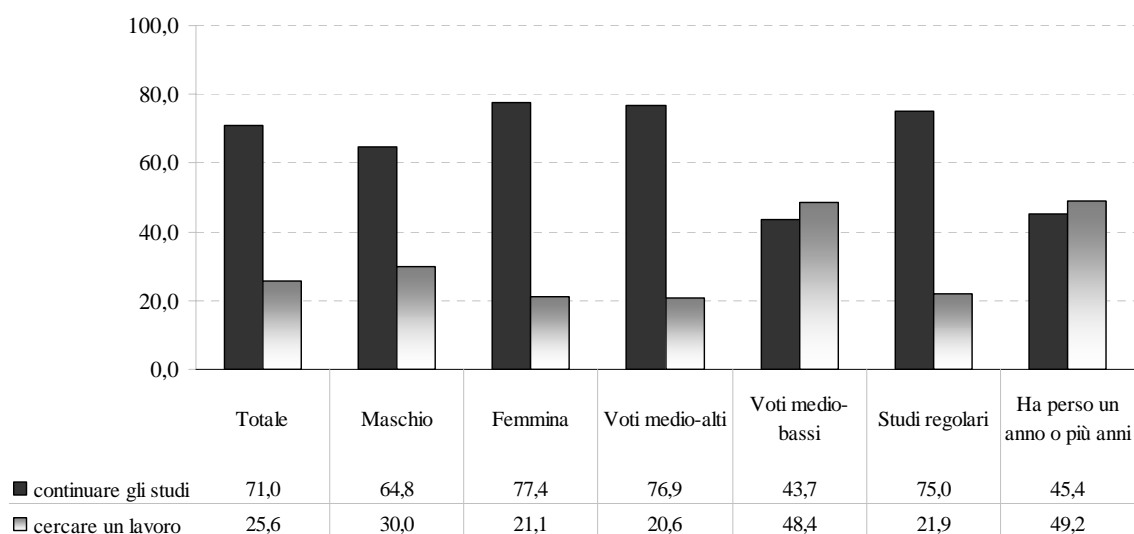
Grafico 2 - Se ti venisse offerto un lavoro adeguato al tuo attuale livello d'istruzione, abbandoneresti gli studi, studenti scuole superiori, valori % per genere, votazione e regolarità del percorso di studi



Fonte Isfol PLUS 2005

La decisione di cercare un lavoro una volta conclusa l'attuale corso di studi (graf. 3) interessa uno studente su quattro, ma l'incidenza aumenta al 30% per i ragazzi e raggiunge circa il 50% tra gli studenti che hanno conseguito un giudizio alla scuola dell'obbligo medio basso oppure tra chi presenta un percorso di studi non regolare.

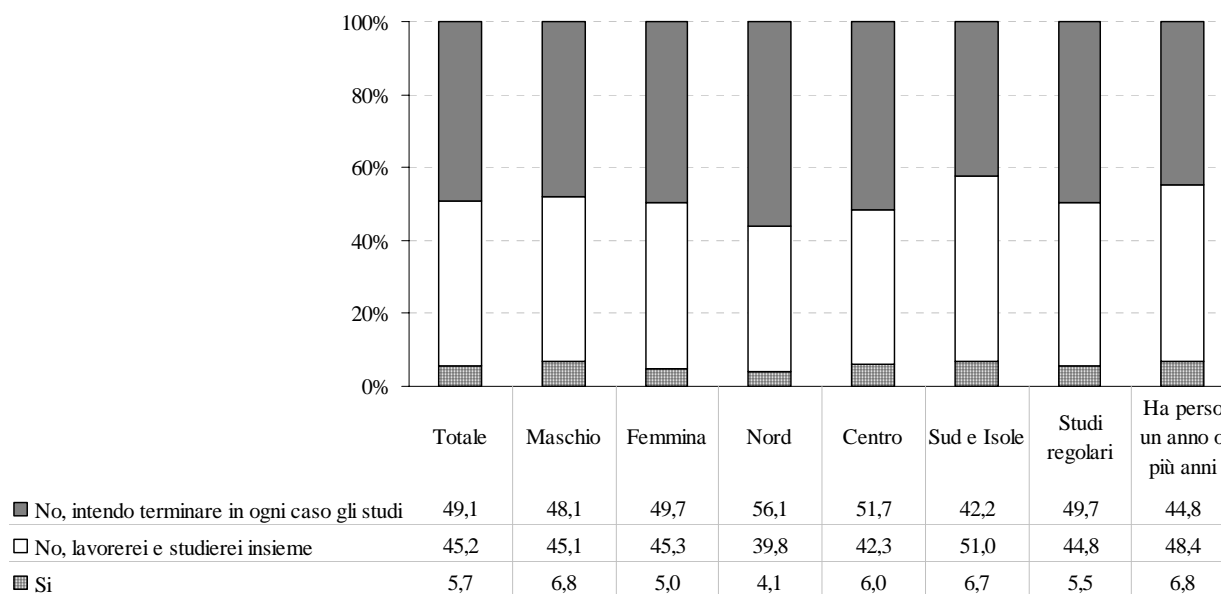
Grafico 3 - Al termine del tuo attuale corso di studi pensi di cercare un lavoro, studenti scuole superiori, valori % risposte affermative per genere, votazione e regolarità degli studi



Fonte Isfol PLUS 2005

Alla domanda “Se ti venisse offerto un lavoro adeguato al tuo attuale livello d’istruzione, abbandoneresti gli studi”, figura 4, il 50% degli studenti iscritti all’università non accetterebbe l’offerta di lavoro, ma vorrebbe terminare gli studi, mentre un ulteriore 45% valuta plausibile l’ipotesi di accettare la proposta di lavoro ma di continuare a studiare contemporaneamente, solo un 5% abbandonerebbe gli studi per una “buona offerta di lavoro”. La quota di abbandono degli studi aumenta se si osservano solo i ragazzi, mentre diminuisce leggermente per le ragazze. Un’analisi territoriale permette di evidenziare differenti scelte per area, nel sud è più elevata l’ipotesi di abbandono, ma anche la decisione di accettare l’offerta di lavoro e continuare gli studi, mentre gli studenti residenti nelle regioni del nord sono più propensi a terminare gli studi. Anche la regolarità o meno del percorso scolastico impatta sull’ipotetica decisione di lasciare gli studi se si prospettasse un lavoro allettante.

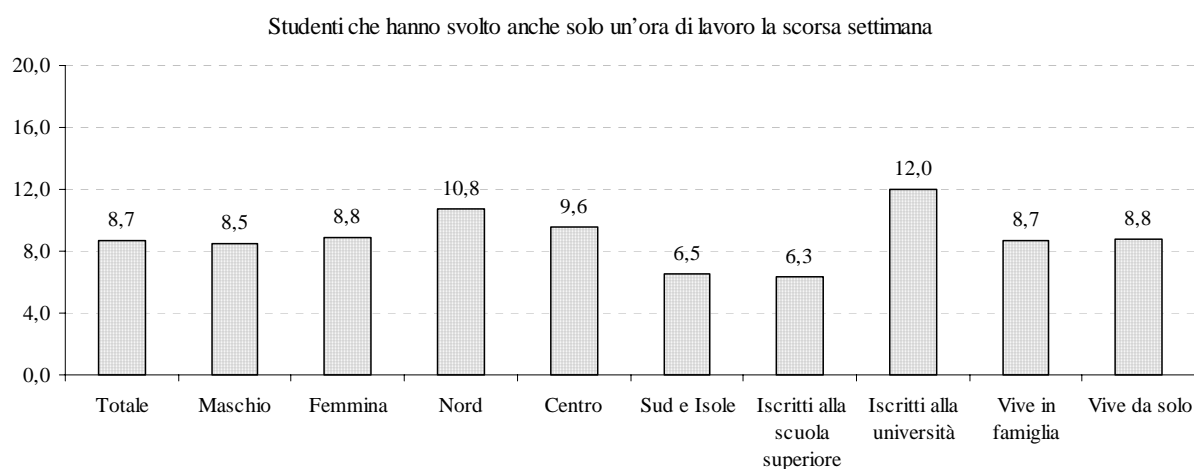
Grafico 4 – “Se ti venisse offerto un lavoro adeguato al tuo attuale livello d’istruzione, abbandoneresti gli studi”, valori % di colonna



Fonte Isfol PLUS 2005

L’ipotesi di studiare e di svolgere qualche “lavoretto” saltuario e spesso non formalizzato è una prassi piuttosto consolidata tra gli studenti, un indice di questo fenomeno può essere rappresentato dal fatto che circa un 6,3% dei liceali e un 12% degli universitari ha svolto anche solo un’ora di lavoro nella settimana precedente l’intervista (fig. 5). La percentuale è leggermente superiore tra le ragazze rispetto i ragazzi e nel nord rispetto al sud e isole. Il fatto di “vivere in famiglia” o di “vivere da solo” non determina particolare variabilità nella decisione di compiere qualche lavoretto, probabilmente perché il fatto di non stare in famiglia, sicuramente non significa mancanza di un sostegno economico.

