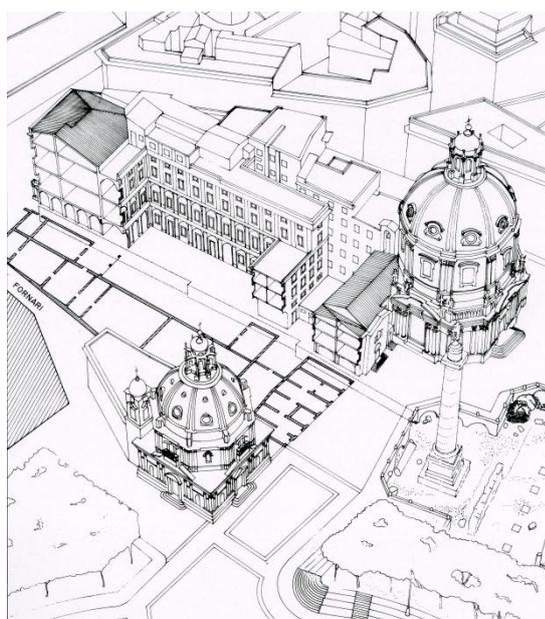


I working paper dell'Ufficio Studi

Il mercato del lavoro nella Provincia di Roma.

Un'analisi territoriale e longitudinale del sistema
del lavoro romano degli ultimi anni



*Ufficio di Statistica della Provincia di Roma
Prof. Enzo D'Arcangelo – Dott. Lorenzo Chiappetta – Dott.ssa Gloria Oroni
Università La Sapienza di Roma – Dip. Scienze Statistiche*

Economia e Territorio

PROGETTO DI RICERCA

Questo lavoro si inserisce nel quadro del Progetto di Ricerca commissionato dalla Provincia di Roma, Ufficio di Statistica, al Dipartimento di Scienze Statistiche della Sapienza Università di Roma, dal titolo:

OSSERVATORIO SULL'OCCUPAZIONE NEI COMUNI DELLA PROVINCIA DI ROMA NEL PERIODO 2005-2012 CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE E AL LAVORO PRECARIO.

Gruppo di lavoro del Dipartimento:

Prof. Enzo D'Arcangelo (Coord.)

Dott. Lorenzo Chiappetta (Borsista)

Dott. Elena Fabrizi (Borsista)

Dott. Gloria Oroni (Borsista)

Il Dott. Lorenzo Chiappetta ha collaborato alla stesura complessiva del presente report, curando in particolare la stesura del cap. 5.

La Dott.sa Elena Fabrizi ha curato la fase di raccolta dei dati e pianificazione del datawarehouse per le analisi statistiche.

La Dott.sa Gloria Oroni ha collaborato alla stesura complessiva del presente report, curando in particolare la stesura del cap. 6.

INDICE:

PARTE I	5
SCENARIO DEL MERCATO DEL LAVORO	5
1. IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA	6
1.1. <i>L'occupazione</i>	10
1.2. <i>La disoccupazione</i>	13
1.3. <i>La partecipazione</i>	17
1.4. <i>La situazione giovanile</i>	20
1.5. <i>Le donne e il MdL</i>	48
1.6. <i>I contratti</i>	58
2. IL LAZIO E L'AREA METROPOLITANA DI ROMA	65
2.1. <i>L'occupazione</i>	67
2.2. <i>La disoccupazione</i>	69
2.3. <i>La partecipazione</i>	73
2.4. <i>La situazione giovanile</i>	76
2.5. <i>Le donne ed il MdL</i>	82
2.6. <i>I contratti</i>	95
PARTE II	114
ANALISI EMPIRICA DEL MERCATO DEL LAVORO ROMANO	114
3. LA RILEVAZIONE CONTINUA DELLE FORZE LAVORO	115
3.1. <i>Evoluzione della Rilevazione delle Forze Lavoro</i>	115
3.2. <i>Indagine Attuale</i>	117
3.3. <i>Reperimento dati e obiettivi della RCFL</i>	118
3.4. <i>Disegno del Campione</i>	120
4. LE CARATTERISTICHE DEL MERCATO DEL LAVORO	123
4.1. <i>Analisi descrittiva generale</i>	123
4.2. <i>Condizione degli occupati</i>	129
4.3. <i>Condizione dei non occupati</i>	140
4.4. <i>Condizione sociale dei Neet</i>	147
5. ANALISI TERRITORIALE DEL MERCATO DEL LAVORO	162
5.1. <i>Descrizione dei dati</i>	162
5.2. <i>Piano Territoriale Provinciale Generale</i>	165
5.3. <i>Modello Logistico di analisi territoriale</i>	167
5.4. <i>I flussi tra i sub-sistemi funzionali locali</i>	172
6. ANALISI LONGITUDINALE DEI TEMPI DI USCITA DAL MERCATO DEL LAVORO	175
6.1. <i>I flussi tra i sub-sistemi funzionali locali</i>	175
6.2. <i>Instabilità del MdL e stima di Kaplan-Meier</i>	176
6.3. <i>Modello dei rischi proporzionali di Cox per la probabilità di "sopravvivenza" nel Mercato</i>	187
PARTE III	191
APPENDICI	191
A. APPENDICE ECONOMICA	192
1. <i>Definizione dei principali indicatori economici</i>	192
2. <i>Principali tipologie contrattuali</i>	194

3.	<i>I sistemi locali del lavoro per lo studio del MdL</i>	205
B.	APPENDICE STATISTICA	211
1.	<i>Richiami sul Modello Logistico</i>	211
2.	<i>I dati longitudinali</i>	214
3.	<i>Analisi della Sopravvivenza</i>	214
C.	APPENDICE METODOLOGICA	225
1.	<i>Scelte metodologiche sul data-set</i>	225
	RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	227

PARTE I

**SCENARIO DEL MERCATO DEL
LAVORO**

1. IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA

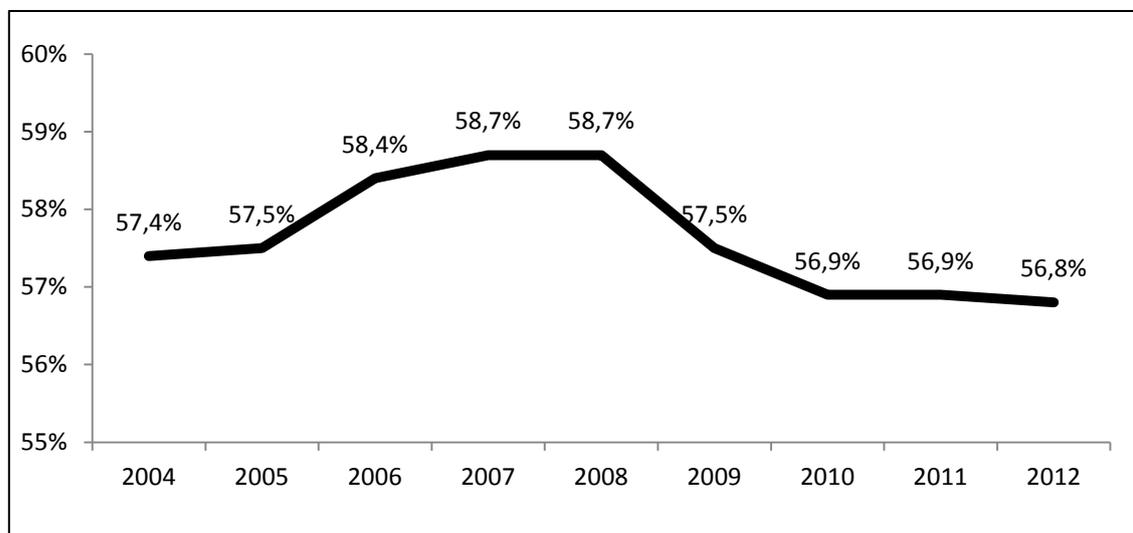
L'Italia, come del resto l'area europea, risente della crisi internazionale che negli ultimi anni ha duramente colpito l'economia. La debolezza della struttura economico-produttiva italiana, già evidenziata dal fatto che la crescita del Paese è stata la metà di quella media europea dal 2002 fino al 2008, è stata ulteriormente acuita dalla caduta del prodotto del nostro Paese che è tornato al livello di nove anni fa, una regressione che non ha uguali in Europa¹. Il rapporto di ricerca sull'occupazione dell'Ires: "Un mercato del lavoro sempre più "atipico": scenario della crisi" (2011), rileva i seguenti nodi irrisolti che impediscono lo sviluppo del Paese:

- spaccatura tra Centro Nord e Mezzogiorno, sempre più marcata, che rallenta la crescita economica e sociale;
- precarietà, disoccupazione e inattività giovanile, che compromette il futuro di intere generazioni;
- "segregazione" di genere, che svilisce e riduce la partecipazione delle donne alla vita attiva del Paese;
- ostacoli all'integrazione della manodopera immigrata.

Drammatica è la caduta dell'occupazione che tra il 2008 ed il 2012 ha interessato prima il lavoro temporaneo e poi le posizioni stabili, accompagnata da un contemporaneo aumento del tasso di disoccupazione e del tasso di inattività (Graf. 1.1-1.3). Dal 2008 al 2012 il tasso di occupazione ha perso circa il 2% mostrando una tendenza in continuo peggioramento.

¹Si veda: Altieri, Birindelli, Dota, & Ferrucci, 2011

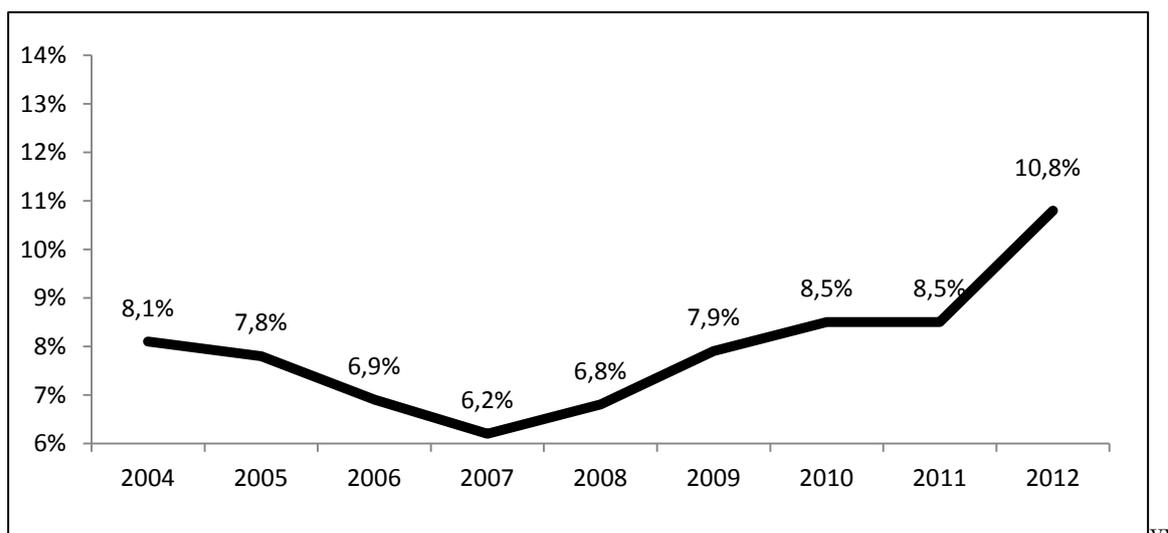
Graf. 1.1: Andamento del tasso di occupazione 15-64 anni in Italia (2004 -2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

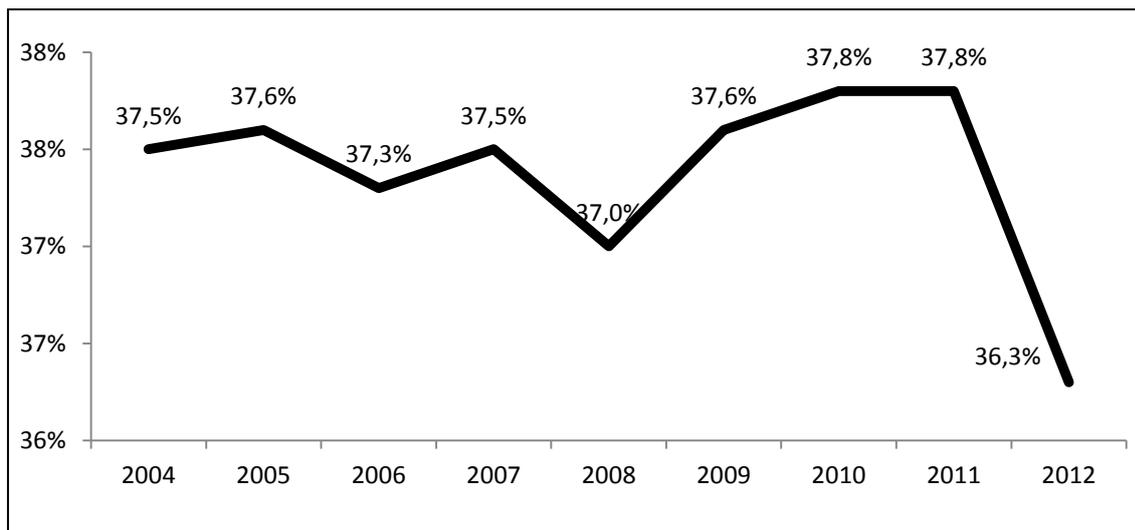
Nell'ultimo anno si è anche assistito ad un importante aumento del tasso di disoccupazione, che dall'8,5% del 2011 arriva a toccare il 10,8% nel 2012. Da sottolineare che, nonostante nei primi anni la crisi abbia portato un aumento della disoccupazione, accompagnato da un aumento del tasso di inattività, quindi un sostanziale fenomeno di scoraggiamento verso la possibilità di trovare un'occupazione, nel 2012 si è assistito ad una forte riduzione dell'inattività (-1,5%), che segnala una volontà (e necessità) crescente di entrare nel Mercato del Lavoro.

Graf. 1.2: Andamento del tasso di disoccupazione 15-64 anni in Italia (2004 -2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.3: Andamento del tasso di inattività 15-64 anni in Italia (2004 -2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Le unità di lavoro (ULA)² sono diminuite dello 0,7%. La riduzione ha in particolare interessato le unità di lavoro dipendenti (-1,1%). Dal primo semestre del 2011 si rileva una modesta ripresa per le posizioni a tempo determinato, che costituisce pertanto un segnale di ripresa, mentre il lavoro standard continua la sua discesa. La diminuzione delle unità di lavoro ha interessato l'industria in senso stretto (-3,5%), il settore delle costruzioni (-1,1%) e quello dei servizi (-0,1%), mentre nell'agricoltura, silvicoltura e pesca si è registrata una crescita dell'1,6%. La possibilità di accedere al tempo indeterminato è sempre più bassa, infatti le attivazioni a tempo indeterminato rappresentano una quota decrescente dei nuovi contratti ed in generale si verificano per trasformazione di posizioni a termine (Osservatorio del Mercato del Lavoro – Rapporto 2010). Un contratto a tempo indeterminato fornisce la garanzia per il lavoratore di poter beneficiare dei servizi di protezione sociale durante il periodo lavorativo (tutele in caso di malattia o maternità), come pure alla fine della carriera lavorativa (trattamento di fine rapporto e trattamento pensionistico). Al contrario un contratto atipico, come quelli sopra citati, potrebbe non garantire al lavoratore le stesse tutele e non c'è certezza che si consolidi in un contratto di lavoro standard. Da notare tuttavia che, anche se quello che spesso accade è di considerare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato stabile nel tempo, recenti studi (Anastasia, Gambuzza, Rasera, 2000 – Evangelista, Fabrizi, 2001) hanno messo in evidenza che le persone con un contratto a tempo indeterminato potrebbero far registrare delle transazioni

² Le ULA rappresentano una misura dell'occupazione con la quale le posizioni lavorative a tempo parziale sono riportate in unità di lavoro a tempo pieno. Sono calcolate al netto della cassa integrazione guadagni.

verso l'area del lavoro temporaneo o potrebbero alternare contratti di lavoro a tempo indeterminato con contratti atipici, pur continuando a lavorare con continuità nel tempo.

La crisi ha amplificato i tempi di disoccupazione, inasprendo l'incidenza della disoccupazione di lunga durata. Considerando la totalità dei disoccupati, ossia tutti i disoccupati "Istat" e gli inattivi in età da lavoro che si auto-percepiscono disoccupati, aumenta il peso di quanti cercano un impiego per un periodo compreso tra 6 e 23 mesi, che raggiunge nel 2010 il 64,5% della disoccupazione totale, in aumento di tre punti percentuali rispetto all'anno precedente. Fasi prolungate di disoccupazione sono particolarmente penalizzanti, poiché aumentano il rischio di deprezzamento delle abilità e perdita di autostima e motivazione. Cresce anche la sottoccupazione, come documenta il numero degli occupati a tempo parziale involontario (un milione e 850 mila circa nel primo semestre 2011). Il lavoro temporaneo, infine, comincia a connotare anche il lavoro degli adulti *over* 44 (nell'insieme degli atipici sono il 21,5%), fenomeno che interessa soprattutto i meno scolarizzati. Si amplia, quindi, l'area di "sofferenza", costituita dai disoccupati in cerca di lavoro, dagli inattivi "senza impiego", dagli occupati in cassa integrazione, dai lavoratori atipici/precari e dai part-timer involontari: si stima che tale aggregato, nel 2010, contasse circa 8-8.5 milioni di persone.

Uno dei nodi critici che incide sulla debolezza della crescita è lo scarso investimento dell'Italia nelle professioni scientifiche ad elevata specializzazione e le professioni tecniche mentre crescono quelle non qualificate e quelle impiegatizie esecutive, che comportano un modello produttivo poco innovativo che stimola una domanda di basso profilo.

Considerando il periodo 2007 – 2012, al fine di analizzare al meglio l'andamento del mercato del lavoro, è possibile far riferimento a particolari aggregati economici, riferiti all'intero territorio nazionale, stratificati per area geografica –nord, centro e mezzogiorno – e per genere. Inoltre un focus particolare, seguendo l'impostazione del "Rapporto Annuale" sviluppato dalla Provincia di Roma, è stato posto su nove aree (province) metropolitane, che rappresentano un sottoinsieme territoriale del Paese che è amministrato da un sistema istituzionale locale composto da nove comuni capoluogo, altrettante province e da un complesso di circa 1000 altri comuni. Tale insieme coinvolge il 12,3% del totale dei comuni italiani. Si tratta delle province di Torino, Milano, Genova, Bologna, Firenze, Roma, Bari, Napoli e Palermo. In questo sottoinsieme geografico e amministrativo, costituito su di una superficie pari al 11,5% di quella dell'intero territorio nazionale e comprendente 956 Comuni, nel 2011 (dati censimento Istat 2011) era complessivamente insediata una popolazione di ben 17.598.731 residenti corrispondente al 29,6% di quella dell'intero Paese. Infatti le nove aree metropolitane/Provinciali considerate sono connotate sia da una consistente densità insediativa (circa 525 abitanti per kmq., contro la densità di 150 abitanti per kmq. rilevabile nell'insieme delle

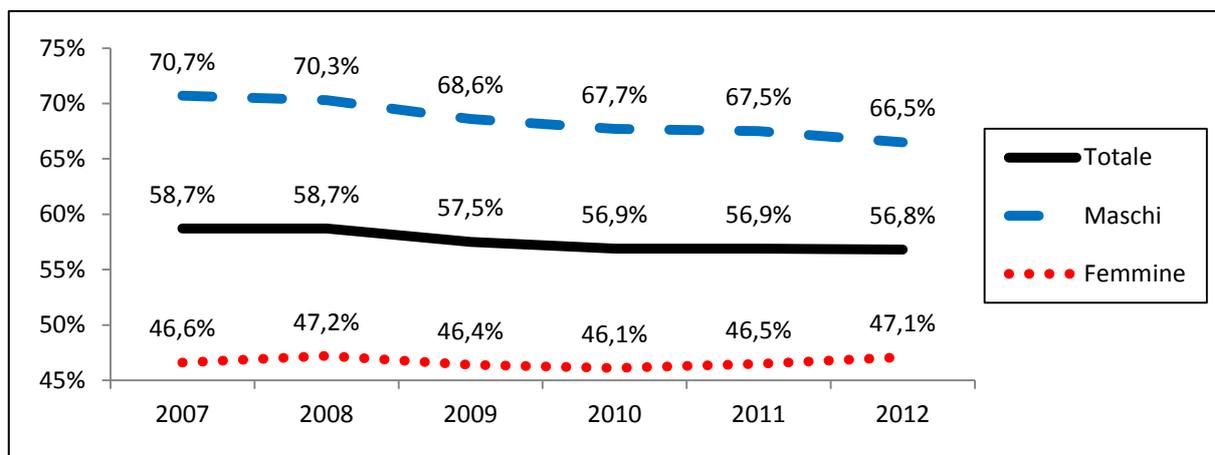
altre province) connessa ad un alto livello di urbanizzazione e di infrastrutturazione, sia da una elevata concentrazione di attività economiche avanzate e direzionali di rilevanza strategica, motivazioni che ne giustificano una più attenta analisi rispetto alle altre province italiane.

1.1. L'occupazione

Nel 2012 il tasso di occupazione italiano (61,0%), nella classe 20-64 anni, è risultato tra i più bassi in Europa, ai livelli della Spagna (59,3%), e molto al di sotto di Germania (76,7%), Francia (69,3%), e in generale della media dei paesi appartenenti all'EU28 (68,4%); tuttavia, occorre tener conto che si tratta di un indicatore medio della situazione nazionale, che risulta profondamente diversa al suo interno, mostrando realtà contrapposte: da un lato il Centro/Nord che, in particolare per quanto riguarda l'area settentrionale, presenta una condizione omogenea a quella del resto dell'Europa, dall'altro il Mezzogiorno arretrato e sempre più lontano dalle dinamiche di sviluppo continentali (Lucchese, 2012). Già nel 2008 il tasso di occupazione della componente maschile meridionale subisce una discesa di 1,1 punti percentuali rispetto all'anno precedente. La flessione si inasprisce ulteriormente negli anni successivi, nel 2010 il tasso di occupazione arriva a perdere 4,6 punti percentuali rispetto al 2007. Dal 2010, diminuisce ad un ritmo più contenuto: dal 2010 al 2012 arriva a perdere un ulteriore 1,4% portandosi al 56,2%. Molto più ridotta è la discesa dell'occupazione femminile nel Mezzogiorno, che partiva già da un livello basso, e sostanzialmente incompressibile.