Grafico 5 – Ha svolto anche solo un’ora di lavoro la settimana precedente l’intervista, valori % risposte affermative per genere, area geografica, tipo di scuola frequentata, presenza nella famiglia



DONNE E MERCATO DEL LAVORO

La partecipazione lavorativa femminile e la maternità

Per poter meglio individuare le problematiche sul lavoro legate alla maternità, in assenza di un panel adeguato, è necessario definire uno schema di analisi che identifichi gli “stati” e le relative “condizioni” lavorative che hanno interessato il periodo della maternità. Se consideriamo i due momenti della condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del figlio, possiamo indicare le 4 possibili condizioni dello status lavorativo: LL (lavora, lavora) NLL (non lavora, lavora) LNL (lavora, non lavora) NLNL (non lavora, non lavora)².

Nella tabella 13 sono indicati i livelli di partecipazione lavorativa delle donne prima e dopo la nascita di un figlio da cui emerge che la partecipazione *ex ante* è superiore al 60%, come media nazionale, mentre *ex post* scende a poco più del 50%. La nascita di un figlio, pertanto, al netto delle donne non occupate che hanno trovato lavoro successivamente, ha tolto più di 1 donna su 10 dal mondo del lavoro.

Tabella 13 – Partecipazione lavorativa femminile, valori % di tabella

Prima della nascita del figlio	Dopo la nascita del figlio		
	Lavora	Non lavora	Totale
Lavora	47,9%	13,5%	61,4%
Non lavora	2,5%	36,1%	38,6%
Totale	50,4%	49,6%	100 %

Fonte Isfol PLUS 2005

² Al fine di poter analizzare i fattori determinanti del comportamento delle donne italiane abbiamo costruito alcuni indicatori di controllo delle scelte occupazionali rispetto alle variabili di background e di contesto. Utilizzando l’indagine Isfol Plus un CATI dinamico abbiamo potuto selezionare in itinere alcune domande ad hoc per la condizione dell’intervistata desunta dalle domande sul modulo occupazione e anagrafico.

È bene precisare che i cambiamenti di status occupazionale al loro interno possono nascondere situazioni assai differenti. Le donne che *lavoravano subito prima e che subito dopo non lavoravano più* indicano l'abbandono del lavoro come una scelta positiva, per poter stare con il figlio, in più dell'85% dei casi; mentre nel restante 15% la scelta è stata subita passivamente (in particolare tra le più giovani). Le donne che hanno *lavorato prima e dopo la nascita del figlio* hanno usufruito di un periodo di maternità garantita in oltre l'85% dei casi mentre nel restante 15% non era sotto contratto durante il periodo di maternità (in particolare nel Mezzogiorno e tra le donne con titolo di studio più bassi). Infine 1 donna su 5 che ha scelto di non partecipare né prima né dopo la nascita del figlio al mercato del lavoro sostiene che il motivo sia l'assenza di possibilità occupazionali (in particolare nel Sud), le altre invece hanno fatto questa scelta per motivi personali o familiari.

Nella tabella 14 si osserva la capacità dell'istruzione di tutelare sia la stabilità occupazionale che l'attività lavorativa. Circa 20 punti percentuali di partecipazione dividono le donne con titolo di studio relativo alla "scuola dell'obbligo" da quelle che hanno raggiunto il post lauream. L'inattività seguente la maternità è più alta per le donne più istruite sebbene la partecipazione media sia nettamente superiore.

Tabella 14- Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio e ore di cura per la famiglia e la casa per titolo di studio

Titolo di Studio	Condizione occupazionale			
	LL	NLL	LNL	NLNL
Licenza elementare	45,0	1,9	10,1	43,0
Licenza media	37,8	2,2	14,0	46,0
Diploma	49,7	2,5	14,8	33,0
Laurea	62,2	3,2	11,9	22,7

Fonte Isfol PLUS 2005

Analizzando il motivo delle scelte di partecipazione in relazione all'istruzione (tab. 15), si denota che la condizione LNL dovuta alla volontà di stare con il figlio aumenta al crescere dell'istruzione mentre si riduce la motivazione "perdita del lavoro"; la condizione NLNL dovuta a motivi familiari si riduce al crescere dell'istruzione, tuttavia si ravvisa un complemento drammatico del 31% delle donne con istruzione post lauream che non trova lavoro; la condizione LL è caratterizzata da ampie garanzie di tutela e rispetto della maternità ad eccezione delle donne con istruzione elementare. Il dato finale è comunque meno roseo di quanto possa sembrare: oltre il 10% delle donne durante la maternità non era sotto contratto, pertanto con molta probabilità oggetto di politiche di discriminazione mirate al non dover sostenere i costi, più indiretti che diretti, dell'assenza per maternità.

Tabella 15 - Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio e motivazioni, per titolo di studio

Titolo di Studio	LNL		NLNL		LL	
	Voleva stare con Suo\ a figlio\ a	Aveva perso il lavoro	Per scelta o motivi familiari	Perché non trovava lavoro	Ha usufruito del congedo di maternità	Non era sotto contratto
Licenza elementare	82,2	17,8	84,6	15,4	63,1	36,9
Licenza media	88,7	11,3	81,7	18,3	80,2	19,8
Diploma	89,0	11,0	80,4	19,6	87,8	12,2
Laurea	87,6	12,4	82,1	17,9	89,0	11,0

Fonte Isfol PLUS 2005

Cause della ridotta partecipazione femminile

Se passiamo dall'esame della riduzione partecipazione femminile al mercato del lavoro conseguente non solo alla maternità ma alla più ampia problematica dell'inattività femminile emerge che la problematica della cura familiare, e nello specifico dei figli resta un questione cruciale. In queste tabelle è sempre indicato il valore medio per gli uomini, al fine di poter vedere e misurare la differenza di genere complessiva.

Il 40% delle donne non lavora per prendersi cura dei figli, in particolare nel nord, nelle classi centrali d'età, e tra le meno istruite (tab. 18). Quasi a complemento perfetto, il 35% delle donne si dichiara scoraggiata per l'assenza di opportunità lavorative, in particolare le più giovani e le meno giovani, le più istruite e, soprattutto le residenti nel Mezzogiorno. Tra le altre cause segnaliamo per le più giovani un periodo di formazione o istruzione (concludere iter formativo o scolastico) mentre tra le più anziane motivi personali di salute.

Tabella 18 - Motivi principali per cui la donna non lavora, valori % di colonna per classi di età, titolo di studio e area geografica

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Licenza media	Diploma	Laurea
Non ci sono opportunità di lavoro (sono scoraggiato\a)	45,7	33	26,2	54,9	32,1	39,8	38,4
Per impedimenti familiari (cura di parenti o persone non aut)	5,2	6,2	7,9	12,8	7,6	5,7	1,2
Per prendermi cura dei figli	18,2	48,2	51,6	21,4	43,7	36,3	16,4
Attualmente non ho necessità di lavorare	7,7	5,4	5,5	1,8	6,5	5,3	4,6
Motivi di salute (propria)	0,8	1,9	3,3	9,2	2,8	1,3	0,9
Il mio coniuge \ convivente non voleva che lavorassi	0,7	1,3	3,2	–	2,4	0,7	–
Non ho le professionalità richieste	1,2	1	1,8	–	1,3	1,2	1,2
Istruzione e formazione	20,5	2,9	0,5	–	3,4	9,5	37,4
Altro motivo	–	0,2	0,1	–	0,2	–	–
Totale	100	100	100	100	100	100	100

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Totale	Uomini
Non ci sono opportunità di lavoro (sono scoraggiato\a)	21,1	11,4	27,6	38,4	34,8	55,4
Per impedimenti familiari (cura di parenti o persone non aut)	7,3	6,1	7,5	6,5	6,7	2,2
Per prendermi cura dei figli	44,2	60,2	41,0	38,2	39,9	0,0
Attualmente non ho necessità di lavorare	6,0	4,8	8,2	5,9	6,1	5,1
Motivi di salute (propria)	1,8	0,9	3,2	2,2	2,2	3,5
Il mio coniuge \ convivente non voleva che lavorassi	0,7	0,4	0,9	2,0	1,7	0,0
Non ho le professionalità richieste	2,1	1,8	1,2	1,2	1,3	1,3
Istruzione e formazione	16,9	14,5	9,4	5,5	7,2	32,4
Altro motivo	0,0	1,1	0,0	0,0	0,1	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte Isfol PLUS 2005

Nella tabella 19, vediamo come l'abbandono, temporaneo o definitivo, dell'occupazione da parte di lavoratrici risulti causato prevalentemente dalla fine di un lavoro stagionale o temporaneo (15,0%), per prendersi cura dei figli (32,2%), per la conclusione di un contratto (8,5%), per la chiusura della ditta (9,3%) e a causa di licenziamento (5,2%). Si tratta prevalentemente di cause indotte, in particolare per i motivi extrafamiliari, in cui la scelta è stata vissuta passivamente. Pertanto la non occupazione, ovvero il crollo di partecipazione, è dovuto a fattori esterni ai quali, verosimilmente, si può aggiungere il prendersi cura dei figli, poiché è riconducibile alla mancanza di strumenti di conciliazione quali impieghi part-time o servizi di child care. La selezione, se non vogliamo usare il termine di discriminazione, delle donne dal mercato del lavoro non si basa pertanto su limiti legati alle capacità della forza lavoro femminile, semmai è legata alla debolezza dei servizi di conciliazione o più semplicemente alla miopia o incapacità dei datori di lavoro che, ancora oggi, sono spaventati dall'eventualità di una assenza per maternità e delle sue ricadute: la sostituzione e i costi.

Tabella 19 - Motivi principali la donna abbandona o perde l'occupazione, valori % di colonna per classi di età, titolo di studio e area geografica

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Licenza media	Diploma	Laurea
Per avere maggior tempo per sé	1,1	1,7	0,3	0,0	1,0	1,0	0,3
Per prendermi cura dei figli	10,7	44,8	41,6	15,2	34,4	30,9	20,0
Per riprendere gli studi	17,1	1,2	0,4	0,1	2,9	8,0	11,0
Non c'è necessità di un altro reddito	1,5	2,9	6,7	2,0	4,6	2,8	1,0
La ditta ha chiuso	4,1	10,4	9,9	25,4	11,7	6,9	2,8
Cura dei parenti o di persone non autosufficienti	0,8	1,8	3,0	9,1	3,0	1,7	0,9
Motivi di salute	2,0	1,8	5,6	7,9	4,8	2,0	1,2
Mi hanno licenziato	4,2	5,6	5,5	7,0	5,2	5,6	3,1
Mi sono trasferito	1,4	3,4	3,4	2,0	2,6	2,9	2,7
E' terminato un contratto	11,4	8,1	6,5	8,6	5,7	10,2	23,5
L'azienda si è trasferita	0,5	0,4	1,2	1,6	1,0	0,5	0,2
Mancanza di soddisfazione nel lavoro	4,0	3,5	1,4	0,4	1,8	3,8	5,0
Era un lavoro stagionale \ temporaneo	30,0	9,3	8,0	13,0	14,1	15,1	22,2
Motivi personali	4,1	1,5	4,1	4,2	3,4	3,3	2,6
Condizioni di lavoro insoddisfacenti	6,8	3,8	2,4	3,4	3,6	5,1	3,3
Altro motivo	0,4	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	-
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale		Uomini
Per avere maggior tempo per sé	1,3	0,7	0,5	1,1	1,0		1,0
Per prendermi cura dei figli	38,8	40,1	34,0	25,6	32,2		0,6
Per riprendere gli studi	5,4	7,5	6,6	4,2	5,4		10,8
Non c'è necessità di un altro reddito	2,6	3,7	3,3	4,4	3,7		0,1
La ditta ha chiuso	10,4	8,0	9,8	9,0	9,3		13,4
Cura dei parenti o di persone non autosufficienti	2,2	1,7	2,2	2,7	2,4		0,9
Motivi di salute	3,5	3,9	3,8	3,2	3,5		4,6
Mi hanno licenziato	4,5	4,4	5,2	5,9	5,2		10,2
Mi sono trasferito	3,0	2,2	2,9	2,7	2,7		1,4
E' terminato un contratto	8,0	7,5	8,2	9,2	8,5		13,4
L'azienda si è trasferita	1,1	0,7	0,4	0,8	0,8		0,8
Mancanza di soddisfazione nel lavoro	2,7	1,5	2,6	3,2	2,7		4,2
Era un lavoro stagionale \ temporaneo	10,7	12,4	13,1	18,7	15,0		28,5
Motivi personali	2,1	3,9	3,5	3,6	3,3		4,7
Condizioni di lavoro insoddisfacenti	3,4	1,9	3,6	5,5	4,2		5,4
Altro motivo	0,3	-	0,0	0,2	0,2		0,2

Fonte Isfol PLUS 2005

Restando nell'ambito della condizione femminile di non occupazione, nella tabella 20 si presentano le difficoltà prevalenti che emergono durante la ricerca di un lavoro. Appare chiaro che ci siano alcuni evidenti problemi di asimmetria informativa: un 20% delle donne hanno opportunità lavorative che richiedono una formazione inferiore a quella che hanno, mentre il 50% ha una formazione inadeguata al lavoro disponibile. Molto polarizzate le risposte, infatti: il 48,5% ha trovato occasioni lavorative che richiedono una mobilità elevata o la necessità perentoria di trasferirsi; il 44,1% delle donne ritiene di non avere abbastanza esperienza infine il 42,9% ritiene di avere ricevuto offerte inadeguate. Anche in questo caso sembrano esserci evidenti problemi di mismatch che forse servizi migliori, maggior selezione e trasparenza nelle procedure potrebbero risolvere e ottimizzare l'incontro di domanda e offerta. Tre su cinque indicano di essere stata penalizzata dall'età e il 18% dall'essere una donna.

Tabella 20 - Principali difficoltà riscontrate dalle donne nella ricerca di un impiego, valori % di colonna per classi di età, titolo di studio e area geografica

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Licenza media	Diploma	Laurea
richiedono una formazione inferiore alla sua	25,1	20,6	17,3	12,2	17,3	20,8	41,8
richiedono una formazione superiore alla sua	45,8	52,3	48,9	44,0	55,3	43,4	26,4
necessità di trasferirsi	44,2	50,1	52,0	50,3	52,1	46,2	35,8
mancanza d'esperienza lavorativa precedente	57,7	41,4	35,7	25,5	40,2	46,9	56,0
penalizzato dall'età	19,1	40,4	63,2	66,8	44,6	38,8	29,1
penalizzato dall'essere una donna \ un uomo	12,2	22,3	21,7	18,4	17,3	19,6	18,5
offerta economica non soddisfacente	49,3	44,8	35,9	31,0	39,5	48,1	39,1
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale	Uomini	

richiedono una formazione inferiore alla sua	17,8	18,1	21,9	21,4	20,5	20,6
richiedono una formazione superiore alla sua	51,3	46,7	46,2	48,5	48,4	42,0
necessità di trasferirsi	41,3	39,4	42,7	53,4	48,5	36,9
mancanza d'esperienza lavorativa precedente	40,6	37,6	40,4	47,0	44,1	35,5
penalizzato dall'età	54,9	47,6	47,0	34,9	41,1	36,8
penalizzato dall'essere una donna \ un uomo	24,6	21,8	20,6	15,4	18,3	4,7
offerta economica non soddisfacente	33,6	29,3	38,4	48,6	42,9	44,5

Fonte Isfol PLUS 2005

Le analisi costi/ benefici di cui abbiamo sovente parlato per comprendere i comportamenti degli individui qui analizzati, nella tabella 21, ha forse la sua sintesi più evocativa. Il 43 % delle donne ha rifiutato una offerta di lavoro perchè la retribuzione offerta era inferiore alle sue richieste, ovvero la differenza tra costi (mobilità, cura della famiglia e costo opportunità) e benefici (realizzazione lavorativa, reddito da lavoro) era tale da non far accettare l'opportunità occupazionale. La domanda di lavoro spesso non trova una offerta interessata, soprattutto quando la qualità complessiva dell'occupazione disponibile non è alta, infatti, più o meno con la medesima quota di risposte (circa il 16%) hanno rifiutato perché livello di inquadramento inferiore alle mie aspettative, forma contrattuale non adeguata alle mie richieste o orario di lavoro eccessivo rispetto alle mie disponibilità.