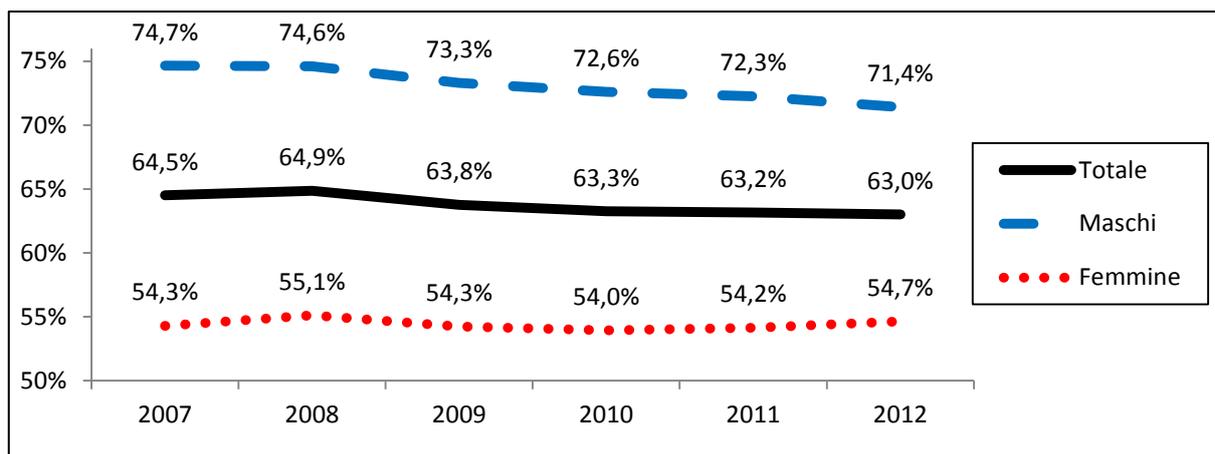
Nel Centro/Nord la diminuzione dell'occupazione dal 2007 al 2012 è stata di entità più contenuta, e questo perché fino al 2008 aveva continuato a crescere, in particolare per la componente femminile (Graf. 1.5), per poi flettersi nei due anni successivi. Tra il 2010 ed il 2012 l'occupazione maschile nel Centro/Nord diminuisce dell'1,2%, mentre quella femminile, seppur in leggero aumento, guadagna uno 0,5%. In sintesi i fatti principali sono che la crisi ha inciso drammaticamente sull'occupazione maschile nel Mezzogiorno (Graf. 1.6), mentre nel Centro/Nord ha, più che altro, ridimensionato l'ascesa dell'occupazione femminile.

Graf. 1.4: Tasso di occupazione per genere, 15-64 anni in Italia (2007 – 2012).



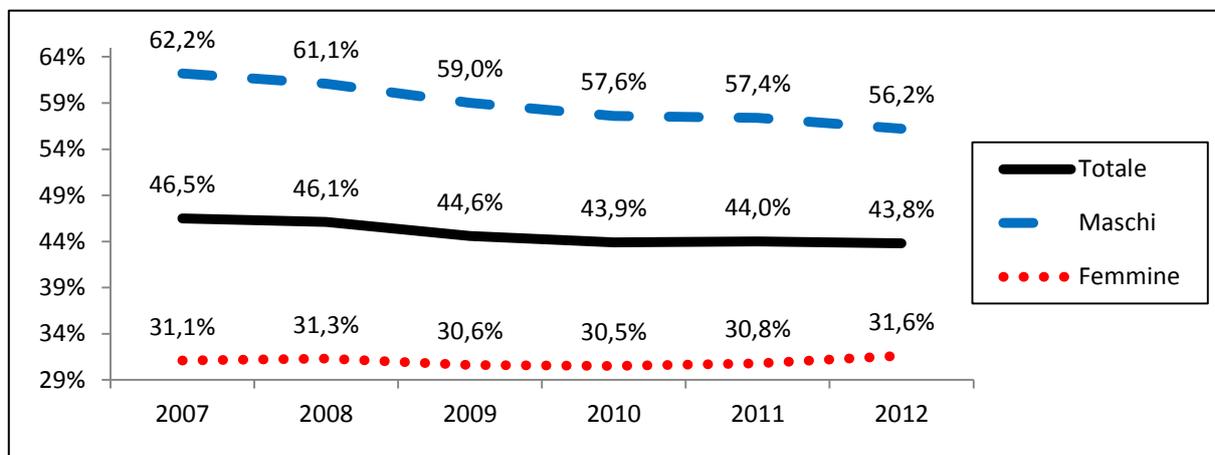
Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.5: Tasso di occupazione per genere, 15-64 anni (Centro/Nord, 2007 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.6: Tasso di occupazione per genere, 15-64 nel Mezzogiorno (2007 – 2012).

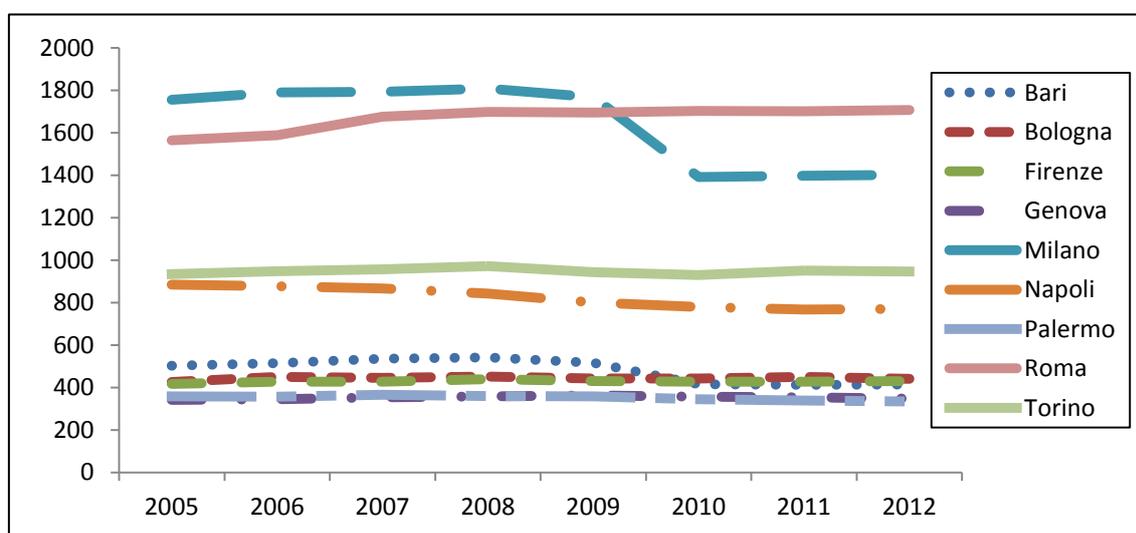


Fonte: Datawarehouse Istat.

L'insieme delle imprese e delle istituzioni localizzate nelle province metropolitane prese in considerazione ha complessivamente impiegato nel 2012 6.794.000 lavoratori (il 29,7% dell'insieme degli occupati a livello nazionale, in diminuzione rispetto all'aggregato degli anni precedenti).

La graduatoria delle Aree Metropolitane per numero di occupati, vede saldamente in testa la coppia Roma-Milano, rispettivamente con 1.707.000 e 1.402.000, con quasi il doppio degli occupati di Torino, che è il terzo mercato del lavoro metropolitano con 947.000 occupati (Graf. 1.7). La graduatoria delle province metropolitane è stabile nel corso del tempo, ad eccezione del passaggio in seconda posizione dal 2010 della Prov. di Milano, con una forte diminuzione degli occupati appartenenti alla componente maschile.

Graf. 1.7: N. occupati (migliaia) Aree Metropolitane, 15 anni e oltre (2005 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

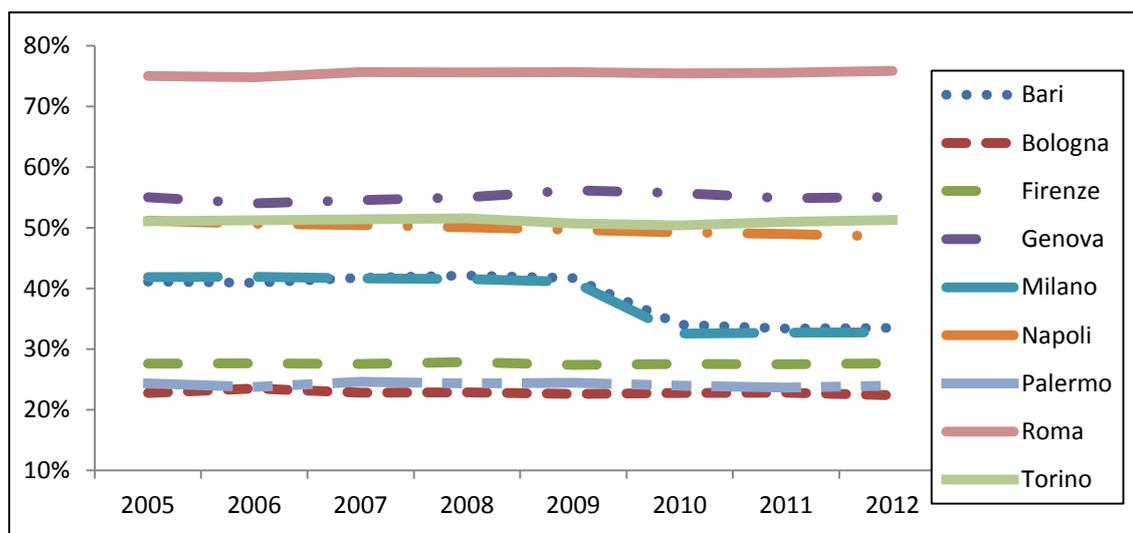
L'incidenza regionale degli occupati nei capoluoghi, per ciascuna delle 9 principali aree metropolitane d'Italia è pressoché costante nel periodo di riferimento. L'area di Roma si colloca in una posizione dominante per quel che riguarda la propria polarizzazione sugli occupati nella regione di appartenenza, il Lazio. L'alta attrazione dell'occupazione nel bacino lavorativo romano, sui comuni limitrofi, è un fenomeno che caratterizza e contraddistingue la struttura del Lazio, rispetto ad ogni altra regione italiana. Con un tasso di polarizzazione pari al 75,9% nel 2012, Roma si colloca al di sopra di circa 21 punti percentuali rispetto a Genova, che è il secondo bacino occupazionale per attrazione di lavoratori nella regione d'appartenenza. (Graf. 1.8).

Le dimensioni e le caratteristiche del mercato del lavoro della Provincia di Roma nell'ambito regionale di appartenenza denotano un peso del tutto anomalo (che non ha riscontri in altri sistemi regionali del Paese) esercitato comparativamente, anche in molte altre "dimensioni" strutturali, nei

confronti delle altre quattro Province del Lazio (Rapporto Annuale Ufficio di Statistica - Provincia di Roma, 2010).

Escludendo Roma si individuano tre gruppi con differenti intensità di polarizzazione, in particolare Firenze, Palermo e Bologna si collocano stabilmente agli ultimi posti in graduatoria, con livelli di polarizzazione che non superano mai il 30%.

Graf. 1.8: Indice di polarizzazione regionale, Aree Metropolitane (2005 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

1.2. La disoccupazione

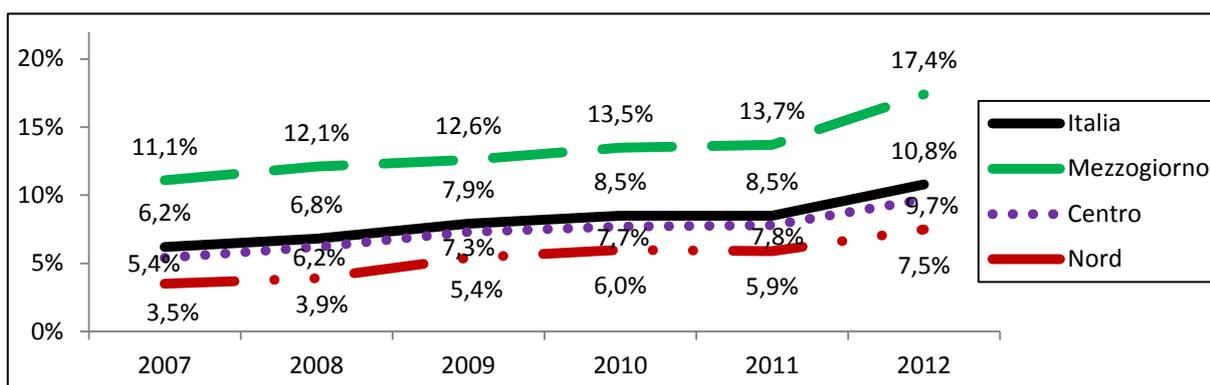
Dal 2008 il tasso di disoccupazione ha cominciato a crescere, dopo il minimo raggiunto nell'anno precedente, in particolar modo per quanto riguarda la componente maschile (+5 punti percentuali circa dal 4,9% del 2007 all'10,8% del 2012) e l'area geografica del Mezzogiorno che nel 2012 supera il 17% (Graf. 1.9). Il tasso di disoccupazione maschile nel Mezzogiorno è cresciuto di circa sette punti dal 2007 al 2012 (Graf. 1.10), mentre quello femminile, nella stessa ripartizione geografica, che si era mantenuto pressoché costante al 16% fino al 2010, ha subito una forte accelerazione fino a raggiungere quasi il 20% nel 2012; da tener presente che le donne occupate del Mezzogiorno rappresentano ormai una quota modestissima della popolazione femminile in età da lavoro (Graf. 1.11).

In generale tutte le ripartizioni geografiche ed i sottogruppi di genere, mostrano un'impennata del tasso di disoccupazione dal 2012.

Nel Centro/Nord l'aumento del tasso di disoccupazione colpisce inizialmente in misura più marcata per gli uomini, mentre dal 2010 la crescita tendenziale si fa più accentuata per la componente femminile.

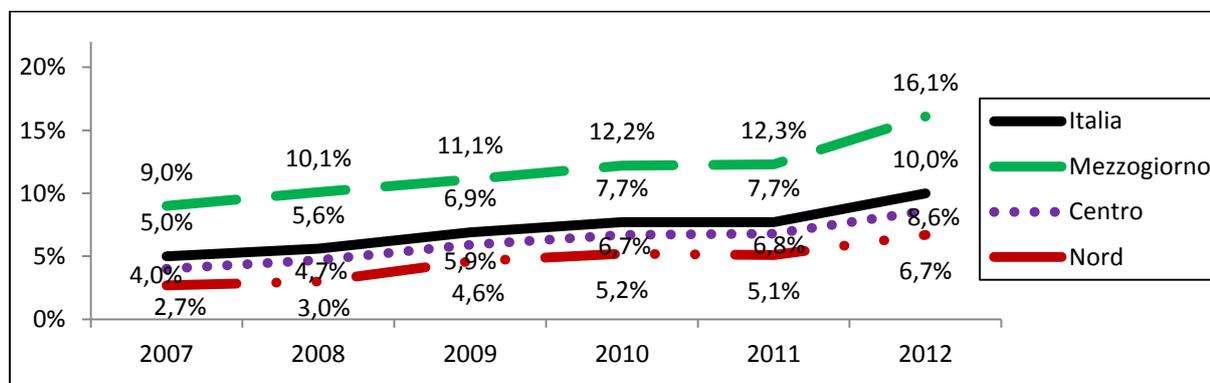
Questi dati mostrano che, nonostante fino al 2007 l'attenzione centrale nel mercato del lavoro fosse posta sulla questione dei contratti a tempo determinato, si è ormai radicato il tema della disoccupazione a livello nazionale, che sembrava in passato interessasse in misura preponderante solo il mezzogiorno, mentre negli ultimi anni si sta configurando come un fenomeno persistente.

Graf. 1.9: Tasso di disoccupazione 15 - 64 anni (Italia, Centro, Nord e Mezzogiorno, 2007 – 2012).



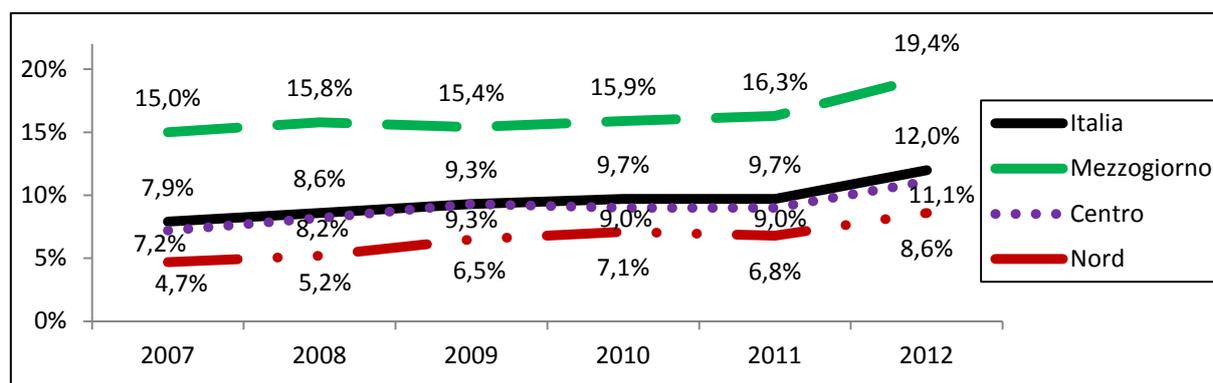
Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.10: Tasso di disoccupazione maschile 15 - 64 anni (Italia, Centro, Nord e Mezzogiorno, 2007 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.11: Tasso di disoccupazione femminile 15 - 64 anni (Italia, Centro, Nord e Mezzogiorno, 2007 – 2012).



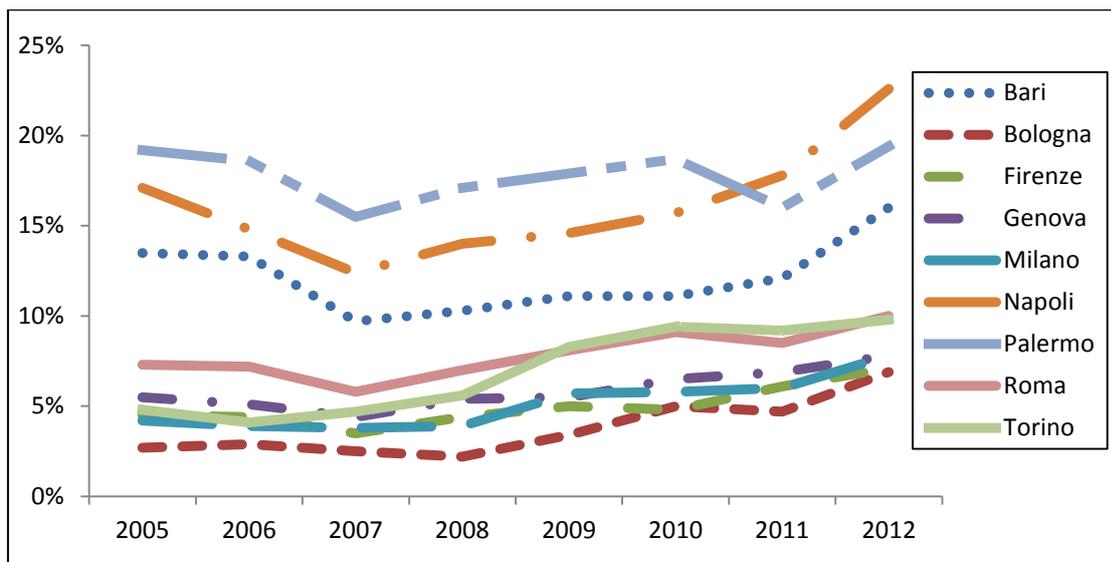
Fonte: Datawarehouse Istat.

Per quanto riguarda le nove aree metropolitane – Torino, Milano, Genova, Bologna, Firenze, Roma, Bari, Napoli e Palermo – si nota un trend di fondo comune (Graf. 1.12) che evidenzia una diminuzione del tasso di disoccupazione, che raggiunge il minimo intorno al 2007 per poi crescere nei periodi successivi, in linea con il quadro nazionale visto precedentemente.

Diversi sono i livelli delle singole aree: si osserva un gruppo dominante composto dalle aree di Bologna, Firenze, Milano e Genova che nel periodo 2005 – 2012 mantengono un tasso di disoccupazione più basso rispetto alle altre aree metropolitane. In particolare Bologna risulta l'area più virtuosa, con un tasso di disoccupazione che non supera mai la soglia del 5% fino al 2011, e tocca nel 2012 il 7%. Milano perde la sua predominanza nel tempo nei confronti di Firenze, staccandola nel 2012 di quasi punto percentuale.

Nelle posizioni centrali si collocano Torino e Roma, con un netto peggioramento nella situazione torinese il cui tasso di disoccupazione raddoppia dal 2005 al 2012 passando da 4,8% a poco meno del 10% nel 2012. Stabili nelle ultime posizioni permangono Napoli e Palermo, con livelli di disoccupazione elevati rispetto alle altre aree, anche se per quanto riguarda l'area Palermo va sottolineato che al 2012 presenta un tasso di disoccupazione sostanzialmente invariato al livello del 2005.

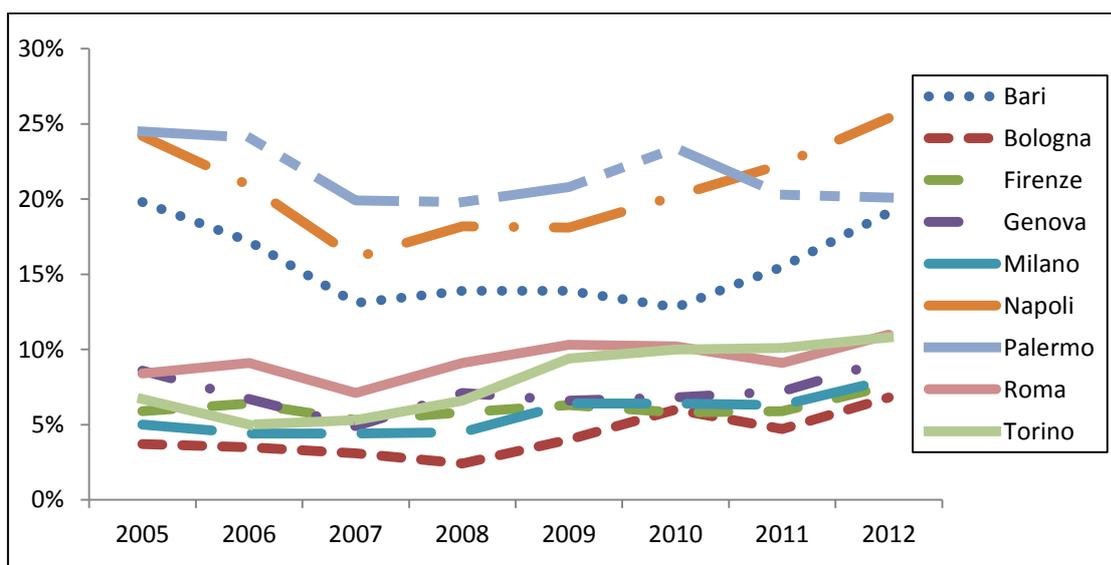
Graf. 1.12: Tasso di disoccupazione, Aree Metropolitane, 15 anni e oltre (2005 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Stessa dinamica si evidenzia per il tasso di disoccupazione femminile (Graf. 1.13). I rapporti di forza tra le diverse aree sono i medesimi, con tassi che, tuttavia, staccano di almeno un punto percentuale le quote riferite al tasso di disoccupazione globale, è questo il caso Roma, Torino, Palermo e Genova. Nelle aree di Bologna, Firenze e Milano i livelli sono pressoché identici nel 2012, mentre dal lato opposto la disoccupazione femminile nelle città del mezzogiorno come Napoli e Bari stacca di tre punti percentuali l'aggregato globale della ripartizione d'appartenenza.

Graf. 1.13: Tasso di disoccupazione femminile, Aree Metropolitane, 15 anni e oltre (2005 – 2012).

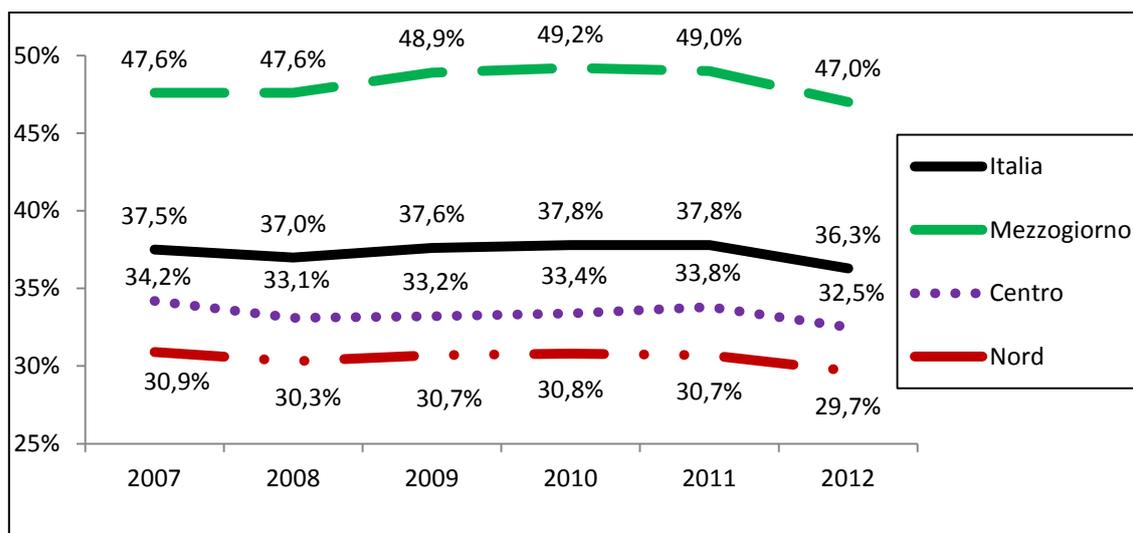


Fonte: Datawarehouse Istat.

1.3. La partecipazione

Il tasso di inattività – ossia il rapporto tra inattivi (non forza lavoro) e popolazione in età da lavoro (15 - 64 anni) – dopo la riduzione del 2008, anno in cui scese di mezzo punto percentuale, cresce negli anni successivi guadagnando quasi un punto percentuale, arrivando nel 2011 ad un livello pari al 37,8%, nove punti percentuali in più rispetto alla media europea. Questo risultato è dovuto per lo più all'aumento dell'inattività nel mezzogiorno, soprattutto maschile (Graf. 1.14). Negli anni successivi si registra una forte diminuzione dell'inattività, che segnala una volontà crescente per i soggetti potenzialmente attivi di rientrare nel mercato del lavoro, probabilmente a causa della situazione economica globale che, come si è detto sopra, è sempre più precaria.

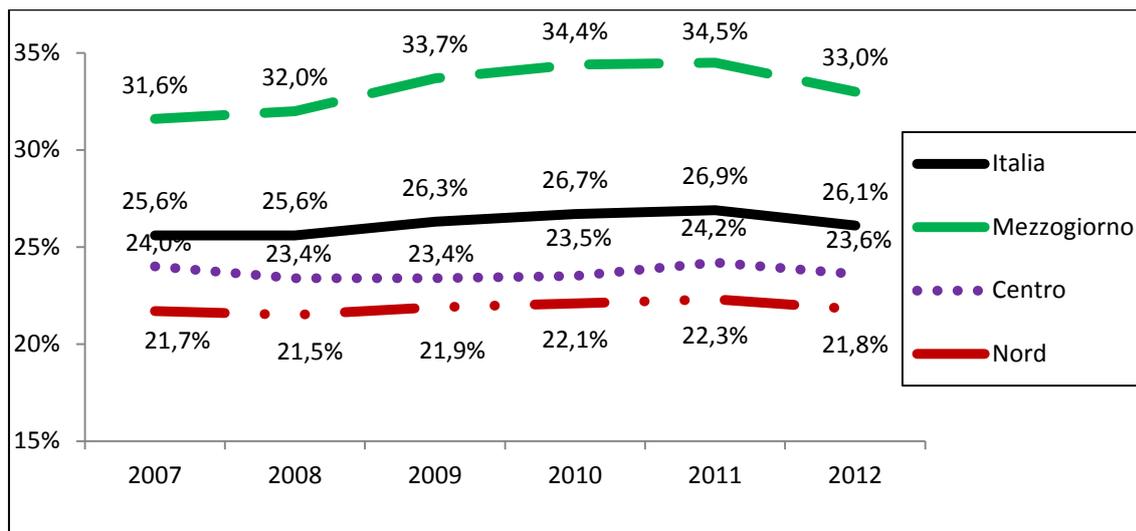
Graf. 1.14: Tasso di inattività 15-64 anni (Italia, Centro, Nord e Mezzogiorno, 2007 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Considerando il tasso di inattività maschile si osserva come la prima area a risentire della crisi è il Mezzogiorno, in cui già nel 2008 era risultato crescente, in contrapposizione con l'andamento generale del Paese; nel biennio 2011-12 si verifica un primo segnale di ripresa. (Graf. 1.15).

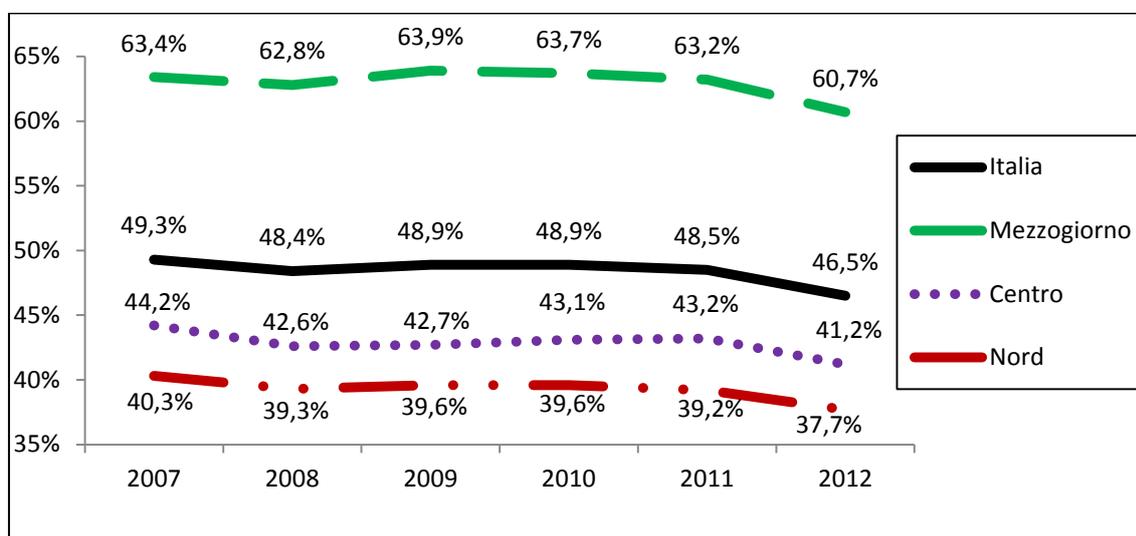
Graf. 1.15: Tasso di inattività maschile 15-64 anni (Italia, Centro, Nord e Mezzogiorno, 2007 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Per ciò che concerne la partecipazione delle donne, si osserva anche in questo caso una ripresa dal 2011, particolarmente accentuata per il Mezzogiorno, che tuttavia partiva da livelli già molto elevati nel pre-crisi (Graf. 1.16). Molto meno pronunciato è stato l'aumento del tasso di inattività nel Centro/Nord, avvenuto nel 2009, e poi diminuito negli anni successivi.

Graf. 1.16: Tasso di inattività femminile 15-64 anni (Italia, Centro, Nord e Mezzogiorno, 2007 – 2012).



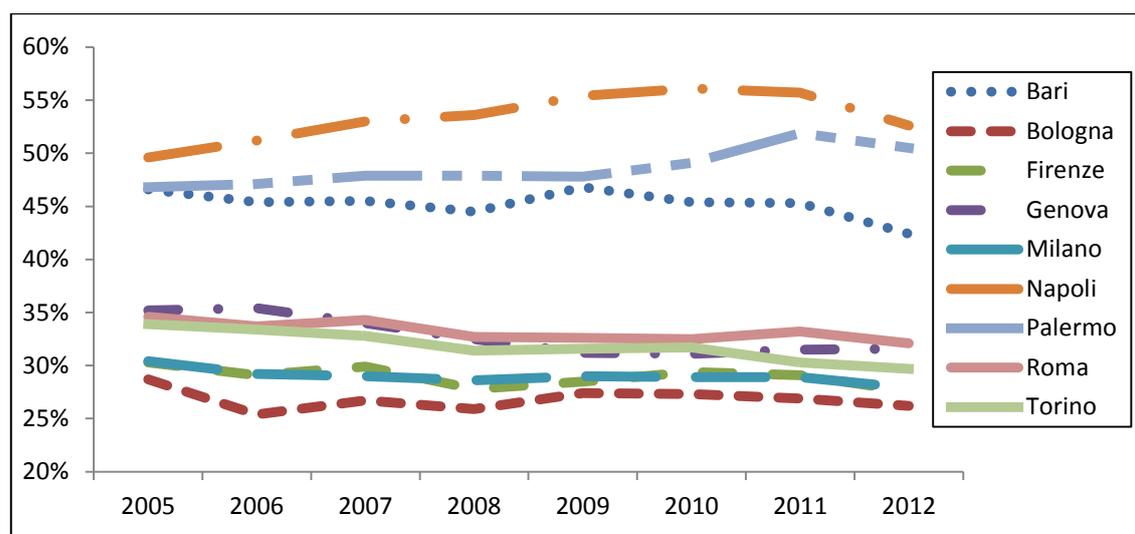
Fonte: Datawarehouse Istat.

L'aumento dell'inattività negli anni della crisi spiega l'apparente tenuta del tasso di disoccupazione che, nel 2010, risulta al di sotto di quello della media dell'Unione, 8,4% contro il 9,6%. Tale contenimento relativo è evidentemente un indicatore distorto della reale situazione del mercato del lavoro, poiché è ingannevole considerare unicamente il tasso di disoccupazione quando

la forza lavoro del Paese è ridotta a poco più del 60% della popolazione in età da lavoro. Il numero degli inattivi è di molto superiore alla media europea, quasi 5 volte quello della Germania, il triplo di quello della Spagna, e ciò è in parte il risultato dell'economia sommersa. E' quindi ovvia la netta contrapposizione che si ha tra l'informazione derivante dal tasso di disoccupazione e quella derivante dal tasso di inattività, in relazione all'andamento europeo, e ciò denota un evidente campanello dall'allarme per l'economia del Paese.

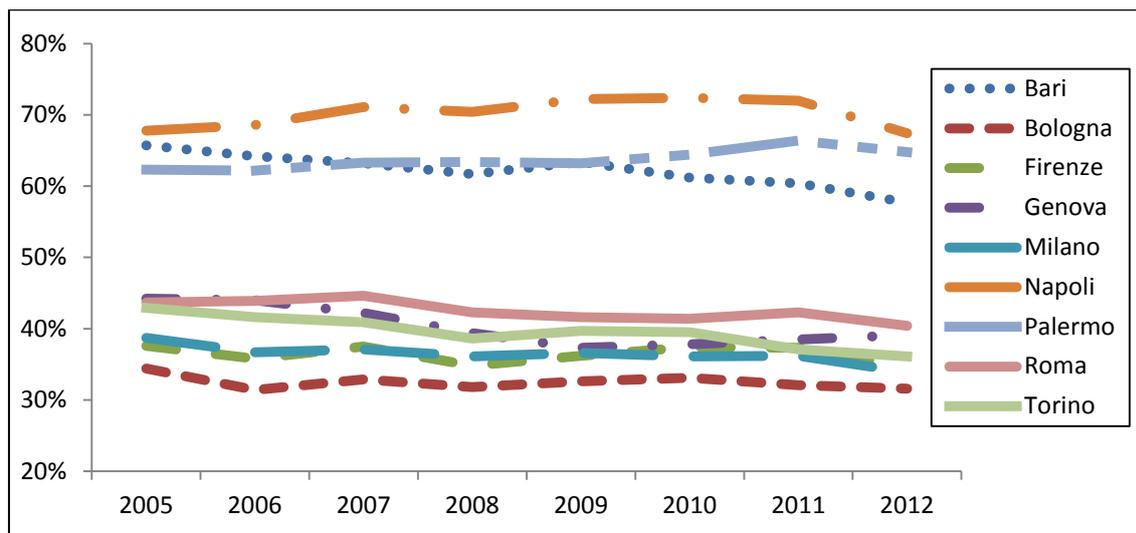
Per quando riguarda le nove aree metropolitane, si evidenzia un trend di lieve diminuzione del tasso di inattività nel corso del tempo, accentuato nell'area di Genova che perde quasi 5 punti percentuali (Graf. 1.17). Si distinguono le aree di Napoli e Palermo per le quali i tassi di inattività, già molto elevato nel 2005 rispetto alle altre aree, aumentano nel corso del tempo. Nel 2010 queste città, accompagnate da Bari, denotano un quadro nel quale circa metà della popolazione in età da lavoro è inattiva (a Napoli il 56,1%).

Graf. 1.17: Tasso di inattività, Aree Metropolitane, 15-64 anni in Italia (2005 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.18: Tasso di inattività femminile, Aree Metropolitane, 15-64 anni in Italia (2005 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Il tasso di inattività femminile (Graf. 1.18), presenta lo stesso andamento del tasso di inattività globale, tuttavia con livelli notevolmente superiori. Le aree presentano, infatti, tassi di inattività di circa 10 punti superiori per le femmine rispetto al tasso generale, 20 punti se si considerano le province di Bari, Napoli e Palermo.

In questo contesto il nodo centrale risiede nelle motivazioni dell'inattività, poiché queste sono sempre più legate alla rinuncia nella ricerca di un'occupazione nella convinzione di non riuscire a trovarla. E' questo il caso dei lavoratori scoraggiati che, mentre nel 2007 erano l'8,9% degli inattivi in età da lavoro (15 - 64 anni), il loro peso è salito nel 2010 al 10,1%. Tale crescita ha interessato tanto il Centro-Nord (dal 4,1% al 5,3%) quanto il Mezzogiorno (dal 14,7% al 15,8%) dove, nel 2010, si concentrava circa il 72% degli scoraggiati.

1.4. La situazione giovanile

1.4.1. L'occupazione giovanile tra flessibilità e precariato

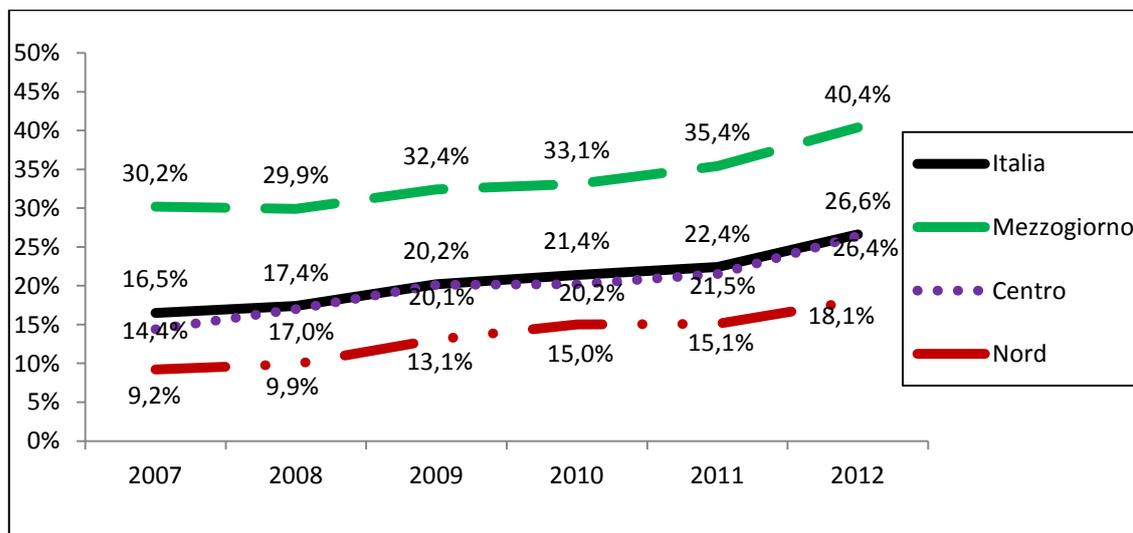
L'Eurostat definisce la fascia di popolazione giovanile come quella al di sotto dei 25 anni. All'interno del mercato del lavoro tale fascia risulta penalizzata in tutta l'area Europea, con tassi di disoccupazione significativamente più alti di quelli calcolati sull'intera popolazione. Nell'Unione Europea, nel 2011, il tasso di disoccupazione giovanile si attestava al 22,1% (classe d'età 15-24) , contro il 9,9% della media della popolazione totale. In Italia, nello stesso anno, il tasso di disoccupazione 15-64 anni è più basso della media europea (8,8%), mentre il tasso di disoccupazione

giovanile supera ampiamente la media Europea (30,5%), portando l'Italia al settimo posto nella classifica dei Paesi con maggior disoccupazione giovanile dell'Euro-zona.

In Italia, tra il 2008 ed il 2012 le opportunità di trovare un lavoro per i giovani si sono notevolmente ridotte, infatti il tasso di occupazione 15 – 29 anni è diminuito del 7%. Nel 2012 il calo è stato globalmente dell'1,2%, ed ha interessato tutto il territorio nazionale, con particolare influenza per la componente maschile. La riduzione è stata più accentuata nel Centro/Nord, anche se il divario con il Mezzogiorno rimane comunque molto ampio, con un tasso di occupazione giovanile nel 2012 pari al 41,5% nel Nord contro il 22,5% del Sud.

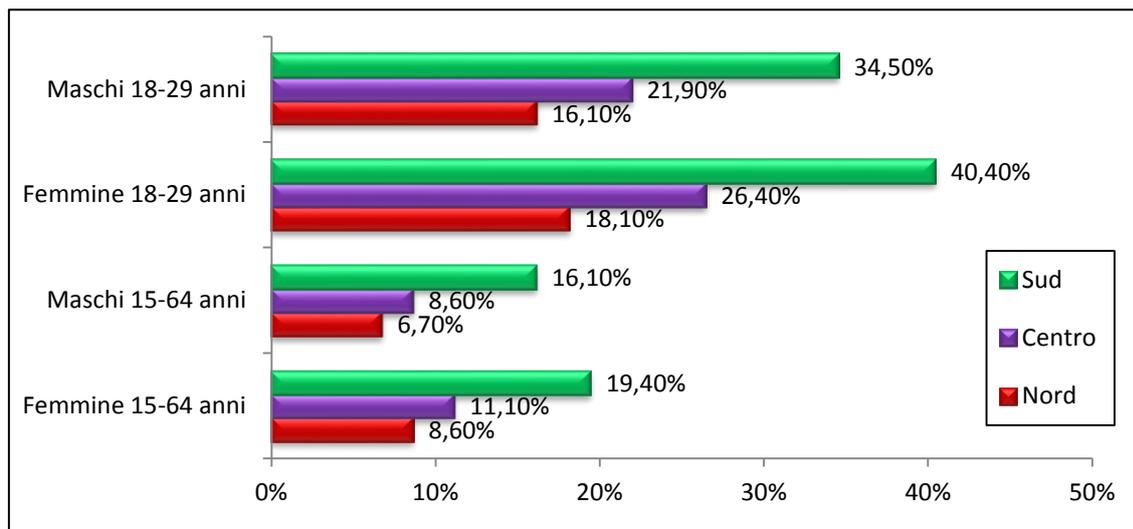
Il tasso di disoccupazione giovanile (15 – 29 anni) è passato nell'ultimo anno dal 20,5% al 25,2%, in aumento di 10 punti percentuali se si considerano gli ultimi 4 anni. In tutte le aree è inoltre presente un gap di genere, che colpisce particolarmente le giovani donne, infatti, il tasso di disoccupazione giovanile femminile è significativamente più alto sia di quello dei loro coetanei uomini che della media femminile riferita alle donne dai 15 ai 64 anni di età. Per le giovani (18-29 anni) appartenenti al Mezzogiorno, il tasso di disoccupazione raggiunge nel 2012 quota 40,4% (Graf. 1.19 – 1.20). La disoccupazione ha colpito maggiormente i giovani con titolo di studio più basso e appartenenti alla zona geografica del Mezzogiorno, in cui tale tasso ha toccato nel 2012 il 37,3% (Tab. 1.1).