Tabella 21 - Motivo del rifiuto dell'offerta di un lavoro per le donne, valori % di colonna per classi di età, titolo di studio e area geografica

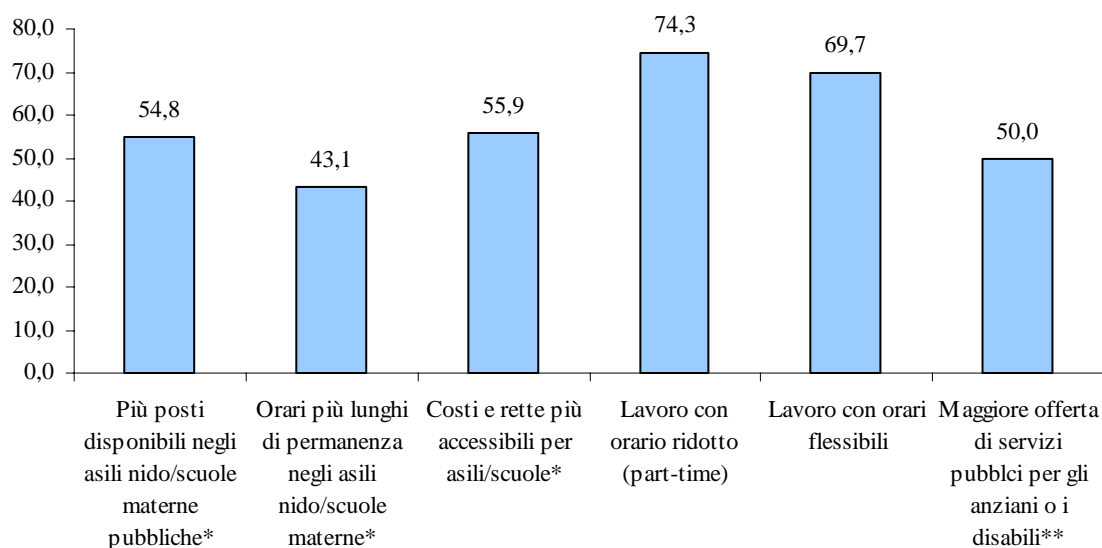
	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Licenza media	Diploma	Laurea
Livello di inquadramento inferiore alle aspettative	14,4	18,2	3,5	–	4,8	19,1	21,8
Forma contrattuale non adeguata alle mie richieste	20,2	21,1	21,4	23,2	24,9	16,4	26,4
Retribuzione offerta inferiore alle mie richieste	41,0	29,7	25,9	60,8	34,8	37,8	32,4
Orario di lavoro eccessivo rispetto alle disponibilità	19,2	24,5	39,5	7,2	28,0	21,2	13,3
Sarebbe stato necessario trasferirmi	5,2	6,4	9,7	8,7	7,5	5,4	6,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale	Uomini	
Livello di inquadramento inferiore alle aspettative	16,9	10,0	9,8	15,0	13,7	14,6	
Forma contrattuale non adeguata alle mie richieste	31,0	18,2	16,8	19,8	20,8	19,8	
Retribuzione offerta inferiore alle mie richieste	23,4	19,6	41,2	41,9	36,1	46,4	
Orario di lavoro eccessivo rispetto alle disponibilità	14,2	44,2	31,9	17,7	23,1	10,8	
Sarebbe stato necessario trasferirmi	14,4	8,0	0,3	5,7	6,3	8,4	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte Isfol PLUS 2005

Il dato interessante è come l'offerta economica sia indicata come insoddisfacente prevalentemente dalle donne residenti nel Mezzogiorno, relativamente meno istruite e più giovani; altrettanto forte è la richiesta di impieghi con l'orario di lavoro ridotto per le over 50 - in linea con l'ipotesi che il part-time potrebbe essere usato, non solo come strumento di conciliazione familiare – ma anche per accompagnare al ritiro dal lavoro, magari contribuendo a posticiparne la data.

La partecipazione delle donne è eterogenea: il classico impiego standard full time spesso mal si concilia con le esigenze di mediazione tra le istanze lavorative e i vincoli personali e familiari. Nel grafico che segue (fig. 20) mostriamo ulteriori caratteristiche dell'offerta di lavoro potenziale femminile, sia in termini di contenuto che di forma dell'occupazione.

Figura 20 – Disponibilità a lavorare delle donne inattive, % risposte affermative



*La domanda è stata rivolta solo alle donne inattive con un figlio con un'età inferiore a 7 anni.

** La domanda è stata diretta solo alle donne inattive che si prendono cura di persone anziane o disabili

Fonte Isfol PLUS 2005

La disponibilità da parte del novero delle donne non occupate è legata alla possibilità di avere occupazioni con un orario ridotto (4 donne su 5 hanno indicato questa preferenza), orari flessibili (7 donne su 10), accesso, orario e costi dei servizi di *child care* (1 donna su 2) ed infine una maggiore offerta di servizi per anziani o disabili (il 50% delle donne inattive). Come si vede l'offerta di lavoro è condizionata e limitata da attività importanti di assistenza e cura per la famiglia che ricadono inevitabilmente sulla componente femminile.

Le inattive (tra i 20 e i 50 anni) parteciperebbero al mercato del lavoro su livelli superiori al 70% se ci fosse maggiore disponibilità di occupazioni part-time o flessibili negli orari, in particolare se più istruite e residenti nel Mezzogiorno (tab. 22).

Tenendo presente gli obiettivi di Lisbona per il tasso d'attività delle donne del mezzogiorno sarebbe opportuno attivare tutte le politiche possibile per aiutarle a soddisfare le loro necessità di conciliazione. In generale, le donne più giovani, le più istruite e le residenti al Sud sono, ancora, leggermente più disponibili a lavorare se le condizioni occupazionali fossero diverse e servizi adeguati.

Tabella 22 – Disponibilità a lavorare delle donne inattive nell'ipotesi si verificassero certe condizioni, % risposte affermative per classi di età, titolo di studio e area geografica

Sarebbe disponibile a lavorare se si verificassero le seguenti condizioni (Donna Inattiva)	PIÙ POSTI DISPONIBILI NEGLI ASILI NIDO \ SCUOLE MATERNE PUBBLICHE*	ORARI PIÙ LUNGI DI PERMANENZA NEGLI ASILI NIDO \ SCUOLE MATERNE*	COSTI E RETTE PIÙ ACCESSIBILI PER ASILI \ SCUOLE*	LAVORO CON ORARIO RIDOTTO (PART-TIME)	LAVORO CON ORARI FLESSIBILI	MAGGIORE OFFERTA DI SERVIZI PUBBLICI PER GLI ANZIANI O I DISABILI**
Totale	54,8	43,1	55,9	74,3	69,7	50,0
Da 20 a 24 anni	61,1	48,5	61,2	72,2	70,4	50,7
Da 25 a 29 anni	56,1	43,4	58,8	76,1	72,6	52,3

Da 30 a 34 anni	56,9	42,9	58,8	76,5	70,4	51,0
Da 35 a 49 anni	51,6	42,4	50,9	73,3	66,7	47,5
Licenza media	52,9	43,7	53,9	71,7	64,3	48,3
Diploma	56,9	42,6	57,8	76,1	73,0	50,8
Laurea	57,2	40,6	60,5	74,9	75,8	55,1
Nord	49,6	40,7	52,5	69,5	65,7	43,7
Centro	56,0	38,8	56,5	74,2	68,9	44,7
Sud e Isole	57,8	46,0	57,9	77,1	72,4	55,0

*La domanda è stata rivolta solo alle donne inattive con un figlio con un'età inferiore a 7 anni.