Graf. 1.19: Tasso di disoccupazione femminile per macroaree regionali, 18-29 anni in Italia (2008-2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.20: Tasso di disoccupazione per fasce d'età, macroaree regionali e genere in Italia (2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Tab. 1.1: Tasso di occupazione per genere e titolo di studio, 15 – 29 anni in Italia (2012).

Maschi				Femmine			
Titolo	2012	Var 2012/11	Var 2012/08	Titolo	2012	Var 2012/11	Var 2012/08
<i>≤ Licenza Media</i>	25,5%	-1,3%	-8,7%	<i>≤ Licenza Media</i>	13,2%	-0,3%	-4,1%
<i>Diploma</i>	46,9%	-2,1%	-8,8%	<i>Diploma</i>	34,6%	-1,8%	-7,1%
<i>Laurea</i>	48,8%	-1,4%	-7,0%	<i>Laurea</i>	47,6%	-0,6%	-5,7%
Totale	37,1%	-1,6%	-8,3%	Totale	27,7%	-0,8%	-5,2%

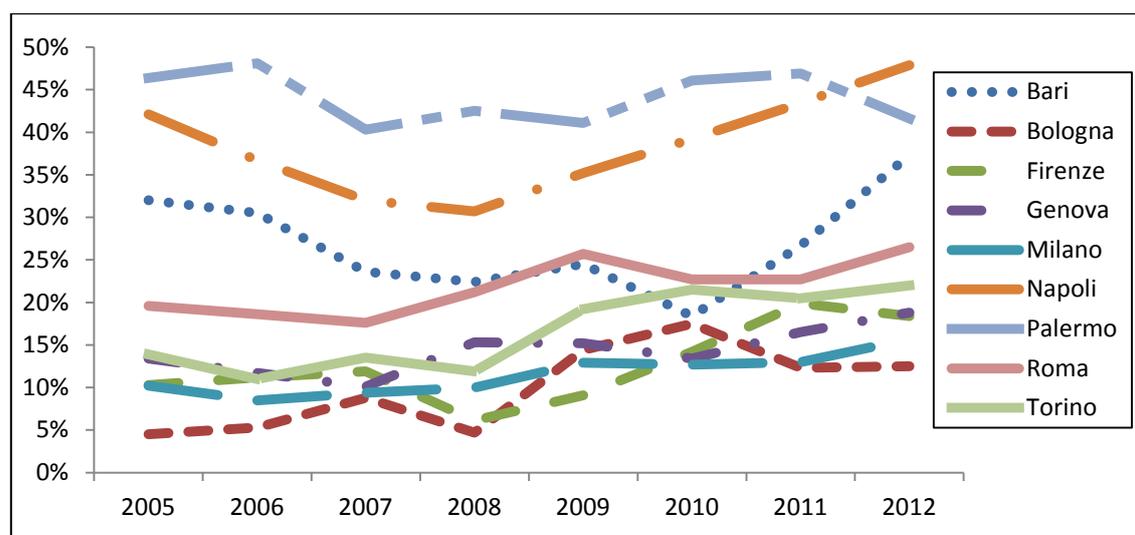
Fonte: Datawarehouse Istat.

Il gap di genere si evidenzia anche analizzando la situazione delle nove aree metropolitane in cui, per ogni città, si evidenziano tassi superiori per la componente femminile, ad eccezione di Bologna e Milano, in cui nell'ultimo anno la disoccupazione femminile è diminuita per la prima e rimasta stabile per la seconda, contro un tasso di disoccupazione per la componente maschile in crescita (Graf.1.21 - 1.22). Bologna e Milano risultano anche le due città più virtuose, con tassi di disoccupazione giovanili inferiori alla media. Fanno seguito Firenze, Genova e Torino, con Firenze che passa in prima posizione se si considera la sola componente maschile, infatti presenta un elevato gap di genere, superato solo dalle Provincie del Mezzogiorno, con una situazione femminile in notevole peggioramento negli anni successivi alla crisi rispetto al trend generale. In coda rispetto al gruppo più virtuoso, al sesto posto, si colloca la Provincia di Roma. Quest'ultima occupa una

posizione intermedia nella classifica delle Aree Metropolitane per entrambe le componenti di genere, con un tasso di disoccupazione al 2012 sostanzialmente equilibrato, anche se gli anni post crisi hanno impattato in modo diverso nelle due classi considerate. Mentre per i ragazzi si è assistito ad un tasso di disoccupazione crescente, per la componente femminile, che partiva da livelli più elevati, dal 2009 al 2011 si osserva una diminuzione della disoccupazione - che recupera terreno solo nel 2012 – con conseguente riequilibrio tra i generi.

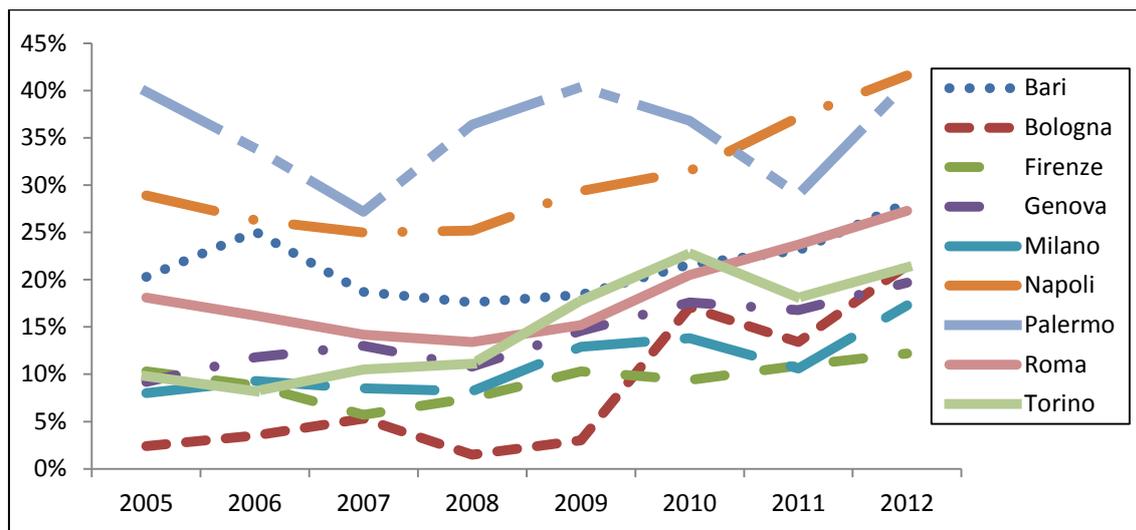
Gli ultimi posti risultano occupati dalle Province del Mezzogiorno – Bari, Palermo e Napoli – anche se con dinamiche sostanzialmente diverse. Mentre Bari ha subito una forte crescita della disoccupazione giovanile femminile dal 2010 (+19,8%), la più ampia tra le Province metropolitane, Palermo presenta una dinamica decrescente, in contrapposizione con quanto avviene per i coetanei uomini per i quali, dal 2011 al 2012, Palermo subisce un aumento di disoccupazione di ben dieci punti percentuali.

Graf. 1.21: Tasso di disocc. giovanile femminile, Aree Metropolitane, 18-29 anni in Italia (2005 - 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.22: Tasso di disocc. giovanile maschile, Aree Metropolitane, 18-29 anni in Italia (2005 - 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

L'ILO³ stima un aumento dei disoccupati di 4,5 milioni tra il 2008 ed il 2009, un'accelerazione sorprendente se si pensa che nel decennio 1997-2007 la crescita è stata di circa 1 milione di disoccupati (una media annua di circa 100.000 lavoratori). Anche il fenomeno dell'inattività colpisce in modo più violento gli *under 25*, con forti differenze di genere. Elevata è inoltre la differenza con l'andamento della situazione europea (Tab. 1.2).

Tab .1.2: Cessazioni per genere e fasce d'età in Italia e media UE-27 (2011).

Paesi	15 – 24 anni			25 – 54 anni			55 – 64 anni		
	Mas.	Fem.	Tot.	Mas.	Fem.	Tot.	Mas.	Fem.	Tot.
UE 27	54,3%	60,4%	57,3%	8,4%	21,6%	15%	40,5%	57,2%	49,1%
Italia	68,4%	77,1%	72,6%	7,8%	35,4%	23,1%	49,3%	71,1%	60,5%

Fonte: Rapporto Annuale 2011–Provincia di Roma–Osservatorio sul mercato del lavoro.

I giovani tra i 15 ed i 24 anni sono quelli maggiormente penalizzati, con un tasso di disoccupazione che passa dal 21,3% nel 2008 al 29,1% nel 2011, più di otto punti percentuali in tre anni. Se si estende l'analisi ad i giovani appartenenti alla classe d'età 15 – 29 si passa dal 15,3% del 2008 al 20,3% del 2011, un aumento più contenuto della fascia precedentemente considerata (Tab. 1.3).

³ International Labour Organization. E' un'organizzazione che si occupa di promuovere la giustizia sociale e riconosce a livello internazionale i diritti umani e del lavoro, seguendo le parole del suo direttore generale Juan Somavia: "The primary goal of the ILO is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity".

Tab .1.3: Tasso di disoccupazione per fasce d'età e genere in Italia (2008 – 2012).

	15 –24 anni				15 – 29 anni			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
<i>Mas.</i>	23,3%	26,8%	27,1%	33,7%	16,7%	19,1%	18,8%	24,1%
<i>Fem.</i>	28,7%	29,4%	32,0%	37,5%	20,4%	21,7%	22,7%	26,8%
<i>Tot.</i>	25,4%	27,8%	29,1%	35,3%	18,3%	20,2%	20,5%	25,2%

Fonte: Datawarehouse Istat.

Dalla tabella 1.3 si evince sia che la fascia d'età giovanile sia quella maggiormente colpita sia che, al suo interno, la componente femminile sia quella maggiormente penalizzata.

La disoccupazione giovanile presenta, inoltre, una maggior incidenza della disoccupazione di lunga durata, ossia i giovani hanno il triplo delle probabilità degli adulti di dover cercare lavoro per oltre un anno. A peggiorare la situazione si registra una maggiore incidenza del part-time involontario, come conseguenza del maggior ricorso al tempo determinato nell'impiego dei giovani, che comporta l'aumento del rischio di trovarsi in una situazione di *working poors*⁴.

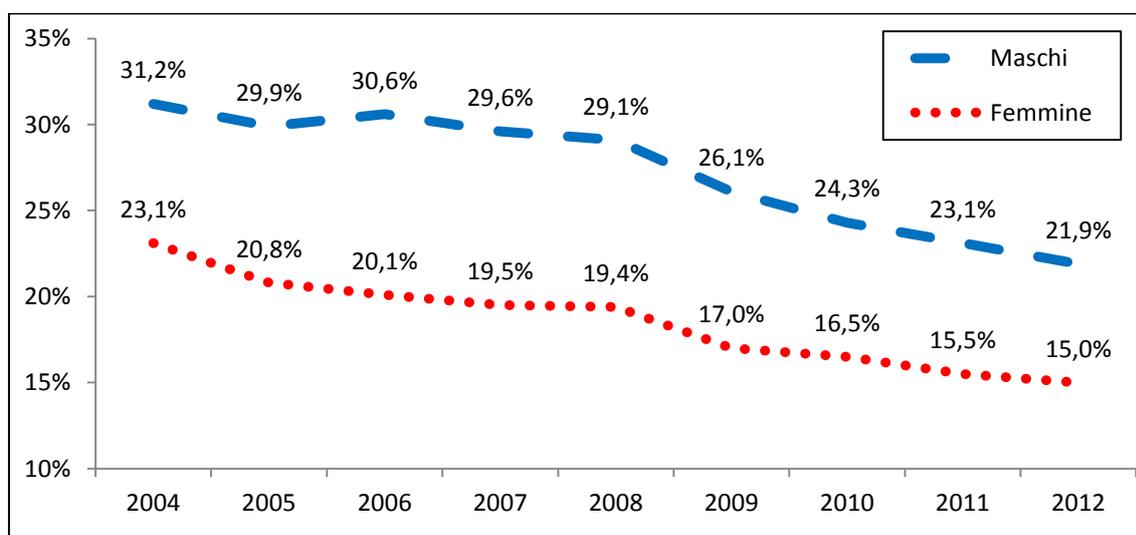
La crisi degli ultimi anni ha messo a dura prova il mercato del lavoro giovanile, che non è certo uscito indolore. Si rileva una forte caduta dell'occupazione, che ha messo a nudo le debolezze delle posizioni contrattuali giovanili e l'instabilità dei percorsi lavorativi basati sulla forme “troppo” flessibili. Dapprima con il “pacchetto Treu”, e successivamente con la “legge Biagi”, si riconoscono in Italia 46 tipologie contrattuali. Tale ampliamento è direttamente collegato alla flessibilizzazione del mercato del lavoro che ha prodotto una vera e propria “generazione precaria”. L'apice della condizione di precariato giovanile è espressa dalle prestazioni a titolo gratuito (o stage), di cui le aziende, ma anche le Pubbliche Amministrazioni, usufruiscono in maniera sempre maggiore, tanto che gli stagisti sono ormai diventati una presenza stabile del sistema. Il 71% dei tirocini formativi avviene nell'ambito del settore dei servizi. L'abuso del sistema degli stage da parte dei datori di lavoro è stato recentemente preso in considerazione dall'art. 11 del decreto 138/2011 che prescrive delle restrizioni circa l'attivazione dei tirocini formativi svolti dai laureati, imponendo la durata limitata a sei mesi di tali esperienze che non potranno essere svolte a distanza di oltre un anno dalla laurea.

⁴ Lavoratori che, pur avendo un lavoro, si trovano a rischio di povertà e di esclusione sociale.

La situazione giovanile italiana era già negativa, in relazione all'andamento europeo, ancor prima dell'inizio della crisi. Dai dati della Rilevazione Continua sulle forze di lavoro dell'Istat (RCFL) emerge che il tasso di occupazione della componente giovanile (15-29 anni), tra il 2004 ed il 2011, è passato dal 41,9% nel 2004 al 33,7% nel 2011 (-8,3%). Tale diminuzione è stata osservata in tutte le ripartizioni territoriali, in particolare nel mezzogiorno.

Nell'ultimo triennio la diminuzione dell'occupazione giovanile ha colpito in misura maggiore la componente maschile (-6,6%) che quella femminile (-4,4%), nonostante, in assoluto, l'occupazione femminile sia ancora inferiore di circa 10 punti percentuali (Graf. 1.23).

Graf. 1.23: Tasso di occupazione per genere, 15 – 24 anni in Italia (2004 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

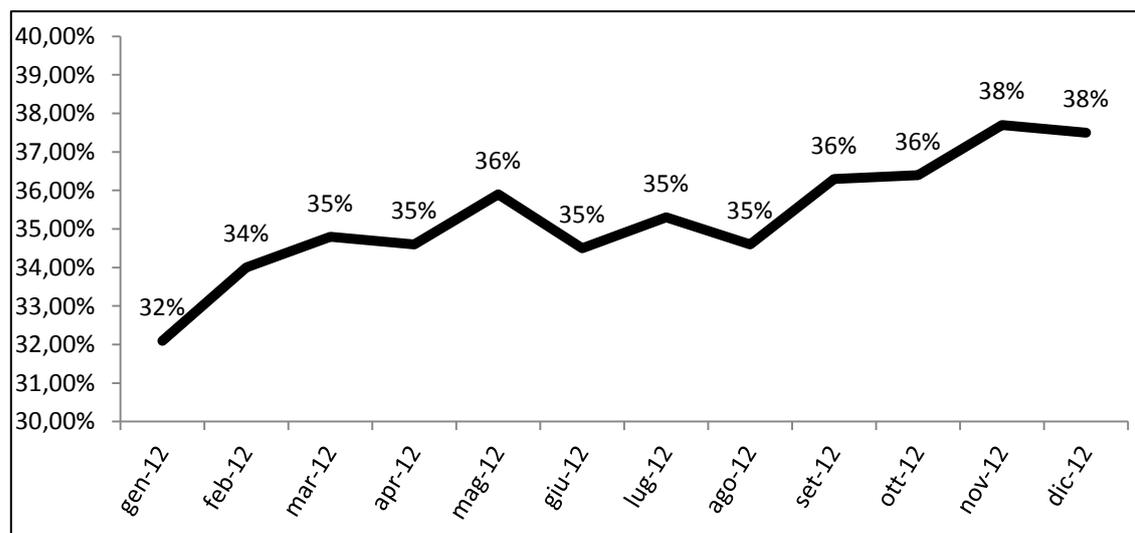
I dati appena visti relativi alla disoccupazione non tengono però conto del fenomeno dello scoraggiamento; se al tasso di disoccupazione viene sommata la percentuale di lavoratori sfiduciati, che hanno deciso di non cercare attivamente lavoro nella convinzione di non riuscire a trovarlo, si ha un considerevole aumento dei valori. Per la fascia d'età 15 – 24 anni si stima un differenziale tra il tasso ufficiale e quello reale di circa 7 punti percentuali, ciò indica che per gli uomini il tasso di disoccupazione reale nel 2011 passa dal 27,0% al 33,9%, mentre per la componente femminile, per la quale il tasso ufficiale era già pari al 32,0%, si arriva al 39,5%.

Considerando il livello di scolarizzazione degli occupati, nel 2011, i giovani con percorsi di studio universitari e post-universitari hanno avuto maggiori possibilità di essere occupati, tuttavia la questione non è tanto la maggior possibilità di trovare lavoro ma, più che altro, il tipo di lavoro svolto e con quale tipologia contrattuale. Attualmente la domanda di laureati è il 12,5% delle assunzioni totali, che denota per il territorio italiano una strutturale carenza di investimenti nella

ricerca, producendo una tendenza negativa per i giovani nell’inserimento nel mercato del lavoro. Uno dei principali problemi dell’ingresso nel mondo lavorativo è il difficile incontro tra domanda e offerta di competenze e professionalità nel mercato del lavoro (*skill mismatch*). La tendenza degli ultimi anni è stata la crescita del sottoinquadramento, ossia l’aumento del numero di lavoratori impiegati in lavori che richiedono competenze inferiori a quelle acquisite nel percorso accademico. Per i lavoratori più giovani il rischio è che l’ingresso nel mondo lavorativo avvenga attraverso posizioni per le quali il lavoratore risulta *overskilled*. La riforma del sistema universitario, che ha scisso i percorsi accademici nel “3+2”, nata con lo scopo di creare una maggiore occupazione attraverso la possibilità di conseguire un titolo di studio universitario in età più giovani, non ha certamente prodotto gli effetti desiderati.

Nel corso del 2012 il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) continua a crescere, in aumento di due punti percentuali rispetto al 2011, e del 14,4% rispetto a Marzo 2007, prima dello scoppio della crisi (Graf. 1.24).

Graf. 1.24: Tasso di disoccupazione, 15 - 24 anni in Italia (Gennaio 2012 - Dicembre 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

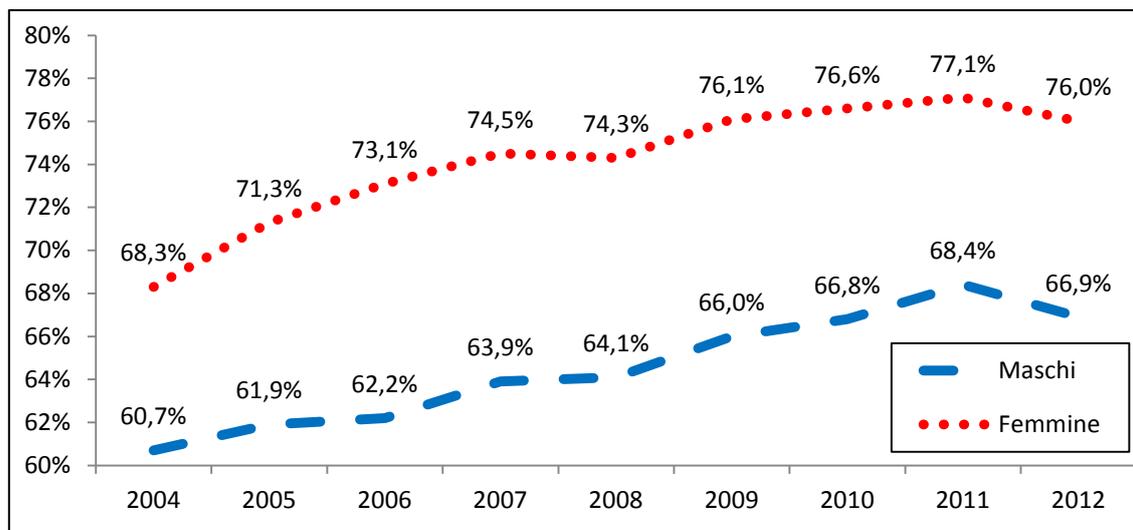
Un elemento caratterizzante dell’economia italiana, come già osservato, è l’elevato tasso di inattività, molto superiore rispetto alla media dei Paesi europei, compresi quelli dell’Europa dell’Est, sia in livello assoluto che in relazione alla crescita manifestata negli anni della crisi. Altra differenza con il contesto europeo è che in Italia gli inattivi rappresentano un aggregato maggiore rispetto a quello dei disoccupati mentre, nella media europea, i disoccupati sono più del doppio degli inattivi. L’Eurostat ha sviluppato diversi tipi di indicatori per misurare la quota di inattivi:

- Si considerano i soggetti che cercano attivamente lavoro, ma non disposti ad iniziarlo entro un breve intervallo di tempo;
- Si considerano i soggetti che non cercano attivamente lavoro, ma sarebbero disponibili ad iniziarlo entro breve (in crescita del 4,8% rispetto al 2010);
- Si considerano gli occupati con orario ridotto che dichiarano di essere disponibili a lavorare per più ore (si tratta dei sottoccupati part-time cresciuti nel 2011 di quasi quattro punti percentuali rispetto all'anno precedente).

In questo quadro si presenta più che negativo l'equilibrio di genere: il tasso di inattività femminile è, in generale, doppio rispetto a quello della componente maschile; un gruppo, quello delle donne, fortemente caratterizzato dal fenomeno dello scoraggiamento, nel quale il 43,0% dichiara di non cercare un impiego nella convinzione di non riuscire a trovarlo.

Sommando le forze di lavoro potenziali ai disoccupati si ottengono le persone potenzialmente impiegabili nel processo produttivo (Graf. 1.25). Nella fascia d'età compresa tra i 15 ed i 24 anni sono in aumento (+3,0%) i soggetti che non cercano attivamente lavoro ma che sarebbero disposti ad iniziarlo entro breve, che passano dal 30,9% del 2010 al 33,9% del 2011.

Graf.1.25: Tasso di inattività per genere, 15 - 24 anni in Italia (2008 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Negli ultimi tre anni il tasso di inattività ha seguito un trend di crescita, con una flessione nel 2012, particolarmente accentuata per la componente maschile. Dal 2008 il tasso di inattività è cresciuto di circa il 3% per la componente femminile e del 5% per i coetanei maschi. Per quanto riguarda il genere femminile, nonostante abbia registrato una crescita inferiore nel triennio in considerazione, il dato è altissimo, 76,0% nel 2012, che denota tristemente come i tre quarti delle donne comprese nella fascia d'età giovanile sia inattiva.

Il protrarsi nel tempo di lunghi periodi di non occupazione una volta terminati gli studi, comporta l'alimentarsi del fenomeno dello scoraggiamento giovanile. Nemmeno il conseguimento di un titolo di studio elevato preserva i giovani dall'inattività. Considerando la fascia d'età 15-29 anni, si rileva per i diplomati un tasso di inattività che passa dal 43,3% del 2008 al 47,0% del 2011, mentre per i giovani laureati o che hanno intrapreso percorsi post-laurea si passa dal 36,7% al 41,0%. Per quanto riguarda i giovani con diploma di scuola media, il tasso di inattività, già elevato in partenza, 68,2%, arriva al 73,0% nel 2011, e per i soggetti con licenza elementare dal 61,1% al 64,4%.

In generale, nelle regioni del Nord Italia i tassi di inattività (50% in media) sono inferiori delle regioni del Centro (55% in media), e ancor di più di quelle del Mezzogiorno (66% in media).

1.4.2. I giovani ed i Neet

Il fenomeno dei *Neet* (*Not in Education, Employment or Training*), in crescita nell'ultimo periodo, è un indicatore del peggioramento del mercato del lavoro, poiché indica l'aumento dei giovani che non lavorano, non studiano, e non risultano iscritti a corsi di formazione. Nel 2007 essi rappresentavano circa il 19% dei giovani mentre nel 2012 il loro peso stimato dall'Istat è pari al 23,9%, corrispondente a circa 2 milioni e 250 mila persone, maggiore tra le donne (il 53,6% del totale), tra i residenti meridionali e tra i giovani con al più la licenza media.

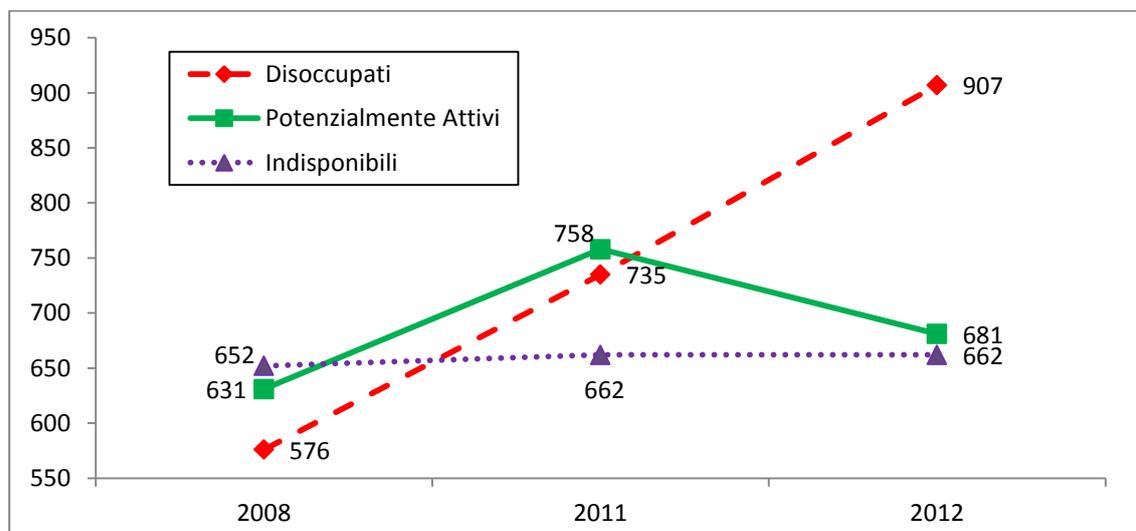
L'insieme dei *Neet* si compone di tre gruppi:

- i disoccupati;
- gli inattivi indisponibili a lavorare;
- la “zona grigia”, ossia soggetti che non cercano ma sarebbero disposti a lavorare.

L'incremento più rilevante tra il 2008 e il 2012 ha riguardato i disoccupati, che sono raddoppiati; meno marcato è stato l'aumento dei giovani potenzialmente attivi, ossia gli appartenenti alla “zona grigia”⁵ (+7,9%), sospesi tra inattività e disoccupazione. Da sottolineare che, nonostante un forte aumento tra il 2008 ed il 2011 dei giovani inattivi ma disposti a lavorare, come conseguenza di un forte scoraggiamento verso le opportunità di trovare un impiego, l'indagine Istat sulle forze di lavoro ha rilevato come nel biennio 2011-12 questa quota si sia sostanzialmente ridotta; tale fenomeno, che ha di conseguenza contribuito all'aumento del tasso di disoccupazione, è un positivo segnale di ripresa dei giovani nella lotta alla ricerca di un'occupazione. Gli indisponibili rappresentano, infine, un gruppo sostanzialmente stabile (+1,5% dal 2008) (Graf. 1.26 – 1.27).

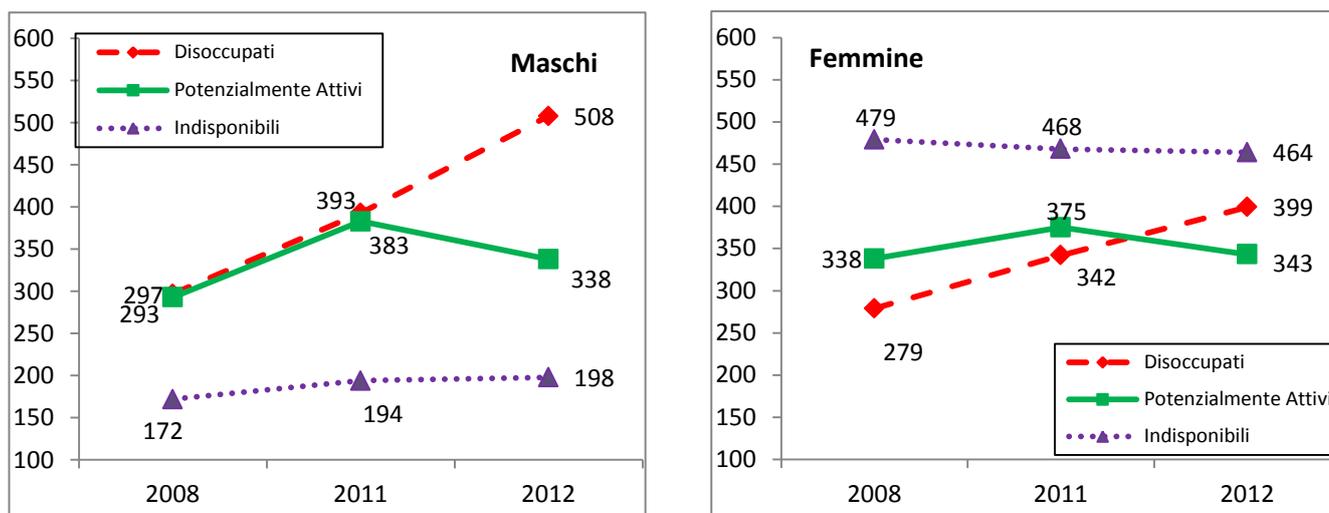
⁵Persone che cercano lavoro non attivamente ma sono disponibili a lavorare; persone che cercano lavoro ma non sono disponibili a lavorare entro due settimane dall'intervista; persone che non cercano lavoro ma che sarebbero disponibili a lavorare (entro le due settimane successive all'intervista) se se ne presentasse l'opportunità.

Graf. 1.26: Neet 15 – 29 anni, migliaia in Italia (2008, 2011, 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.27: Neet 15 – 29 anni, per sesso, migliaia in Italia (2008, 2011, 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

La crisi degli ultimi anni ha ritardato ancora di più l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e prolunga la permanenza nell'istruzione anche dei soggetti meno inclini agli studi. La transizione nel mondo del lavoro, inoltre, non sempre è un percorso facile, e rischia di intrappolare i giovani in lavori precari e mal remunerati. Con l'aumento dell'età pensionabile, il *turn-over* generazionale si fa sempre più lento, restringendo gli spazi d'ingresso nel mercato di lavoro per i giovani. Inoltre,

l'esistenza di molte tipologie contrattuali flessibili accompagnate a basse retribuzioni, rendono i giovani lavoratori vulnerabili, costringendoli a dover contare sulla famiglia di origine.

In Italia il fenomeno *Neet* è risultato in crescita negli ultimi anni per i giovani diplomati, con una crescita dal 2008 pari all'8% per i ragazzi e 5,9% per le ragazze, rispetto ad i giovani nella stessa fascia d'età nel 2012 (Tab. 1.4). Si ha inoltre una particolare incidenza per la componente femminile, in particolare giovani donne meridionali, spesso con figli. Se si considerano solo i *Neet* che vivono ancora in famiglia si rileva un'incidenza maggiore per i ragazzi rispetto alle coetanee. Negli ultimi quattro anni se si considera la categoria di *Neet* a cui fanno capo i disoccupati, si osserva una crescita maggiore del fenomeno per gli uomini, mentre le donne prevalgono nel gruppo di coloro che va ad allontanarsi dalla partecipazione al Mercato del Lavoro.

Tab 1.4: Incidenza del fenomeno dei Neet, 15 – 29 anni, per titolo di studio per genere in Italia (2012).

Maschi				Femmine			
Titolo	2012	Var 2012/11	Var 2012/08	Titolo	2012	Var 2012/11	Var 2012/08
<i>≤ Licenza Media</i>	21,7%	1,8%	5,0%	<i>≤ Licenza Media</i>	27,0%	-0,8%	-0,2%
<i>Diploma</i>	22,6%	1,8 %	8,0%	<i>Diploma</i>	26,3%	2,1%	5,9%
<i>Laurea</i>	17,3%	0,2 %	3,3%	<i>Laurea</i>	22,6%	0,6%	3,8%
Totale	21,8%	-1,6%	1,7%	Totale	26,1%	0,7%	3,0%

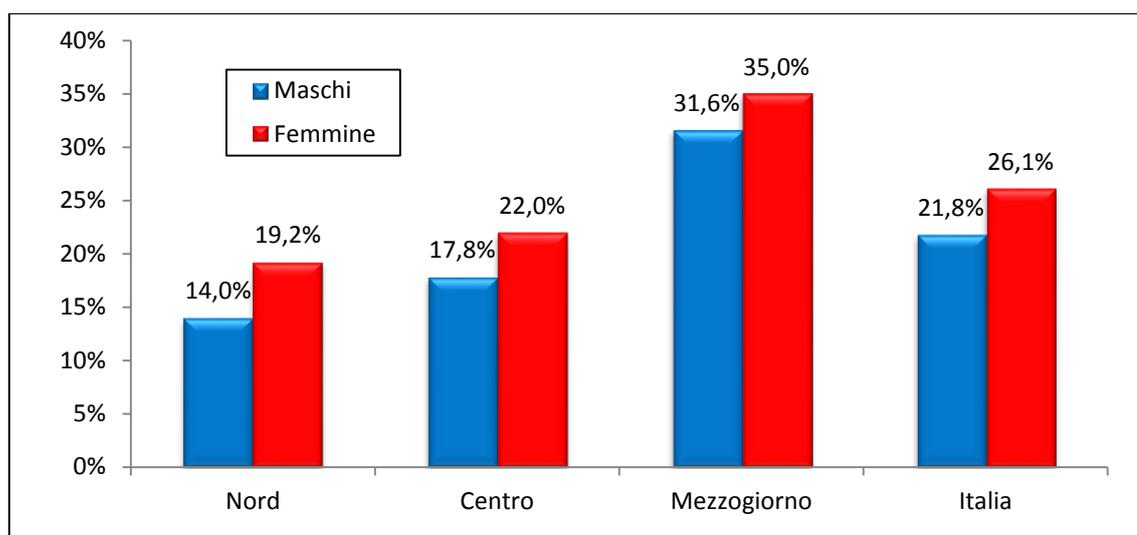
Fonte: Datawarehouse Istat.

Il fenomeno dei *Neet* spesso colpisce nella fascia d'età 25-30 anni, usciti dai percorsi accademici e pronti per l'inserimento del mercato del lavoro; la percentuale di giovani in condizione di *Neet* aumenta quindi con l'età, e cambia per composizione, aumentando la quota di inattivi completamente uscita dal mercato del lavoro; vale la pena riflettere se il perché di tale fenomeno possa essere legato alla mancanza di occasioni di lavoro per periodi lunghi che alla fine scoraggia in modo definitivo dal cercare un'occupazione, e magari può spingere ad entrare nell'economia sommersa. Quest'ultima rappresenta una componente stabile e profondamente insediata nell'economia italiana. Una quota elevata di lavoro si sposta ogni anno dal mercato regolare a quello irregolare; nel triennio 2008 – 2011 il sommerso raggiunge una quota di lavoro pari al 12,3% del totale.

L'aumento dei *Neet* in questi ultimi anni di crisi è stato più marcato nel Centro/Nord rispetto al Mezzogiorno, dove però raggiungeva livelli elevati già prima della crisi (30,0%). Attualmente un

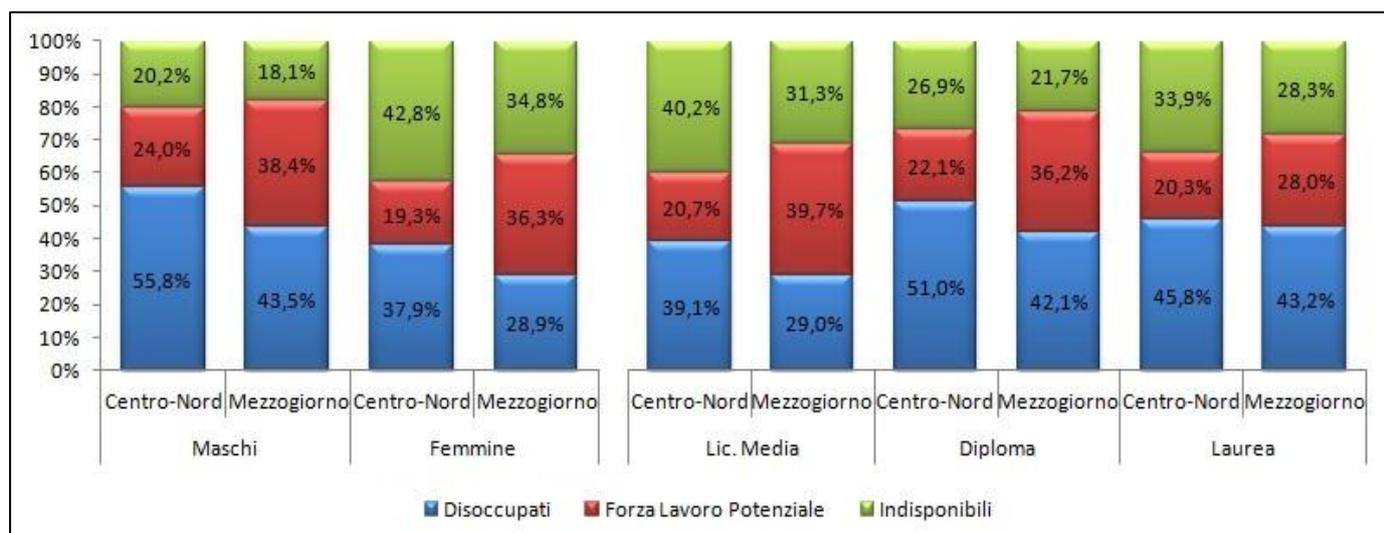
giovane su tre residente nel Mezzogiorno è *Neet*, contro 1 su 6 nel Nord e 1 su 5 nel Centro (Graf. 1.28). A peggiorare ulteriormente la situazione, al Sud la percentuale di *Neet* appartenenti alla “zona grigia”, ossia che non cercano attivamente un lavoro, ma sarebbero disposti ad entrare nel MdL qualora se ne presentasse l’occasione, occupano una quota superiore rispetto al Centro/Nord (Graf. 1.29).

Graf. 1.28: Incidenza del fenomeno dei Neet, 15 – 29 anni, per genere nel Nord, Centro e Mezzogiorno (2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.29: Composizione dei Neet, 15 – 29 anni, per genere, macroarea e ricerca attiva di lavoro in Italia (2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Questi giovani, 15–29 anni, nella maggioranza dei casi risiedono con almeno un genitore (nel Mezzogiorno questo avviene per 3 casi su 4), ma l’aspetto ancora più preoccupante è che nel 25%

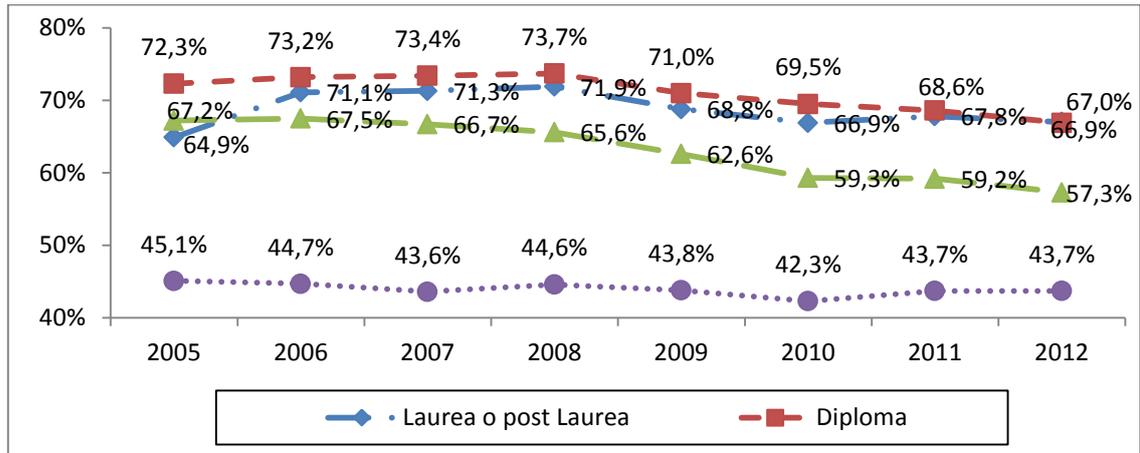
dei casi si tratta di famiglie in cui nessun componente lavora, e tale dato è in forte aumento dal 2008 (+3%). Da tenere in considerazione è anche il tempo di permanenza nella situazione di *Neet*. Prima della crisi il 32% dei giovani usciva dalla situazione di *Neet* nel giro di un anno. Tra il 2007 ed il 2008 tale percentuale è scesa al 28,8%, il che denota una diminuzione della probabilità di uscita dalla condizione di *Neet*.

In Italia durante questi ultimi anni di crisi la componente dei *Neet* è cresciuta in misura maggiore rispetto alla media Europea, e lungo tutto il triennio, mentre nei principali Paesi Europei l'aumento è stato più marcato nella prima fase, per poi stabilizzarsi. Nel 2011 l'Italia presenta una quota di *Neet* più alta e di giovani occupati più bassa rispetto ai principali Paesi UE; se si considerano gli occupati il differenziale è pari a 5 punti percentuali. Inoltre in Italia è più diffuso il fenomeno dello scoraggiamento, solo un *Neet* su tre è alla ricerca attiva di un lavoro contro un media di uno su due nell'UE27. Di contro nel nostro Paese è più elevata la quota di giovani che rientrano nelle forze di lavoro potenziali ("zona grigia") (Graf. 1.29).