** La domanda è stata diretta solo alle donne inattive che si prendono cura di persone anziane o disabili

Fonte Isfol PLUS 2005

Infine le retribuzioni presentano ancora forti differenze di genere: il gap per le retribuzioni nette annue delle donne va da 3.800 euro per i dipendenti a tempo indeterminato agli oltre 10.000 degli autonomi. Gli uomini percepiscono redditi mediamente superiori rispetto a quello delle donne in tutte le forme contrattuali: del 23% per il lavoro dipendente, del 40% per il lavoro autonomo e del 24% per le collaborazioni.

Redditi netti annui per genere

<i>Genere</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>M + F</i>	<i>Gender Gap</i>
Dipendente a tempo indeterminato	16.908	13.103	15.342	3.805
Dipendente a tempo determinato	14.111	10.934	12.438	3.178
Altre forme lavoro dipendente	14.303	10.003	11.748	4.300
Autonomo	26.327	15.512	23.277	10.816
Altre forme lavoro autonomo	11.638	8.863	10.191	2.775

Le donne, infatti, guadagnano il 75% degli uomini se includiamo i part-time mentre la retribuzione arriva all'82% di quella degli uomini se raffrontiamo solo full-time. Infine, pur avendo in media un titolo di studio più elevato (il 33% di laureate contro un 21 % di laureati), ricoprono professioni prestigiose in media meno degli uomini (3,6% contro 12%) e una maggiore percentuale di donne rispetto agli uomini svolge professioni senza qualifica (11% contro 6,8%)

OVER 50 E MERCATO DEL LAVORO

La popolazione attiva. Le persone tra i 50 ed i 64 anni occupate sono stimate dall'indagine PLUS nel 55,3%, mentre il 38,7% sono pensionate ed il 6,1% in cerca di lavoro. Le donne sono più rappresentate degli uomini tra chi cerca un impiego e tra chi gode di pensione (tab. 41). Tra la popolazione over 50 è nel Nord e nel Centro che si rileva una maggiore incidenza di pensionati, mentre nel Mezzogiorno risulta più alta l'incidenza di disoccupati. Con il crescere del *titolo di studio* cresce anche la probabilità di essere occupati nelle classi di età più avanzate; è invece molto poco probabile, per chi ha una laurea o un titolo ancora superiore, trovarsi nella condizione di disoccupato, status che riguarda solamente una persona su cento, mentre sono alla ricerca di un lavoro 4,2 diplomati e 7,5 persone con la licenza media su 100 lavoratori oltre i 50 anni (tab. 42).

Tab. 41. Over 50 - Condizione prevalente, per sesso

%	Uomini	Donne
---	--------	-------

Occupato	55.3%	57.4%	51.8%
In cerca di lavoro	6.1%	4.8%	8.1%
pensionato	38.7%	37.8%	40.1%
Totale	100.0%	100.0%	100.0%

Fonte Isfol PLUS 2005

Tab. 42. Over 50 in cerca di lavoro

	50-64 anni	
	15-64 anni	
In cerca di lavoro (%)	6.1%	9.7%
maschi	4.8%	7.6%
femmine	8.1%	12.0%
Nord	3.2%	4.7%
Centro	5.0%	7.3%
Sud e Isole	11.5%	17.4%
Licenza media	7.5%	10.7%
Diploma	4.2%	8.9%
Laurea	1.1%	7.4%

Per quanto riguarda la distribuzione geografica dei lavoratori, il mercato del lavoro del Sud registra, rispetto alle altre aree, un peso percentuale più contenuto delle classi di età più avanzate: se nel Nord e nel Centro un lavoratore su quattro supera i 50 anni, nelle regioni meridionali ed insulari la loro proporzione arriva appena al 19,1% (si veda la tab. 43). In tutte le circoscrizioni geografiche la componente più esigua è quella delle persone con più di 60 anni, che su base nazionale costituisce il 7,1% della popolazione in età di lavoro, toccando la sua massima incidenza nel Nord-est (8,1%) e quella minima nel Mezzogiorno (5,5%).

Tab. 43. Forze di lavoro over 50 per area geografica

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Da 50 a 54 anni	8.6%	9.1%	8.2%	7.4%	8.2%
Da 55 a 59 anni	9.3%	8.2%	8.7%	7.2%	8.2%
Da 60 a 64 anni	8.0%	8.1%	7.9%	5.5%	7.1%
Totale over 50	26.0%	25.4%	24.8%	20.0%	23.6%

Fonte Isfol PLUS 2005

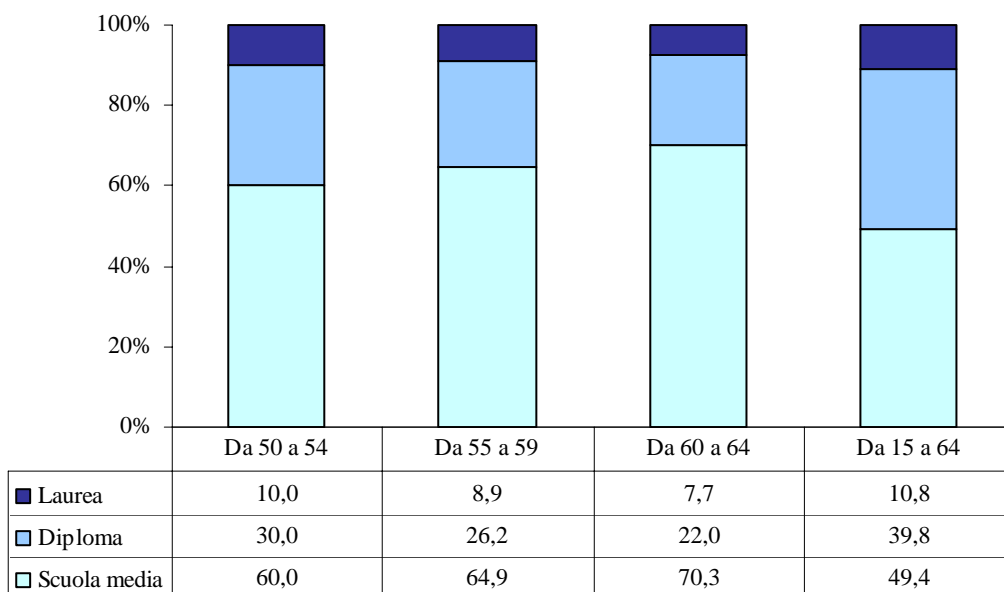
La condizione economica degli ultracinquantenni è mediamente migliore di quella delle età precedenti: il reddito netto percepito è più elevato e tocca la media più alta dai 55 ai 60 anni. Secondo i dati dell'indagine Plus, inoltre, le persone con più di 50 anni godono di una situazione abitativa migliore della popolazione nel suo insieme, essendo proprietari della casa in cui abitano in 83 casi su cento (rispetto al 79,9%); in minima parte, inoltre, devono ancora fare fronte al pagamento di un mutuo per la prima abitazione (16,2%), percentuale che quasi raddoppia se si considera la totalità dei rispondenti in età lavorativa. La situazione economica degli over 50 non si presenta tale da spingerli a cercare una seconda attività lavorativa che consenta un miglioramento dei redditi: se sono alla ricerca di un impiego aggiuntivo il 2,4% delle persone in età lavorativa, solo 1 su cento tra chi ha superato i 50 anni si orienta in tal senso.