1.4.3. Gli sbocchi occupazionali per i laureati

Negli ultimi anni, a causa della crisi economica che sta investendo in modo globale l'economia, la valorizzazione del capitale umano ha acquistato segno negativo, e non sembra che le imprese torneranno ad investire ed assumere in tempi brevi. I giovani sono la fascia a pagare il prezzo più elevato, con una disoccupazione prolungata e un inserimento lavorativo iniziale non soddisfacente, specialmente da chi proviene da famiglie meno favorite (Almalaurea, Rapporto 2013). Anche il confronto con l'Europa è penalizzante, infatti i dati per disoccupazione e titolo di studio confermano che i giovani italiani, e non fanno eccezione i laureati, nella fase di ingresso nel MdL incontrano difficoltà maggiori che negli altri Paesi Europei. La laurea costituisce comunque un forte investimento contro la disoccupazione, anche se meno efficace in Italia che in altri Paesi. Come si osserva dal Graf. 1.30 il tasso di occupazione 25 – 34 anni dei laureati, nel 2012, è sostanzialmente uguale a quello dei diplomati, mentre supera di circa 10 punti percentuali quello dei giovani con licenza media, e del 23% i giovani con al più la licenza elementare.

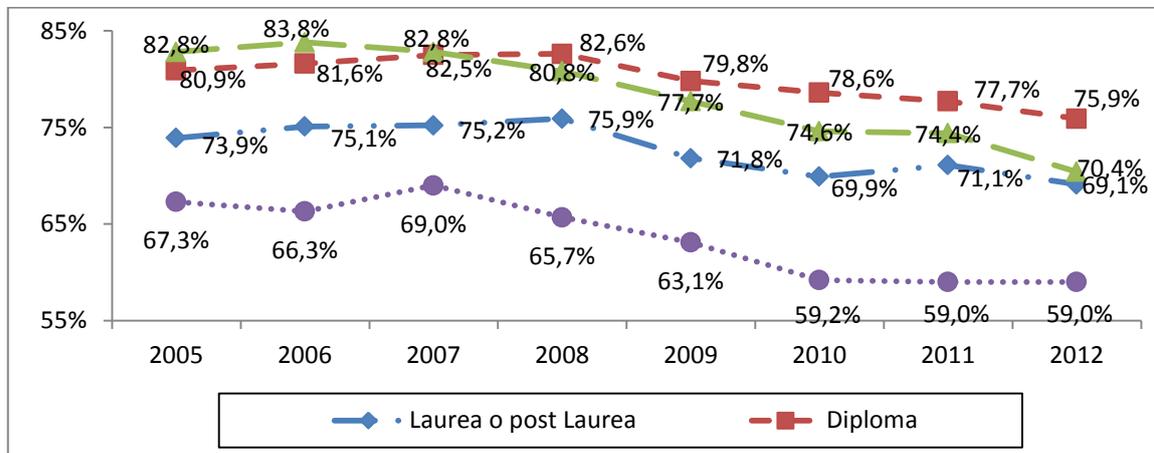
Graf. 1.30: Tasso di occupazione per titolo di studio, 25 – 34 anni in Italia (2005 -2012)



Fonte: Datawarehouse Istat.

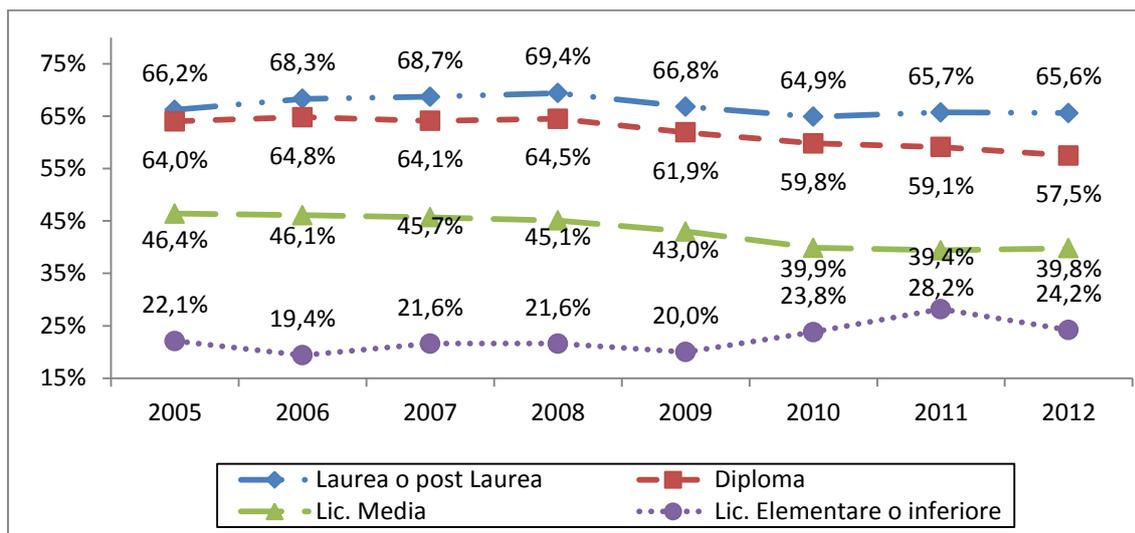
Il dato è sostanzialmente diverso se si considera il genere. Infatti, per quanto riguarda la componente maschile dal 2008, anno dell’innescarsi degli effetti della crisi, il tasso di occupazione dei giovani 25 – 34 anni diplomati è superiore che per i laureati; nel 2012 tale divario era di circa il 6%. Da osservare che, nello stesso anno, il tasso di occupazione dei giovani maschi con Licenza Media ha raggiunto quello dei laureati, e questo a causa di una discesa del 4%, tra il 2011 ed il 2012, del tasso di occupazione dei laureati. In riferimento alla componente femminile si osserva invece una forte incidenza del titolo di studio nelle possibilità di trovare un impiego, spesso pregiudicante. Infatti, il tasso di occupazione per le laureate è quasi 10 punti percentuali al di sopra delle giovani diplomate. Maggiore è il distacco tra diplomate e giovani con la Licenza Media, per le quali il differenziale nel tasso di occupazione sfiora il 18%. Infine, triste è il dato che mostra come solo una donna su quattro risulti occupata tra le giovani con al più la Licenza Elementare, con un 56% dei coetanei uomini (Graf. 1.31 – 1.32).

Graf. 1.31: Tasso di occupazione maschile per titolo di studio, 25 – 34 anni in Italia (2005 -2012)



Fonte: Datawarehouse Istat.

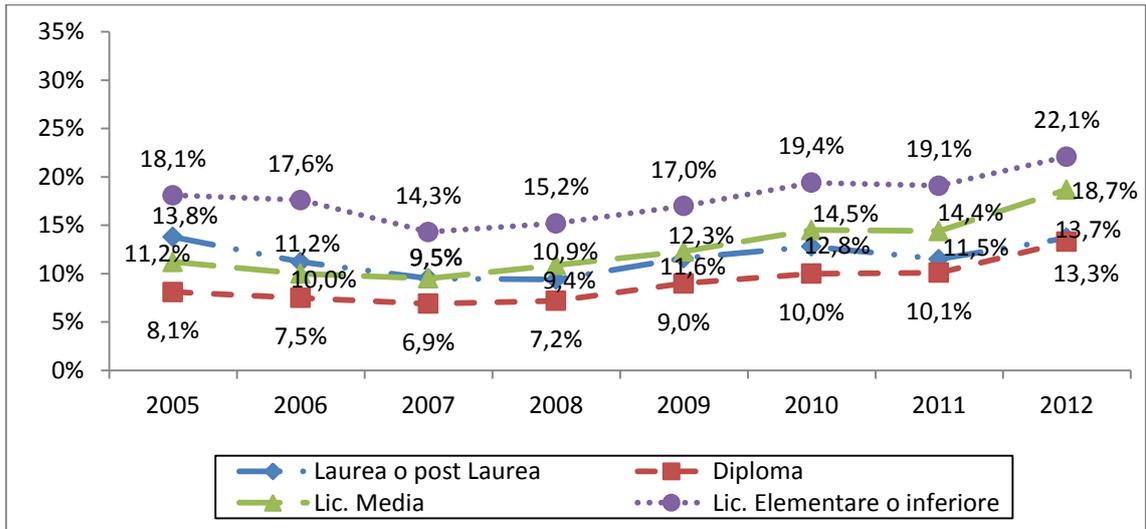
Graf. 1.32: Tasso di occupazione femminile per titolo di studio, 25 – 34 anni in Italia (2005 -2012)



Fonte: Datawarehouse Istat.

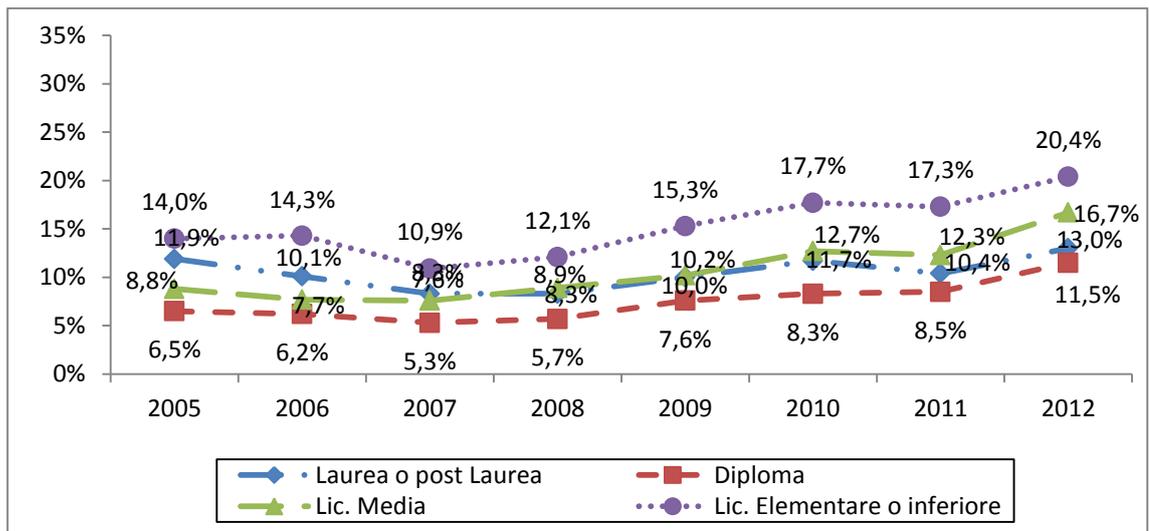
In riferimento al tasso di disoccupazione, si osserva anche in questo caso una forte similitudine tra i giovani laureati e diplomati, seguiti da coloro che possiedono la Licenza Media, ampiamente distaccati dai giovani con al più la Licenza Elementare o Inferiore (Graf 1.33). Gli ultimi anni hanno visto un forte incremento della disoccupazione tra i giovani con titolo di studio più basso. Questo fenomeno vero per entrambi i generi, che tuttavia si differenziano per entità del tasso di disoccupazione, molto superiore per le ragazze rispetto ad i coetanei uomini. Da sottolineare che come per l'occupazione il possesso di una laurea è più discriminante per le donne, favorite rispetto alle coetanee con titoli di studio più basso, mentre per i giovani maschi il titolo preferenziale rimane il diploma (Graf. 1.34 – 1.35). Questo fenomeno potrebbe tuttavia nascondere un certo grado di sottoccupazione, fenomeno a cui le donne sono maggiormente soggette e spesso costrette ad accettare, anche in relazione agli obblighi domestici che sopraggiungono nella fascia d'età considerata, 25-34 anni, mentre per gli uomini è più probabile ipotizzare una maggiore durata della ricerca di un impiego nella speranza di raggiungere una posizione più consona al proprio capitale umano.

Graf. 1.33: Tasso di disoccupazione per titolo di studio, 25 – 34 anni in Italia (2005 -2012)



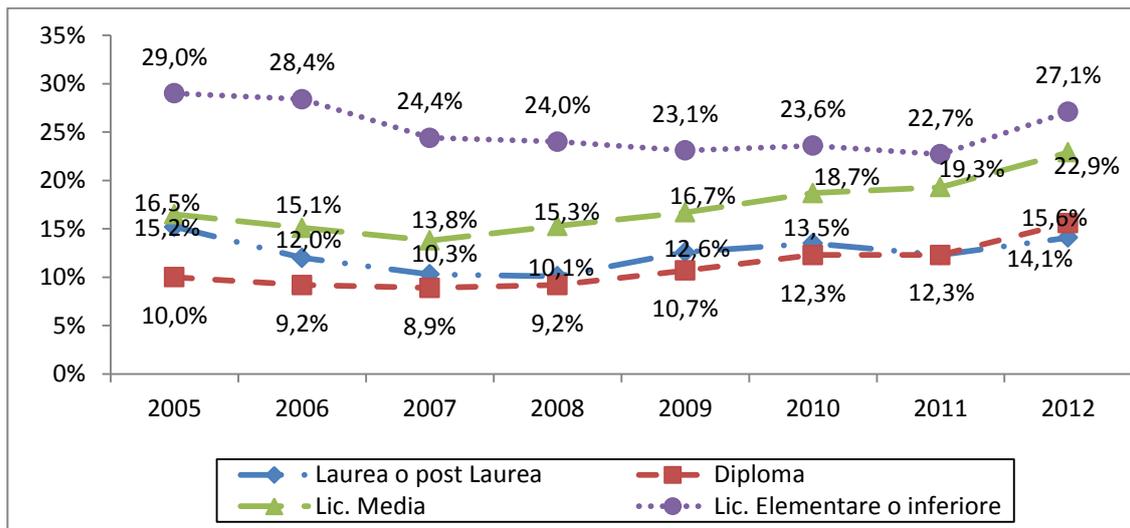
Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.34: Tasso di disoccupazione maschile per titolo di studio, 25 – 34 anni in Italia (2005 -2012)



Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf. 1.35: Tasso di occupazione femminile per titolo di studio, 25 – 34 anni in Italia (2005 -2012)



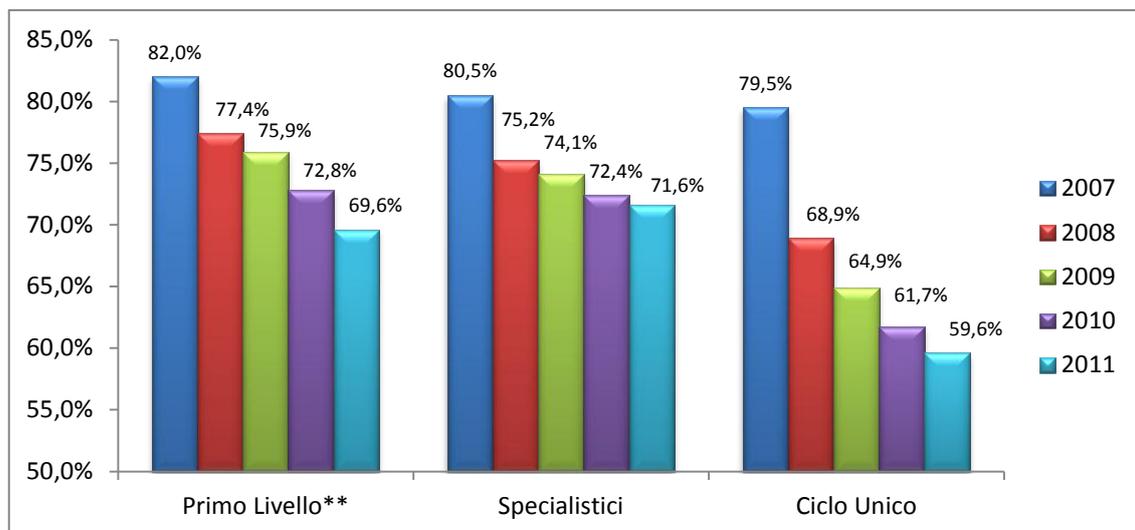
Fonte: Datawarehouse Istat.

Gli sbocchi occupazionali dei giovani laureati possono essere analizzati seguendo l'indagine Almalaurea, pubblicata a Marzo 2013. L'indagine ha coinvolto 400mila laureati post-riforma di tutti i 64 atenei aderenti al Consorzio⁶, con un tasso di partecipazione intorno all'80%. L'analisi dei principali indicatori relativi alla condizione occupazionale dimostra come nell'ultimo anno si sia registrato un ulteriore deterioramento delle performance occupazionali dei laureati, sia per i neo-laureati, che di consueto rappresentano la categoria più debole, che per i colleghi che hanno conseguito la laurea in tempi meno recenti. Sia ad uno che a tre anni dal titolo, infatti, il confronto con le precedenti rilevazioni evidenzia un generale peggioramento degli esiti occupazionali.

Il tasso di occupazione, calcolato limitatamente alla sottopopolazione che non risulta iscritta ad altri corsi di laurea e che quindi è effettivamente alla ricerca di lavoro, risulta ad un anno pari al 66%: un valore più alto rispetto a quello rilevato tra i colleghi di secondo livello, rispettivamente pari al 59% tra gli specialistici e al 36% tra quelli a ciclo unico.

⁶ Gli Atenei aderenti sono i seguenti: Bari, Bari Politecnico, Basilicata, Bologna, Bolzano, Cagliari, Calabria, Camerino, Cassino e Lazio Meridionale, Catania, Catanzaro, Chieti e Pescara, Enna Kore, Ferrara, Firenze, Foggia, Genova, Insubria, L'Aquila, LIUC Castellanza, LUM Casamassima, Macerata, Marche Politecnica, Messina, Milano IULM, Milano Vita-Salute S. Raffaele, Modena e Reggio Emilia, Molise, Napoli Federico II, Napoli L'Orientale, Napoli Parthenope, Napoli Seconda Università, Padova, Parma, Perugia, Perugia Stranieri, Piemonte Orientale, Reggio Calabria Mediterranea, Roma Campus Bio-Medico, Roma Foro Italico, Roma La Sapienza, Roma LUMSA, Roma Tor Vergata, Roma Tre, Roma UNINT, Salento, Salerno, Sannio,, Sassari, Scienze Gastronomiche Bra, Siena, Siena Stranieri, Teramo, Torino, Torino Politecnico, Trento, Trieste, Tuscia, Udine, Urbino, Valle d'Aosta, Venezia Ca' Foscari, Venezia IUAV, Verona

Graf. 1.35: Tasso di occupazione* ad un anno dalla laurea per tipo di corso (campione Almalaurea 2007-11)

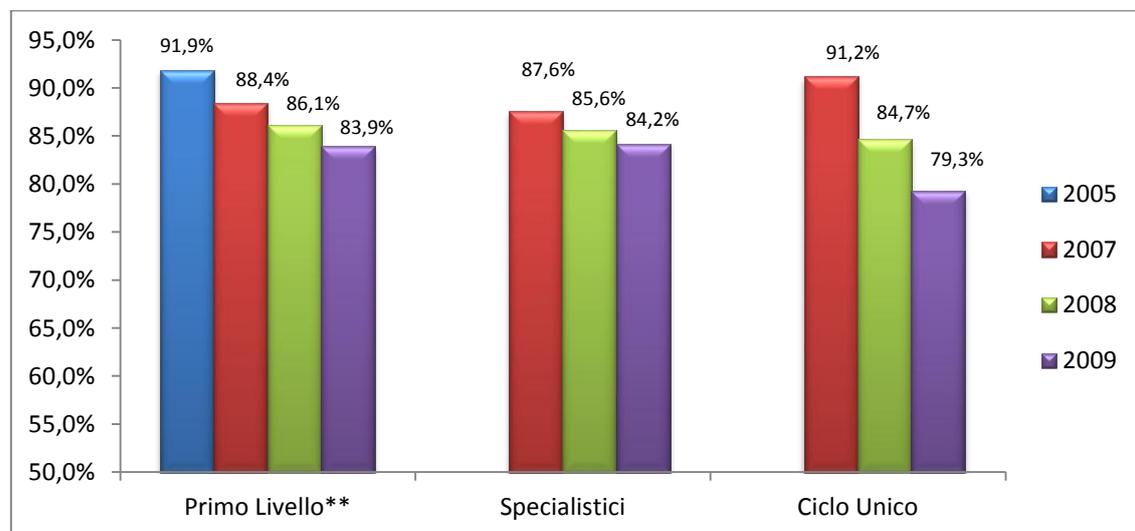


Fonte: Indagine Almalaurea, Marzo 2013.

* Tasso costruito secondo la definizione di Forza Lavoro Istat;

** Si considerano solo i laureati di primo livello non iscritti a corsi successivi.

Graf. 1.36: Tasso di occupazione* a 3 anni dalla laurea per tipo di corso (campione Almalaurea 2005-09)



Fonte: Indagine Almalaurea, Marzo 2013.

* Tasso costruito secondo la definizione di Forza Lavoro Istat;

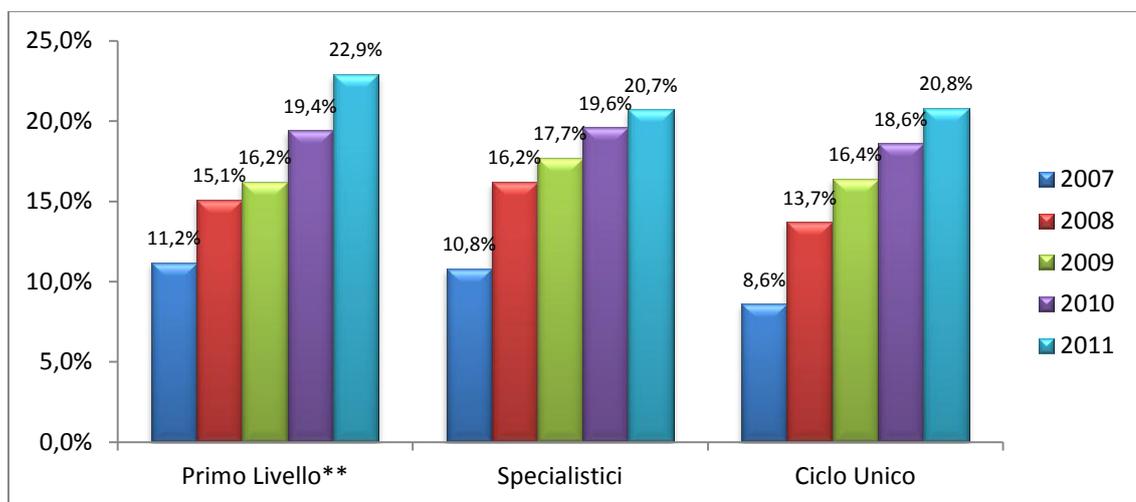
** Si considerano solo i laureati di primo livello non iscritti a corsi successivi.