La situazione familiare. Più del 40% degli ultracinquantenni vive da solo o con un'altra persona, mentre la stessa condizione si verifica solamente per il 17,2% di chi ha tra i 40 ed i 49 anni e per appena il 12,2% per i minori di 30 anni. Come è prevedibile, sale notevolmente tra chi ha superato i cinquanta anni il numero di vedovi, quasi 7 su 100, rispetto ad una media dell'1,9% tra la popolazione in età di lavoro. Lo stato civile prevalente è quello di sposato, che riguarda il 78% degli over 50, mentre il peso delle persone separate o divorziate si attesta al 5,6%, rispetto ad una media del 3,4% della popolazione considerata.

Il livello di istruzione e le competenze possedute. Tra chi ha più di 50 anni il livello d'istruzione più diffuso è la licenza elementare (34%) seguito da vicino dalla licenza di scuola media inferiore; il 64,8% dei rispondenti "anziani" non ha conseguito un titolo più elevato della terza media, rispetto al 49,4% delle

persone in età lavorativa ed al 45,7% di chi ha meno di 30 anni. Viceversa, dopo i 39 anni calano le percentuali di laureati per abbassarsi ancora e progressivamente tra chi ha oltrepassato i 50 anni (graf.26).

Graf.26. Over 50. Titolo di studio conseguito, per classi di età



Fonte Isfol PLUS 2005

Per quanto riguarda i livelli di istruzione è, comunque, notevole l'avanzamento degli over 50 nei confronti della generazione precedente; la progressione è bene illustrata nella tab. 44 nella quale si confrontano i titoli di studio dei genitori rispetto a quelli dichiarati dagli overcinquantenni per se stessi e per il partner.

Altri tipi di competenze. Solo 4 ultracinquantenni su 10 sono in grado di scrivere testi e documenti su PC, ancora di meno (34,6%) si cimentano con ricerche su internet, solamente il 25,9% comprende l'inglese scritto (la metà di quanto non si verifichi per la media della popolazione considerata) e meno del 10% può sostenere una semplice telefonata in lingua inglese.

Condizioni di salute. Solamente 5 persone su 100 oltre i 60 anni lamentano una riduzione continuativa della propria autonomia, mentre 9 su 10 dichiarano di non essere afflitte da nessun problema in particolare (tab. 45). Il salto più sensibile nel peggioramento delle condizioni di salute sembra avvenire precedentemente, a cavallo dei 55 anni, quando si registra un incremento del 50% dei casi di riduzione parziale o temporanea dell'autonomia e si passa dal 2,4% al 4,2% dei casi di perdita permanente della salute.

Tabella 44. Over 50: titolo di studio conseguito dall'intervistato, dal partner, dal padre e dalla madre (%)

Titolo conseguito	Over 50				Media 15-64			
	Intervistato	Partner	Padre	Madre	Intervistato	Partner	Padre	Madre
Fino a licenza media	64.8	63.2	82.3	87.4	49.4	51.0	74.2	78.4
Diploma second. s.	26.2	27.3	6.0	4.5	39.8	36.9	13.9	13.1
Laurea o post-laurea	8.9	7.9	2.5	0.7	10.8	10.0	4.7	3.0
Non indica	0.1	1.6	9.2	7.4	0.0	2.1	7.2	5.5
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte Isfol PLUS 2005

Tab. 45. Condizioni di salute degli over 50 per classi di età

	Over 50			
	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	15-64
Nessun problema	94.8	91.6	90.0	96.7
Riduz.temporanea/parziale	2.8	4.2	5.0	1.8
Riduz.continuativa	2.4	4.2	5.0	1.5

Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
---------------	-------	-------	-------	-------

Fonte Isfol PLUS 2005

La condizione lavorativa

La diversa distribuzione degli occupati tra il lavoro dipendente ed il *lavoro autonomo* è uno di quegli aspetti che maggiormente caratterizzano le diverse fasce di età. Tra gli ultracinquantenni occupati, il 65,3% sono dipendenti, condizione più frequente tra le donne e tra quanti hanno un titolo di studio superiore alla terza media. Occupazioni autonome sono maggiormente diffuse nelle regioni settentrionali, dove riguardano il 39,6% degli over 50, mentre nel Sud la percentuale di autonomi scende al 28,1%. Facendo un raffronto con la situazione della popolazione in età di lavoro, si rimarca come il lavoro autonomo sia più esteso man mano che si alza l'età, toccando il suo massimo nella classe che va dai 60 ai 64 anni; in questa fascia l'occupazione indipendente interessa un lavoratore su due, mentre nel complesso degli occupati dai 15 ai 64 anni esso riguarda solamente il 27,2% degli individui (tab. 46). Un'altra differenza da rimarcare riguarda le caratteristiche di "autenticità" del lavoro autonomo da una fase all'altra del ciclo di vita: se per le età più giovani, sotto i 29 anni, la posizione di lavoratore autonomo è frequentemente richiesta dal datore di lavoro o dal committente con cui si interagisce (47,3% dei casi), questa occorrenza è molto più rara per gli ultracinquantenni (9,5%). Meno frequente di quanto non si verifichi per chi è più giovane anche la circostanza di dover assicurare una determinata presenza oraria presso il committente (19,8% per gli over 50 rispetto al 48,6% dei minori di 30 anni), o di utilizzare strumentazioni del datore di lavoro. Anche il fatto che in una percentuale molto bassa il lavoratore maturo desidererebbe convertire la sua posizione in un contratto di dipendente a tempo indeterminato (17,3% dei casi rispetto al 54,5% della fascia giovanile) consente di valutare come per gli over 50 il lavoro autonomo sia più "autenticamente autonomo" rispetto all'uso che di questa posizione lavorativa si fa nelle fasi delle prime esperienze lavorative. A conferma di queste osservazioni, si consideri che il 71,2% degli autonomi over 50 considera "impossibile" passare ad un rapporto di tipo dipendente, mentre si esprimono negli stessi termini solo 41,1 giovani sotto i 30 anni su 100.

Tab. 46. Over 50 occupati. Tipo di lavoro, per classi di età e titolo di studio

	Classi di età				Istruzione		
	Tot. 50-64	50- 54 anni	55-59 anni	60-64 anni	Media	Diploma	Laurea
Dipendente	65.3	70.4	63.7	49.1	64.7	66.7	65.2
Autonomo	34.7	29.6	36.3	50.9	35.3	33.3	34.8
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte Isfol PLUS 2005

Settori di attività. Il settore dei servizi interessa la maggioranza assoluta dei lavoratori maturi, per una quota che copre il 63,7% degli occupati. Rispetto alla popolazione complessiva in età lavorativa, sono più rappresentate tra gli over 50 le occupazioni nella scuola, nella sanità e nella pubblica amministrazione; in questi comparti, inoltre, sono prevalenti le posizioni ricoperte da donne (tab. 47). Prestano servizio in questo settore più che negli altri persone con un titolo di studio medio o alto: si pensi che tra i laureati over 50 sono occupati nei servizi quasi 85 individui su cento, con punte massime nei comparti dell'istruzione, della sanità e dell'amministrazione pubblica. Nel settore manifatturiero, il secondo in ordine d'importanza per gli ultracinquantenni, sono occupati più uomini che donne; il lavoro nell'industria occupa prevalentemente persone con basso livello d'istruzione e residenti nelle regioni settentrionali. L'agricoltura - che interessa il 7,6% dei lavoratori appartenenti alle fasce d'età mature e anziane - una percentuale superiore a quella che si registra per le classi più giovani - vede una presenza più intensa nelle aree del Sud, dove riguarda l'11,1% della popolazione occupata; anche in questo settore prevalgono gli addetti con bassi titoli di studio. Nelle costruzioni, comparto quasi totalmente maschile, l'occupazione matura si distribuisce abbastanza equilibratamente tra le diverse circoscrizioni geografiche, pur con un peso più consistente nelle regioni del

Sud e più rarefatto nel Centro della penisola. Le attività connesse al commercio, invece, sono meno rappresentate tra i lavoratori maturi rispetto a quelli più giovani; il comparto interessa il 13,8% degli occupati con più di 50 anni.