Per i laureati di primo livello la quota maggiore fa capo a giovani che proseguono un lavoro intrapreso precedentemente al conseguimento del titolo di studio (37% contro 34,5% rilevato tra i laureati specialistici biennali e 19% tra i colleghi a ciclo unico) e che quindi risultano avvantaggiati in termini occupazionali. Tra gli specialistici si tratta soprattutto di tirocini o praticantati, dottorati di ricerca e stage in azienda; tra i colleghi a ciclo unico si tratta di tirocini o praticantati e scuole di specializzazione.

Se si considera il tasso di occupazione come da definizione ISTAT nell'Indagine sulle Forze di Lavoro, che include nella schiera degli occupati anche quanti sono impegnati in attività formative retribuite, l'esito occupazionale dei collettivi in esame migliora considerevolmente, in particolare per quelli di secondo livello: il tasso di occupazione ad un anno lievita fino al 70% tra i laureati triennali, 2 punti percentuali in meno rispetto ai colleghi specialistici (72%), ma 10 punti in più di quelli a ciclo unico (60%). Tra i laureati di primo livello il tasso di occupazione è sceso, nell'ultimo anno, di 3 punti percentuali, che sale al -12% dall'indagine 2008; tra i colleghi specialistici la contrazione è inferiore all'1%, ma sale al -9% rispetto al 2008, infine tra gli specialistici a ciclo unico è del 2% inferiore, e sale addirittura al -20% dal 2008.

Per quanto riguarda la disoccupazione, ad un anno dal conseguimento del titolo di laurea, il tasso di disoccupazione è aumentato di +3,5% per la triennale pari al 23% (+12% dalla rilevazione del 2008), +1% per le lauree specialistiche/magistrali (+10% dal 2008) e +2% tra i colleghi specialistici a ciclo unico (+12% rispetto al 2008). A tre anni l'aumento della disoccupazione è del +2,5% tra i triennali, 1% tra gli specialistici e del 3% i tra i laureati a ciclo unico. Va comunque ricordato che dall'analisi è risultato che a cinque anni dal titolo il tasso di disoccupazione si riduce a valori "fisiologici" (6%), nonostante la crisi.

Graf. 1.37: Tasso di disoccupazione* ad 1 anno dalla laurea per tipo di corso (campione Almalaurea 2005-09)

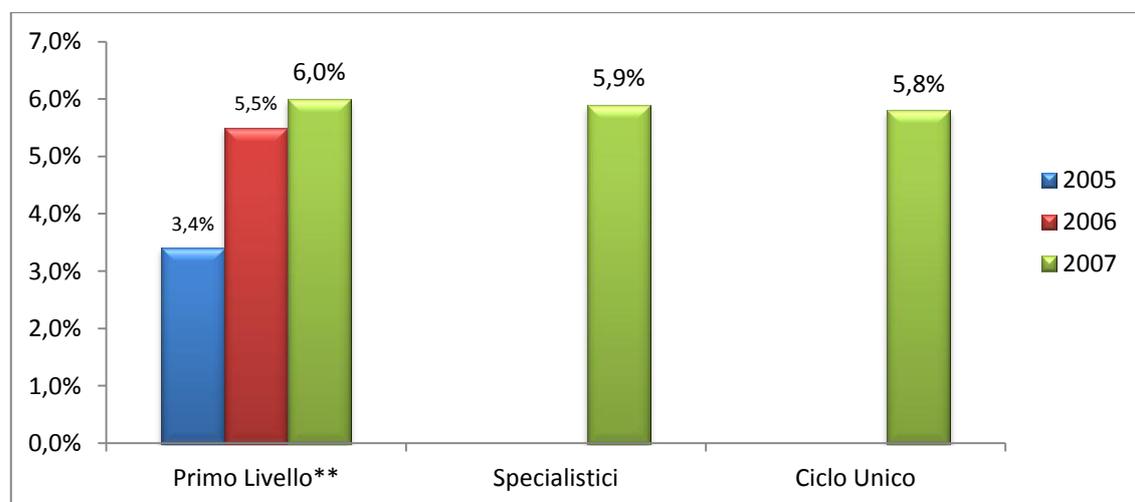


Fonte: Indagine Almalaurea, Marzo 2013.

* Tasso costruito secondo la definizione di Forza Lavoro Istat;

** Si considerano solo i laureati di primo livello non iscritti a corsi successivi.

Graf. 1.38: Tasso di disoccupazione* a 5 anni dalla laurea per tipo di corso (campione Almalaurea 2005-07)



Fonte: Indagine Almalaurea, Marzo 2013.

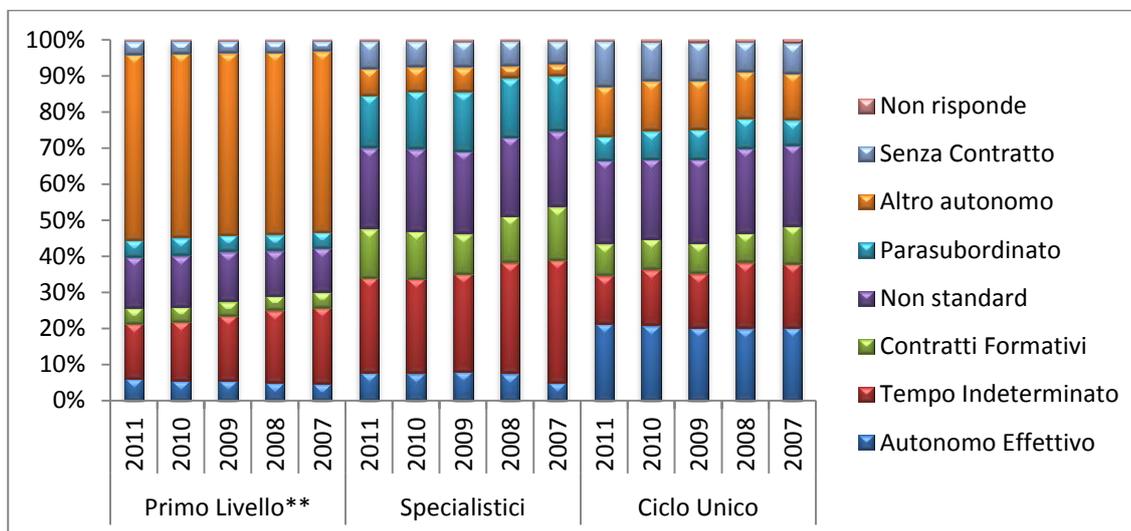
* Tasso costruito secondo la definizione di Forza Lavoro Istat;

** Si considerano solo i laureati di primo livello non iscritti a corsi successivi.

Con la sola eccezione dei laureati specialistici biennali ad un anno, rispetto alle precedenti rilevazioni si riduce anche la quota di lavoro stabile (a tempo indeterminato) ad uno e tre anni dal titolo. Alla contrazione della stabilità lavorativa si associa, naturalmente, un aumento dei contratti di lavoro atipici, che spesso si identificano come lavoro precario. La contrazione della stabilità lavorativa oscilla da -1 punto tra i triennali a -2 punti percentuali tra gli specialistici a ciclo unico (il lavoro stabile è pari, quest'anno, al 41% tra i triennali, al 34% tra gli specialistici e al 35% tra gli

specialistici a ciclo unico). Rispetto all'indagine 2008 la stabilità lavorativa ha subito una forte contrazione, pari a 10 punti tra i triennali, 6 punti tra gli specialistici, ma solo di 3 punti tra i colleghi a ciclo unico.

Graf. 1.39: Tasso di occupazione* ad un anno dalla laurea per tipo di corso e attività svolta (campione Alma laurea 2007-11)



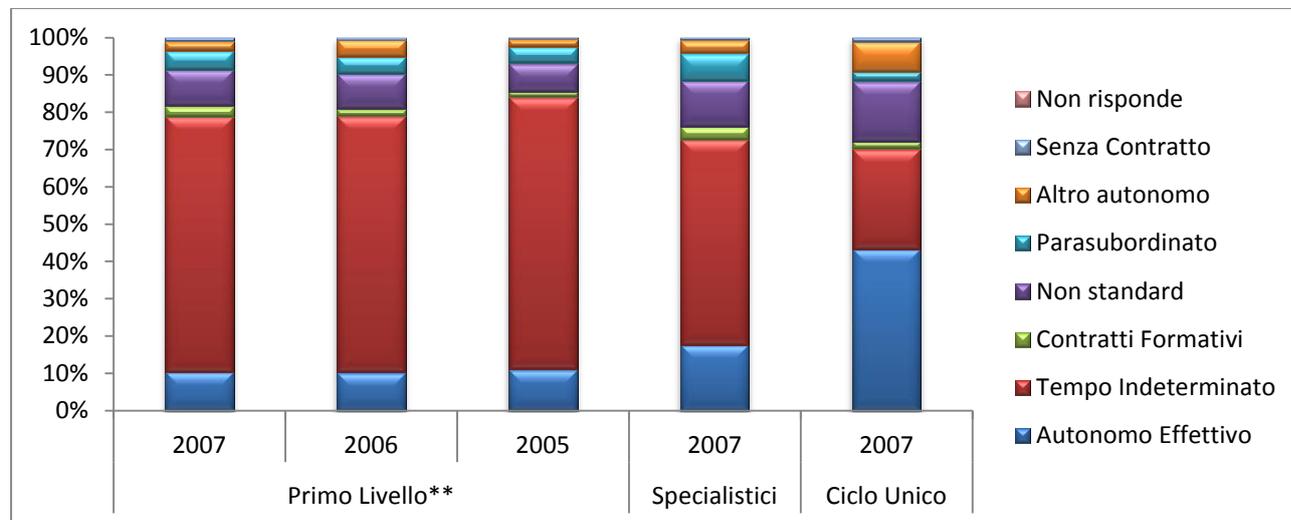
Fonte: Indagine Alma laurea, Marzo 2013.

* Tasso costruito secondo la definizione di Forza Lavoro Istat;

** Si considerano solo i laureati di primo livello non iscritti a corsi successivi.

Ad aggravare una situazione già di per se in peggioramento, contribuisce l'incremento del lavoro non regolamentato, in particolare tra i neo-laureati. Per alcuni percorsi di studio, soprattutto quelli che conducono tipicamente alle libere professioni, l'attività non regolare pare essere una prima, quasi obbligata, tappa del percorso di inserimento nel mercato del lavoro (+3 punti per i laureati di primo livello, +4 punti per i colleghi di secondo livello).

Graf. 1.40: Tasso di occupazione* a cinque anni dalla laurea per tipo di corso e attività svolta (campione Almalaurea 2005-07)



Fonte: Indagine Almalaurea, Marzo 2013.

*Tasso costruito secondo la definizione di Forza Lavoro Istat;

** Si considerano solo i laureati di primo livello non iscritti a corsi successivi.

La retribuzione ad un anno, complessivamente, supera di poco i 1.000 euro netti mensili, in calo rispetto alle precedenti rilevazioni, con una riduzione pari al 5% fra i triennali, al 2,5% per i laureati a ciclo unico e al 2% fra gli specialistici/magistrali biennali. Considerando l'attuale potere d'acquisto, nel periodo 2008-2012 le retribuzioni si sono contratte del 16%-18%.

Il dibattito corrente sulla riforma della scuola e dell'università, che ha accompagnato quello sui fabbisogni effettivi di laureati del Paese, si è anche concentrato sul tema della mancata corrispondenza tra le caratteristiche del capitale umano offerto dai lavoratori e quello richiesto dalle imprese, nota col termine disallineamento o *mismatch*. In effetti, diverse indagini, incluse quelle di Almalaurea, mostrano l'esistenza di disallineamento ma non consentono di sostenere che la situazione italiana si discosti sensibilmente da quella degli altri paesi. Il disallineamento è riconducibile a cause non sempre classificabili nell'ambito delle patologie e va collocato all'interno delle dinamiche del mercato del lavoro come quello italiano caratterizzato da tempi lunghi di inserimento occupazionale, percorsi di ingresso poco lineari, meccanismi di reclutamento e di carriera opachi e uno scarso ricorso alla formazione in entrata da parte delle imprese (Almalaurea, Rapporto 2013).

La dialettica tra scuola/università e mercato del lavoro è assai complessa, caratterizzata da sfasamenti che spesso dipendono, oltre che dalla qualità dell'Università, dall'efficacia dei canali di collegamento tra sfera lavorativa e sfera accademica, in particolare dal grado di avanzamento

tecnologico-organizzativo del mondo dell'impresa. La struttura imprenditoriale italiana, spesso a gestione familiare, in cui scarseggia il ricorso alla delega di funzioni di tipo manageriale e l'utilizzo di meccanismi retributivi di tipo incentivante. Ad incidere è anche il ridotto livello di istruzione medio degli imprenditori e dei manager, ben al di sotto della media dell'EU27 in cui tali cariche sono quasi esclusivamente appannaggio dei laureati, a cui si associa una minore capacità di valorizzare il capitale umano, minori performance innovative e un minore grado di internazionalizzazione delle imprese.

Sul disallineamento impatta anche l'eccesso di offerta per alcuni indirizzi di studio, tipicamente umanistici, e l'eccesso di domanda per titoli di studio a carattere scientifico. La presenza di figure professionali di difficile reperimento è più un problema legato a scarsa informazione, vischiosità dei mercati del lavoro, elevati costi della mobilità geografica, canali e strumenti di reclutamento poco efficienti.

Gli esiti occupazionali dei laureati sono caratterizzati da forti differenziazioni, che in generale accomunano tutti i tipi di laurea esaminati. I dati sopra esposti nascondono, infatti, differenze legate al genere: uomini e donne hanno in generale esiti occupazionali diversi, e differenze legate all'area geografica di provenienza dei laureati, con esiti per gli studenti del Nord diseguali a quelli del Sud. Più marcate sono le differenze in relazione al percorso disciplinare intrapreso. Considerando i laureati nel 2011 ad un anno dal conseguimento della laurea, in riferimento ad i laureati sia triennali che non hanno intrapreso altri corsi di formazione e sia specialistici, Almalaurea ha stimato la probabilità di entrare nel Mercato del Lavoro (escludendo dalla definizione di occupato i laureati impegnati in formazione retribuita) attraverso l'utilizzo di un modello di regressione logistica. L'analisi ha preso in considerazione sia fattori legati ad aspetti socio-demografici (genere, titolo di studio dei genitori, area geografica di residenza) che di curriculum preuniversitario (tipo e voto di diploma). Almalaurea prende, inoltre, in considerazione, fattori inerenti al titolo di studio universitario (tipo di laurea conseguita, gruppo disciplinare, area geografica dell'ateneo, punteggio degli esami, regolarità negli studi, mobilità per motivi di studio) e alle esperienze e competenze maturate durante il periodo di studi (tirocini/stage curricolari, esperienze di lavoro o di studio all'estero, conoscenza degli strumenti informatici). Infine, è stata data importanza alle aspirazioni e inclinazioni dichiarate dai laureati alla vigilia della conclusione degli studi (intenzione di proseguire ulteriormente gli studi, disponibilità a trasferite, aspettative sul lavoro cercato in termini di stabilità e sicurezza, possibilità di guadagno e di carriera, coerenza con gli studi, acquisizione di professionalità).

I risultati dell'analisi Almalaurea sono riportati nella Tabella 1.5. Nella tabella sono riportati solo i fattori risultati statisticamente significativi sulla probabilità di entrare nel Mercato del lavoro entro un anno dalla Laurea. La prima considerazione che emerge è che il punteggio negli esami non risulta discriminante nel determinare migliori opportunità occupazionali mentre, di contro, lo è il

voto di diploma di scuola secondaria superiore. Questo risultato, che sembra apparentemente strano, evidenzia il forte appiattimento delle votazioni universitarie. Infatti, tra i laureati triennali del 2011 il punteggio medio degli esami è pari mediamente a 26, con voto medio di laurea pari a 100; tra i laureati specialistici 28, con media di laurea 108, mentre tra i colleghi a ciclo unico è 26, e 104 è il voto di laurea. E' ovvio come questa distribuzione riduca il valore della votazione ricevuta dal laureato e, quindi, la funzione certificatoria del titolo di studio conseguito. Tale potenziale distorsione è ancora più marcata quando si considera che, il voto di laurea, tra l'altro diversamente distribuito tra percorso e percorso, costituisce spesso un pre-requisito nei concorsi pubblici. Il rispetto dei tempi previsti dagli ordinamenti nel conseguimento della laurea ha invece un effetto positivo sulla probabilità di entrare nel MdL, che diminuisce all'aumentare degli anni fuori corso, anche perché in tal caso i laureati si pongono sul mercato del lavoro in un'età più adulta. È verosimile, pertanto, che i laureati che cercano lavoro in età più giovani abbiano prospettive e disponibilità, anche contrattuali, più "appetibili" agli occhi dei datori di lavoro. Questa ipotesi trova anche conferma nell'utilizzo da parte delle aziende che usufruiscono dei dati messi a disposizione da AlmaLaurea come banca dati dei laureati a fini di selezione, infatti queste sono molto sensibili all'età dei candidati, più che alle votazioni in uscita dall'università. Nel modello, tuttavia, Almalaurea non ha tenuto conto direttamente del fattore età, poiché questa è profondamente diversa nei due collettivi in esame. Pur con tutte le cautele già menzionate, colpisce, e mette in discussione un luogo comune il fatto che, a parità di ogni altra condizione, siano le lauree triennali ad avere maggiori chance occupazionali ad un anno dal titolo. La differenza, seppure contenuta, è significativa. Potrebbe essere la conferma che una parte importante del mercato del lavoro del nostro Paese, soprattutto quella composta da piccole e medie imprese, non è ancora attrezzata per competere a livello elevato sui mercati internazionali (Almalaurea, 2013). Come era prevedibile, ad esercita l'effetto più consistente sulla probabilità di trovare un impiego ad un anno dalla laurea è il percorso disciplinare intrapreso: a parità di altre condizioni, infatti, i laureati di ingegneria, nonché dei gruppi scientifico, educazione fisica, insegnamento e linguistico risultano essere più favoriti. Penalizzati, invece, i colleghi dei percorsi giuridico, psicologico e geo-biologico. Si confermano significative anche le tradizionali differenze di genere e, soprattutto, territoriali testimoniando, *ceteris paribus*, la migliore collocazione degli uomini e di quanti risiedono o hanno studiato al Nord. A questo proposito, si sottolinea come la mobilità per motivi di studio risulti premiata in termini occupazionali. Il contesto socio-culturale di origine, sebbene l'approfondimento evidenzia che - in sé - l'influenza sia contenuta, sostiene propensioni ed aspettative, sia formative che di realizzazione, che ritardano l'ingresso nel mercato del lavoro, nell'attesa di una migliore collocazione professionale. Anche a parità di aspettative lavorative, infatti, i laureati provenienti da famiglie "culturalmente privilegiate",

ovvero nelle quali almeno un genitore è laureato, registrano una minore occupazione ad un anno dal titolo. Le esperienze lavorative ma non solo, così come alcune competenze maturate nel corso degli studi universitari esercitano un effetto positivo in termini occupazionali. A parità di ogni altra condizione, infatti, le esperienze di lavoro, di qualsiasi natura, le competenze informatiche, i tirocini/stage compiuti durante gli studi, le esperienze di studio all'estero: tutti elementi che rafforzano la probabilità di lavorare, entro un anno dal conseguimento del titolo.

Tab. 1.5: Test sui parametri del Modello Almalaurea (sono riportate solo le var. significative).

Variabili	Modalità di confronto	Exp(Est)	Pr > ChiSq
<i>Gruppo Disciplinare</i>	Agrario	0,729	0,000
	Architettura	0,727	0,000
	Chimico-Farmaceutico	0,782	0,007
	Economico-Statistico	0,766	0,881
	Educazione Fisica	0,984	0,000
	Geo-Biologico	0,520	0,000
	Giuridico	0,225	0,000
	Ingegneria	1,759	0,000
	Insegnamento e Linguistico	0,842	0,004
	Letterario	0,547	0,000
	Politico sociale	0,582	0,000
	Psicologico	0,438	0,000
	<i>Ref. Scientifico</i>		
<i>Tipo di Corso</i>	Specialistica	0,816	0,000
	<i>Ref. Triennale</i>		
<i>Sesso</i>	Maschio	1,100	0,000
	<i>Ref. Femmina</i>		
<i>Almeno un genitore con Laurea</i>	Si	0,933	0,004
	<i>Ref. No</i>		
<i>Area di Residenza</i>	Nord	1,472	0,000
	Centro	1,219	0,000
	<i>Ref. Sud</i>		
<i>Area dell'Ateneo</i>	Nord	1,355	0,000
	Centro	1,190	0,000
	<i>Ref. Sud</i>		
<i>Confronto tra Prov. di residenza e studio</i>	Ha studiato nella stessa Prov.	0,920	0,000
	<i>Ref. Ha studiato in altra Prov.</i>		
<i>Tipo di diploma</i>	Altro Diploma.	0,946	0,019
	<i>Ref. Liceo</i>		
<i>Voto di Diploma</i>		1,002	0,010
<i>Regolarità negli studi</i>	4 anni fuori corso	0,722	0,000
	2-3 anni fuori corso	0,821	0,000
	<i>Ref. Entro un anno fuori corso</i>		

Fonte: Indagine Almalaurea, Marzo 2013.

1.5. Le donne e il MdL

Uno degli impegni principali delle politiche dell'Unione Europea è la promozione dell'equilibrio di genere. Già con la "Strategia di Lisbona"⁷ (2000) si affermava la necessità di portare avanti l'obiettivo della parità tra uomini e donne, per ribadire "uguali opportunità per il lavoro femminile".