Tab. 47. Over 50 occupati. Settori di attività per sesso e titolo di studio

	Sesso			Media	Istruzione	
	Uomini	Donne	Totale		Diploma	Laurea
Agricol.caccia e pesca	7.5	7.7	7.6	11.2	2.4	1.2
Industrie	3	0.2	2	1.8	3.1	0.5
Ind. manifatturiere	21.3	15.2	19.2	23.7	14.3	7.2
Costruzioni	9.7	0.2	6.3	7.8	3.6	5.1
Servizi	57.1	75.8	63.7	54.2	75.5	84.9
Non indica	1.4	0.9	1.2	1.3	1.1	1.1
Totale	100	100	100	100	100	100

Fonte Isfol PLUS 2005

Anche la *posizione professionale* di chi si avvia alla conclusione della carriera registra una serie di differenze rispetto alla situazione di chi è appena entrato nel mondo del lavoro o sta consolidando il proprio percorso lavorativo. Sono più rappresentati tra gli ultracinquantenni gli imprenditori ed i dirigenti (15,9% rispetto al 10,2% della media), così come le professioni intellettuali, scientifiche, quelle ad elevata specializzazione (11,6% rispetto al 10,9%), quelle artigiane e quelle degli operai specializzati (21,9% rispetto al 19,7%). Viceversa, incidono di meno nelle età avanzate le posizioni tecniche, quelle amministrative (-3,2% rispetto alla media) mentre è più consistente il personale non qualificato (+ 2,1% tra gli over 5° rispetto alla media degli occupati).

Dal punto di vista dei **contratti di lavoro**, non si notano eccessive distanze tra la posizione dei lavoratori over 50 e quella della media, se si eccettua un minore ricorso a rapporti a tempo determinato e part-time: queste due tipologie, infatti, che interessano il 6,1% ed il 12,8% della totalità dei lavoratori, riguardano solamente il 2,3% e l'8,3% di chi ha superato i 50 anni.

Il lavoro a tempo determinato, anche tra la manodopera matura, è più diffuso tra le donne, ha un'incidenza maggiore nelle regioni del Sud e riguarda prevalentemente dipendenti con bassa scolarità; si tratta in molti casi (53,8%) di lavoro connesso a stagionalità o picchi produttivi per i quali il datore di lavoro offre contratti a termine, il cui rinnovo avviene con una certa regolarità (82,5% dei casi). Per otto lavoratori over 50 su dieci sarebbe auspicabile una trasformazione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato; questa eventualità, però, viene considerata poco probabile o addirittura impossibile da una percentuale di ultracinquantenni molto più alta (85,7%) di quanto non avvenga nelle altre fasce di età (54,6%).

Il part-time, anche tra le fasce d'età più avanzate, interessa prevalentemente le donne (16,2% rispetto al 3,1% degli uomini) ed è più presente nel Nord del paese, dove conta un peso percentuale doppio rispetto a quello riscontrato nel Mezzogiorno. Rispetto alle medie nazionali, per chi ha superato i 50 anni il contratto part-time è stato richiesto con maggiore frequenza dal lavoratore stesso piuttosto che proposto dal datore di lavoro. Come il lavoro a termine, anche quello a tempo parziale caratterizza in maggioranza persone con titoli di studio inferiori. La forma prevalente di contratto part-time è di tipo orizzontale, con una riduzione dell'orario quotidiano (88,4%).

I *part-timer* appartenenti alle classi di età ultracinquantenni hanno richiesto un contratto a tempo parziale prevalentemente per ragioni di assistenza a familiari (21,1%) e per disporre di maggior tempo libero (34,2%); per poco più del 16%, inoltre, la motivazione è connessa a problemi di stanchezza o di salute. Per più di 9 lavoratori maturi su 10 che hanno scelto il part-time questa decisione è da considerarsi definitiva e non connessa ad una opzione transitoria. Solamente una quota molto trascurabile (0,7%) ha fatto richiesta all'attuale datore di lavoro di una riduzione dell'orario di lavoro senza riuscire ad ottenerlo; nella maggioranza di questi casi il rifiuto è stato determinato da esigenze produttive. Anche per quanto si riferisce

al futuro, la classe 50-64 è quella che si mostra meno interessata alla trasformazione del proprio contratto full time in uno a tempo parziale: prendono in considerazione tale eventualità 2,3% ultracinquantenni su 100, rispetto ad una quota media degli occupati quasi tre volte superiore. Il ricorso al part-time sarebbe desiderabile, per i lavoratori meno giovani, principalmente per disporre di maggior tempo libero (54,4%); consistenti appaiono anche motivazioni legate alla possibilità di poter accudire familiari in precarie condizioni di salute (24,2%), ma anche di svolgere un'attività lavorativa supplementare (14,1% rispetto alla media di 10,1%), di dedicarsi maggiormente al volontariato (12,7% rispetto alla media di 2,8%). L'esigenza di poter impiegare più tempo per la propria formazione, invece, non risulta di peso significativo (2,4%). Di un certo rilievo, infine, la volontà di ridurre il tempo di lavoro per motivi connessi alla salute o al carattere faticoso dell'attuale attività lavorativa; questa condizione riguarda il 2,8% della popolazione occupata, ma il 9,9% di quella con oltre 50 anni.

Gli *orari di lavoro* tendono ad allungarsi con il procedere della vita lavorativa, con estensioni più ampie tra i 50 ed i 54 anni; manifestano, invece, la tendenza ad abbreviarsi i tempi dedicati al tragitto per raggiungere il posto di lavoro. Non si tratta, in entrambi i casi, di differenze di orario di grande entità, che sembrano bilanciarsi reciprocamente nel conteggio settimanale del tempo dedicato all'attività lavorativa.

Considerazione del proprio ruolo e soddisfazione nel lavoro

Il grado di soddisfazione degli over 50 rispetto alla propria vita lavorativa risulta dall'indagine Plus sistematicamente inferiore a quello espresso dai lavoratori più giovani. Esaminando le condizioni generali, il *rapporto con i colleghi, i superiori* e il clima che si respira nell'ambiente di lavoro vengono considerati soddisfacenti o molto soddisfacenti dal 70,9% degli intervistati, una percentuale più bassa di quella dichiarata dalle altre fasce di età. L'area in cui si manifestano maggiori disagi con colleghi e superiori è il Mezzogiorno, dove il 21,4% degli occupati si dichiara poco o per nulla soddisfatto, a fronte del 17,7% di chi vive nel Nord.

Anche per quanto riguarda *l'organizzazione del lavoro*, con riferimento agli orari, le ferie, i turni, la gestione degli straordinari, il grado di soddisfazione dei lavoratori maturi è inferiore a quello dei più giovani (70% di soddisfatti molto o mediamente, rispetto al 73,1% della popolazione occupata nel suo insieme). Una soddisfazione alta per gli aspetti organizzativi del lavoro viene dichiarata da più di 27 lavoratori settentrionali su 100, proporzione che scende al Centro al 21,% e al Sud tocca il 19,5%. Sono mediamente meno contente di orari e turni le donne rispetto agli uomini, ed i lavoratori con titoli di studio bassi evidenziano un disagio più sensibile rispetto a chi ha un diploma o laurea.

Anche passando, poi, a considerare la condizione lavorativa personale, si registra un tasso di soddisfazione mediamente più basso di quello dichiarato dalle altre classi di età.

- Relativamente alle mansioni svolte, sono soddisfatti o molto soddisfatti il 79,6% degli over 50. Si tratta di un grado elevato di soddisfazione, anche se lievemente inferiore a quello medio degli occupati, che si attesta all'82,4%. A questo proposito si deve rimarcare che, per svolgere l'attuale compito lavorativo, solamente il 41,3% degli occupati maturi ritiene necessario il titolo di studio posseduto; sembrerebbe, dunque, che per chi lavora da molti anni la soddisfazione nel lavoro non dipenda direttamente dall'utilizzo più o meno completo delle competenze acquisite nel periodo degli studi. Una correlazione più significativa tra i due fattori – la soddisfazione per le mansioni svolte e l'utilizzo a tale fine del proprio titolo di studio- è però riscontrabile tra i laureati: si dichiarano molto o abbastanza soddisfatti delle mansioni svolte 84,8 ultracinquantenni laureati su 100 e 86,2 ritengono necessario il loro titolo di studio per il lavoro che svolgono.
- La tutela, sul posto di lavoro, della salute e la prevenzione dei rischi è giudicata abbastanza o molto soddisfacente dal 72,2% degli over 50 (media 74,1%); più preoccupati i lavoratori meridionali, con un 22,3% di poco o per nulla soddisfatti, rispetto al 14,8% del Nord e al 19% del Centro Italia.
- Il trattamento economico viene riconosciuto soddisfacente o molto soddisfacente dal 43% (rispetto al 51,4% della media). Sono principalmente le donne a lamentare retribuzioni non adeguate (per il 57,3%

delle lavoratrici con più di 50 anni il trattamento economico è giudicato basso o medio-basso, rispetto al 45,2% degli uomini nella stessa classe di età) e quanti sono occupati nel Sud (si dichiara insoddisfatto il 54%, rispetto al 43,1% dei residenti nel Nord).

- Lo sviluppo della professionalità è buono o molto buono per il 55,5% degli overcinquantenni (la media degli occupati dichiara invece lo stesso nel 62,8% dei casi); maggiormente contenti dello sviluppo delle proprie competenze sul lavoro i laureati (68,5%), rispetto a chi ha conseguito livelli inferiori di istruzione (chi ha solo la licenza media dichiara la propria soddisfazione per una crescita professionale nel 48,9% dei casi).
- Sono giudicate alte o comunque buone le prospettive di carriera nell'opinione del 34,7% dei lavoratori maturi, a fronte del 44,9% della totalità degli occupati. Anche rispetto a questo parametro, tra gli over 50, sono le lavoratrici a manifestare maggiore insoddisfazione: il 53,7% rispetto al 43,6% degli uomini. Il grado di soddisfazione corrisponde in parte al livello di istruzione raggiunto, anche se si rileva un'area - intorno al 25% - di delusione da parte dei laureati.
- La stabilità dell'occupazione non sembra rappresentare una seria fonte di preoccupazione per i lavoratori che hanno superato i 50 anni: più di 70 su cento si dichiarano molto o abbastanza soddisfatti della sicurezza e della continuità del loro lavoro, principalmente nelle regioni centrali (dove i molto soddisfatti raggiungono il 33,5%) e tra i laureati (41,7%). I maggiori timori vengono dichiarati nel Sud (poco o per nulla tranquilli il 24,3% dei lavoratori maturi) e tra chi ha un basso titolo di studi (24%).

Il disagio connesso all'attività lavorativa può assumere forme specifiche nelle età più vicine al ritiro; è noto che il costo più elevato della manodopera matura, alla quale si attribuisce spesso una minore propensione ad investire nel proprio capitale umano, la predisposizione a conservare determinate abitudini organizzative, qualche timore in più nei confronti dell'innovazione. Si tratta di elementi e di supposizioni che possono creare nei superiori o nei datori di lavoro atteggiamenti di distacco, rafforzare pregiudizi già diffusi o addirittura condurre a politiche del personale che tendono a sostituire la manodopera anziana con nuovi ingressi di giovani. Molte indagini condotte tra i responsabili del personale delle imprese hanno evidenziato, soprattutto nel decennio passato, l'esistenza di atteggiamenti di questo tipo, che si rafforzano nei cicli negativi per la produzione e che hanno incoraggiato l'utilizzo di programmi di prepensionamento, promossi da diversi governi negli anni 80 e 90 per fare fronte al problema della disoccupazione giovanile.

La Strategia europea per l'occupazione ha tentato di contrastare la tendenza ad allontanare la manodopera "anziana", e molti sistemi nazionali, sin dagli inizi del 2000, hanno adottato misure antidiscriminatorie e favorito il prolungamento della vita lavorativa.

L'indagine Plus ha tentato di approfondire alcuni di questi aspetti, i cui principali risultati sono riportati nella tab. 48. Alla domanda, rivolta ai lavoratori over 50, se abbiano percepito atteggiamenti ostili da parte dei superiori, il 7,2% dichiara di aver percepito chiaramente forme di insofferenza nei propri confronti; il fenomeno è più diffuso tra le donne e si accentua passando dalle regioni del Nord a quelle del Centro e del Sud, dove i casi di insofferenza vengono riferiti dal 9,2% degli occupati maturi. Dichiarano, per contro, di sentirsi favorevolmente apprezzati il 72,9% , con una progressione sensibile al crescere del titolo di studio posseduto (dal 66,1% di chi ha solo la licenza media, al 77,8% dei diplomati per arrivare all'81,9% dei laureati). In questo caso non si rilevano distanze tra le diverse aree del paese.

Tab. 48. Over 50. Alcuni motivi di disagio sul lavoro, per sesso, area geografica e titolo di studio

	Totale	Sesso		Area geografica			Titolo di studio		
		donne	uomini	Nord	Centro	Sud	Media	Dipl.	Laurea
Stanchezza fisica	53,5	61,3	49,2	53,0	55,0	53,3	55,6	51,9	46,5
Poco apprezzamento	28,8	28,3	29,1	29,0	28,2	28,9	33,9	22,2	18,1
Difficoltà svolgim. lavoro	18,1	20,1	17,1	16,5	18,1	20,5	18,0	18,0	19,1
Insofferenza del superiore	7,2	7,7	7,0	5,7	7,5	9,2	6,3	8,7	8,3

Emarginaz. dai colleghi	6,0	8,0	4,8	5,9	4,7	7,0	5,7	6,2	7,0
-------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Fonte Isfol PLUS 2005

Un buon inserimento nell'ambiente di lavoro viene ostacolato, nel 6% dei casi, da atteggiamenti ed episodi di *insofferenza da parte dei colleghi*; si tratta di un fenomeno che colpisce maggiormente le donne (8%), che si verifica in misura meno consistente nelle regioni centrali (4,7%) e che si appunta con maggiore insistenza man mano che sale il livello d'istruzione del lavoratore: 5,7% per i titoli di studio più bassi a fronte del 7% dei laureati.

Chiari elementi di problematicità derivano anche, come è naturale, dalla constatazione di propri limiti connessi all'invecchiamento: per chi ha superato i 50 anni si avvertono difficoltà nello *svolgere il proprio compito* e nel tenersi aggiornato nel 18,1% dei casi, con un'incidenza maggiore tra le donne, nelle regioni centrali e soprattutto al Sud. Avvertono tali limiti in particolar modo i lavoratori autonomi (22,5%), i dirigenti ed i professionisti, chi ha un'elevata specializzazione (20,3%) e una quota non trascurabile di lavoratori poco qualificati (21,1%).

Il disagio più evidente, però, risulta connesso alla stanchezza fisica connessa all'attività lavorativa in senso lato, che viene espresso da oltre la metà degli ultracinquantenni occupati, con una preminenza nelle quote relative alle donne e ai lavoratori meno istruiti. Le professioni nelle quali la stanchezza fisica, l'usura ed il peso dell'attività si fanno sentire maggiormente sono quelle non qualificate (59,5%), quelle artigiane, quelle agricole e le prestazioni degli operai specializzati (57,1%).

Infine la componente della popolazione in età superiore a 50 anni suscita interesse principalmente nell'ottica del prolungamento della vita attiva. L'indagine ha voluto rilevare le determinanti delle scelte previdenziali e i modelli di uscita dal mercato. Il modulo messo a punto per la popolazione over 50 contiene quesiti sulle motivazioni che spingono o hanno spinto gli intervistati all'uscita dal mercato o alla permanenza, con particolare attenzione anche alle tensioni provenienti dal posto di lavoro.

Utilizzando i dati sull'opzione al godimento del bonus per il ritardo dell'uscita dal lavoro è interessante mettere in evidenza anche una caratterizzazione reddituale della scelta. La volontà di adesione all'incentivo rispetto la distribuzione dei redditi da lavoro mensili netti dichiarati mette in evidenza una forte distorsione dell'opzione a favore dei lavoratori con redditi più elevati, per i quali il beneficio netto atteso è maggiore. Ne risulta, pertanto, una redistribuzione a favore dei redditi più elevati.