Negli ultimi anni si è osservata una crescita dell'integrazione femminile nel mondo del lavoro, e progressiva stabilizzazione nella posizione di occupate, con tassi di attività e di occupazione sempre maggiori; questo fenomeno si è evoluto di pari passo con l'aumento della scolarità femminile, che è stata l'effettiva arma vincente per lo sviluppo del Mercato del lavoro e della condizione femminile nel suo complesso⁸.

Ad aumentare è stato anche il tasso di partecipazione ai percorsi di studio universitari ed una maggior permanenza nei percorsi formativi. La maggior affluenza accademica femminile ha messo in luce come, questa componente, faccia rilevare livelli più alti di valutazioni raggiunte. Nel 2010 completano, infatti, un percorso formativo il 37,6% delle giovani donne contro il 30,7% degli uomini. Allo stesso modo cresce il numero delle donne laureate che tra il 2005 e il 2010 passano dal 10,5% al 14,9% mentre gli uomini si mantengono sotto questi livelli, pur aumentando dal 6,9% al 9,4%.

Differenze di genere molto forti, anche se meno marcate rispetto ad anni passati, si riscontrano nella scelta dei corsi di laurea (Tab. 1.6), in particolare per quel che riguarda i corsi scientifici ed ingegneria.

Nonostante gli elevati livelli di scolarizzazione, il tasso di attività ed il tasso di occupazione femminile, anche delle giovani generazioni, sono ancora distanti dai parametri europei.

Il tasso di disoccupazione femminile (Graf. 1.41), disaggregato per livello di istruzione in riferimento al 2012, penalizza mediamente la componente femminile di 2-3 punti percentuali rispetto a quello maschile, e la situazione è addirittura peggiorata a seguito della crisi.

⁷Insieme di riforme economiche approvato a Lisbona dai Capi di Stato e di Governo dell'Unione europea.

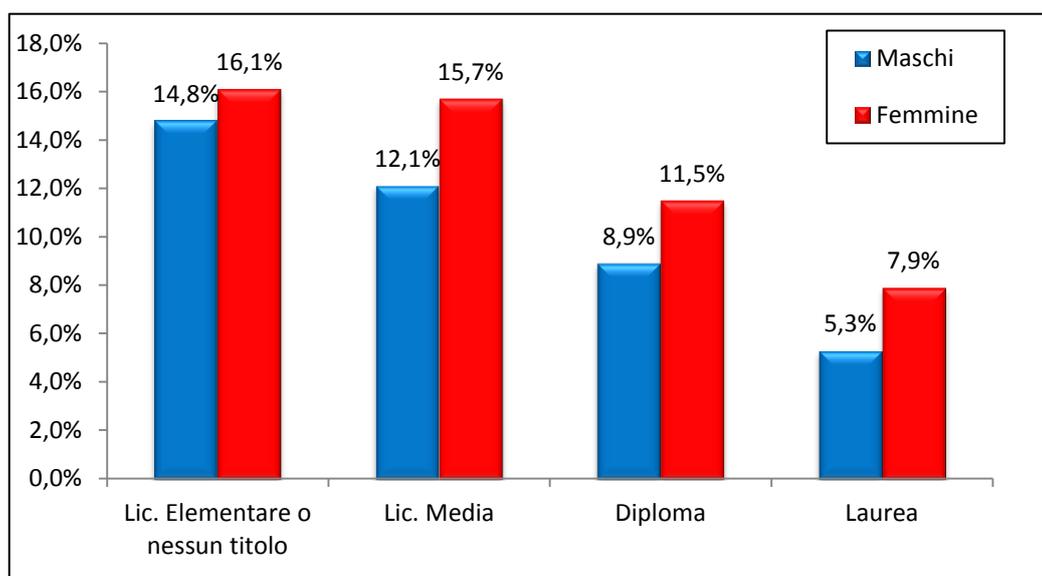
⁸ Per maggiori informazioni si veda: Libro Verde sul Lavoro.

Tab .1.6: Composizione percentuale dei laureati, per genere e gruppo disciplinare in Italia (2008).

Gruppo Disciplinare	Maschi	Femmine
<i>Ingegneria</i>	78,6%	21,4%
<i>Scientifico</i>	68,8%	31,2%
<i>Agrario</i>	57,3%	42,7%
<i>Educazione fisica</i>	57,0%	43,0%
<i>Economico - Statistico</i>	49,8%	50,2%
<i>Architettura</i>	48,1%	51,9%
<i>Giuridico</i>	40,6%	59,4%
<i>Chimico -Farmaceutico</i>	36,1%	63,9%
<i>Politico - sociale</i>	42,7%	57,3%
<i>Geo - Biologico</i>	34,4%	65,6%
<i>Medico</i>	34,7%	65,3%
<i>Letterario</i>	29,2%	70,8%
<i>Psicologico</i>	16,9%	83,1%
<i>Linguistico</i>	13,0%	87,0%
<i>Insegnamento</i>	8,1%	91,9%

Fonte: Datawarehouse Istat.

Graf .1.41: Tasso di disoccupazione, 15 e oltre, per titolo di studio e genere in Italia (2012).

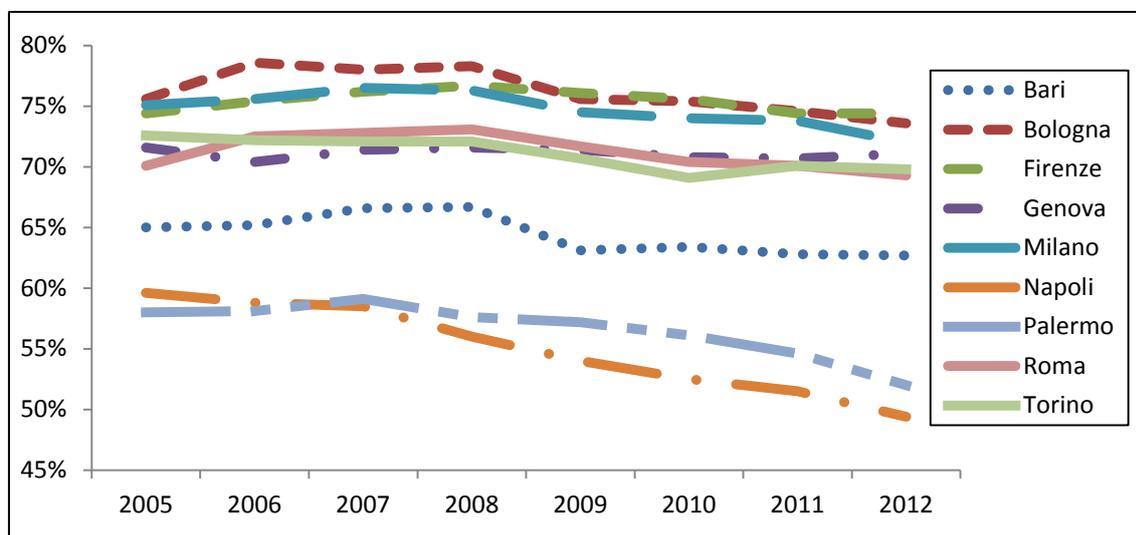


Fonte: Datawarehouse Istat.

Nonostante gli ultimi anni abbiano visto un aumento della partecipazione delle donne al Mercato del Lavoro, l'Italia è ben lontana dagli obiettivi proposti dall'Europa: il target di occupazione femminile fissato dalla Commissione Europea per il 2010 era il 60,0%, ma nel nostro Paese, stando ai dati Istat 2012, solo una donna su due tra i 20 e i 64 anni risultava occupata, con un tasso di 20 punti percentuali inferiore rispetto a quello maschile. Si registra, quindi, una situazione di forte ritardo occupazionale nei confronti dei paesi della Unione, in cui Paesi del Nord come la Svezia hanno tassi di occupazione femminili attorno all'80%, peggiorata solo da Grecia e Malta.

Il dato riguardante l'occupazione femminile (Graf.1.42) si differenzia anch'esso nelle diverse aree italiane, ad esempio nelle nove aree metropolitane l'incidenza delle donne nel mercato del lavoro è sostanzialmente diseguale. Si nota che le città più virtuose risultano Firenze, Bologna e Milano, con un'incidenza femminile nell'occupazione che intorno al 45% in tutto il periodo considerato (2005 – 2012), seguite da Genova, che dal 2005 al 2012, e quindi Torino e Roma. Questo insieme di Aree Metropolitane costituiscono il gruppo dominante, seguito con ampia distanza dalle Aree Metropolitane del Sud. Si posizionano quindi agli ultimi posti Bari, Palermo, e Napoli. Per quest'ultima città, particolare, la situazione è drammatica, con un'incidenza delle donne che, nel 2010, non supera il 30%.

Graf. 1.42: Tasso di occupazione femminile, Aree Metropolitane, 15 – 64 anni in Italia (2005 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat.

Nonostante l'elevata preparazione formativa con cui le donne si affacciano al mondo del lavoro, la ricerca di un'occupazione si rivela spesso un percorso lungo e difficoltoso, specialmente in relazione ai coetanei maschi che ottengono, a parità di condizioni, impieghi qualitativamente più soddisfacenti. I tempi di permanenza nella condizione di disoccupazione sono più lunghi per le donne, che incidono maggiormente nella disoccupazione di lunga durata (+2,0% rispetto alla componente maschile). Oltre alla disoccupazione anche l'inattività si rivela una condizione frequente nel percorso lavorativo delle donne, manifestandosi con frequenza in tutte le fasce d'età, determinando una situazione di disagio sociale e maggiore instabilità economica. Al crescere degli anni aumentano i divari tra i sessi, passando da uno scarto di 6,6 punti percentuali per la fascia d'età 25-34 anni, ad una differenza di quasi il 30% per la fascia 35-54 anni, per diminuire a 20 punti per le fasce d'età più avanzate. L'altissimo livello di inattività che caratterizza il contesto italiano rispetto a quello europeo è strettamente connesso, oltre che al fenomeno del lavoro nero largamente diffuso in Italia, anche al livello di scoraggiamento nella ricerca di lavoro. In Europa la quota di scoraggiati (ambosessi) si aggira intorno al 4% mentre in Italia supera il 9%. Il tasso di inattività che ne deriva è alto sia per gli uomini che per le donne. Per quest'ultime lo scoraggiamento consiste molto spesso nella rassegnata accettazione di un ruolo socialmente riconosciuto, come quello della casalinga e della madre a tempo pieno, a fronte di insormontabili difficoltà nell'accesso ad un mercato del lavoro che spesso non garantisce in termini retributivi neanche il pagamento delle spese che altrimenti andrebbero sostenute per essere sostituite nel lavoro domestico e di cura dei familiari a fronte dell'assenza di un adeguato welfare della conciliazione vita/lavoro (Osservatorio sul mercato del lavoro nella Provincia di Roma, 2010).

Differenze occupazionali si rilevano anche per quanto riguarda le retribuzioni. Il tema del differenziale salariale donna/uomo (GPG⁹) è affrontato, ormai da diversi anni, dalla Commissione Europea anche se, nonostante i continui propositi di sostegno all'occupazione femminile e gli impegni dalla Strategia Europea per l'occupazione, le differenze salariali sono presenti in tutti i paesi dell'Unione. I dati Eurostat mostrano una diminuzione, a livello comunitario, del gap salariale negli ultimi anni, nonostante differenze significative permangano tuttora.

⁹Il Gender Pay Gap è calcolato considerando la differenza tra i salari orari medi di uomini e donne, esprimendo tale differenza come percentuale del salario orario maschile.

Per la componente femminile, indipendentemente dalla qualifica, il settore privato “paga meno” che per gli uomini, in particolare per la qualifica di dirigente, dove il differenziale è pari al 37,1%; nel pubblico gli squilibri maggiori si verificano tra gli operai, con GPG del 29,8%, gap retributivi che mostrano le fallacità nella gestione delle risorse umane da parte delle aziende e nella cultura d’impresa.

In Italia, il dato relativo alla differenziazione salariale in base al genere è rimasta stabile nel corso degli ultimi anni: i livelli retributivi maschili risultano generalmente superiori a quelli femminili indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro, dall’età, dalla professione svolta e dal settore d’impiego, con un differenziale salariale “grezzo” pari al 4,9%. Ciò significa che in media le donne occupate con un lavoro dipendente ricevono una retribuzione oraria inferiore del 4,9% rispetto alla media degli uomini, questo avviene nonostante le donne occupate in Italia abbiano mediamente un livello d’istruzione più elevato rispetto agli uomini e, quindi, in base alle caratteristiche dell’investimento in capitale umano dovrebbero essere pagate di più, e non di meno, degli uomini.

Il gap salariale di genere appare in particolar modo significativo nel lavoro atipico in cui non avviene contrattazione collettiva, e quindi vi è una maggiore arbitrarietà nella determinazione delle retribuzioni. Una donna su due percepisce un reddito annuale sotto i 5.000 € , contro il 34,0% degli uomini. I redditi maggiori sono quasi esclusivamente riservati alla componente maschile: solo il 6,0% delle donne può disporre di redditi superiori ad i 30.000 €, contro il 20,0% degli uomini (Tab. 1.7).

Tab. 1.7: Imponibile del lavoro atipico, per genere e fasce di reddito (Italia, 2007).

Classi di reddito	Maschi	Femmine
<i>Da 1 a 5000 €</i>	34,0%	50,4%
<i>Da 5000 a 15000 €</i>	27,2%	31,2%
<i>Da 15000 a 30000 €</i>	18,7%	12%
<i>Da 30000 a 50000 €</i>	9,8%	3,5%
<i>Da 50000 a 100000 €</i>	9,5%	2,2%
<i>Da 100000 € e oltre</i>	0,5%	0,07%

Fonte: Libro Verde sull’occupazione femminile nel Lazio, 2008.

Consistenti sono anche i divari registrati nei ruoli professionali ricoperti: gli incarichi di grado più alto, in particolare le posizioni dirigenziali, sono per lo più ricoperti da uomini, con un 43,0% contro il 17,0% della componente femminile. I settori in cui è nettamente prevalente la presenza maschile sono quelli dell'industria, dell'agricoltura, delle costruzioni, dei trasporti e della pubblica amministrazione. Più equilibrata è invece la presenza di uomini e donne nei servizi, nel commercio, nel settore turistico, nella ristorazione e nei servizi di credito e assicurativi. Sono invece prevalenti le donne nella sanità, nell'istruzione e negli altri servizi alla persona. Questi settori, che potremmo definire *female intensive*, essendo quelli meno remunerativi per il lavoro, provocano quei differenziali nelle retribuzioni medie che vedono le donne in netto svantaggio rispetto agli uomini (Osservatorio sul mercato del lavoro nella Provincia di Roma, 2010).

Questo quadro fa sì che le donne svolgano un lavoro sostanzialmente accessorio a quello degli uomini, con salari più bassi a parità di posizione occupazionale. Molto spesso questa situazione trova motivazione nell'assenza di servizi e infrastrutture, in particolar modo servizi per l'infanzia, che permettano alle donne di conciliare vita professionale e cura dell'ambiente domestico¹⁰, e che quindi spingono ad accettare una condizione di lavoro e retributiva più svantaggiata. Non a caso i Paesi del Nord, per i quali la partecipazione al lavoro delle donne è molto più consistente, sono molto più all'avanguardia riguardo il tema "politiche per l'infanzia". La Svezia, ad esempio, rispetta tutti i dieci parametri di eccellenza delle politiche per l'infanzia predisposte dell'Unicef¹¹, risultando lo Stato più virtuoso per quanto riguarda la cura e l'educazione dei bambini. Si colloca al secondo posto l'Islanda con nove parametri, e a seguire Danimarca, Finlandia, Francia e Norvegia. E' quindi evidente l'incontestabile primato dei Paesi scandinavi (Tab. 1.8). A livelli più alti di intervento per le politiche per l'infanzia corrisponde un più elevato tasso di occupazione femminile, il che evidenzia l'importanza di una più attenta politica di servizi da parte dello Stato. Fanno eccezione Olanda, Germania ed Irlanda che, pur non classificandosi nelle posizioni più elevate secondo le indicazioni dell'Unicef (l'Irlanda addirittura si colloca in ultima posizione), mantengono alti tassi di occupazione femminile.

¹⁰In Italia i compiti di cura dell'ambiente domestico sono quasi sempre appannaggio della donna, anche se lavora, e raramente il carico e la responsabilità dell'assistenza viene condiviso con i familiari non conviventi (Cgil, 2012).

¹¹L'Unicef ha proposto un'insieme di dieci indicatori che permettono di comparare l'insieme dei servizi predisposti dalle politiche intersettoriali per l'infanzia per il periodo che precede l'età d'avvio dell'obbligo scolastico.

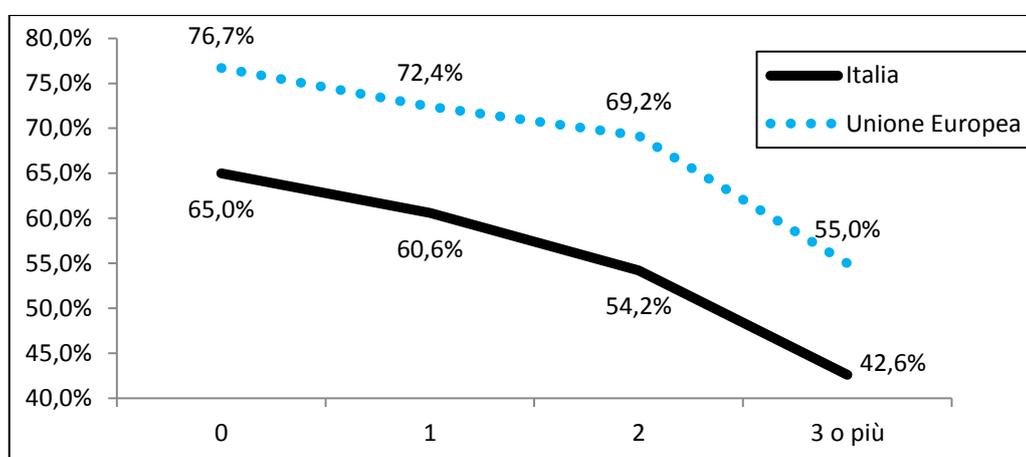
Tab. 1.8: Indagine Unicef sui servizi per l'infanzia, in relazione a 10 parametri di valutazione e al tasso di occupazione femminile nei principali Paesi Europei (2011).

Stato	Cat	ori	riso	upa	zion	un	ann	rita	per	ti al	25	all'8	0%	tutt	o il	per	di	ffib	ni	nell	so	nei	infan	tile	serv	izi
Svezia	10		77,2			✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Islanda	9		77,9					✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Danimarca	8		72,4			✓		✓		✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		
Finlandia	8		71,9			✓		✓		✓				✓				✓		✓		✓		✓		✓
Francia	8		64,6			✓		✓		✓		✓		✓		✓				✓		✓		✓		
Norvegia	8		77,1			✓		✓		✓		✓						✓		✓		✓		✓		✓
Belgio	6		61,5					✓		✓		✓				✓						✓		✓		✓
Ungheria	6		54,9					✓				✓		✓		✓		✓								
Slovenia	6		64,8			✓		✓		✓				✓		✓										✓
Austria	5		69,6					✓				✓		✓				✓				✓				
Olanda	5		71,4					✓		✓				✓		✓		✓								
Inghilterra	5		67,9					✓		✓		✓		✓		✓										
Germania	4		71,1					✓				✓				✓		✓								
Italia	4		49,9					✓				✓		✓		✓										✓
Portogallo	4		64,8					✓				✓		✓		✓										✓
Spagna	3		55,5									✓		✓		✓										
Svizzera	3		75,1											✓				✓				✓				
Irlanda	1		59,7													✓										

Fonte: Dati raccolti dall'indagine Unicef e dall'Eurostat.

La situazione dell'Italia non è brillante, poiché rispetta solo i parametri minimi essenziali di quattro indicatori su dieci, non ha quindi una politica dell'infanzia come, ad esempio, altri Stati europei, ed il tasso di occupazione femminile, nel 2012 per la classe d'età 15-64 anni, era appena il 47,1%. I Governi che si sono succeduti negli ultimi anni hanno sempre proclamato l'importanza della famiglia, ma poco si è fatto di concreto per attuare questo principio. L'importanza di questo tema sta anche nel fatto che il tasso di occupazione femminile in Italia è molto sensibile al crescere del numero di figli. Già a partire dal concepimento del primo figlio il tasso di occupazione scende del 4,4%, e la tendenza è più che proporzionale al crescere del numero di figli (Graf. 1.43).

Graf. 1.43: Tassi di occupazione per numero di figli in Europa ed in Italia (2009).

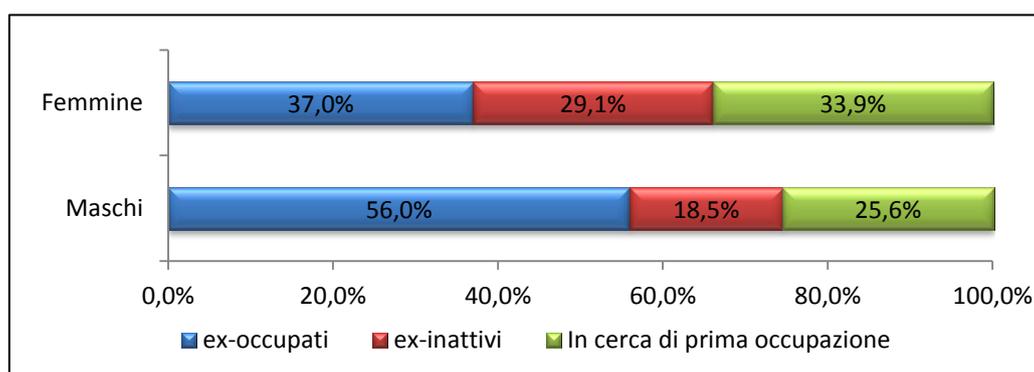


Fonte: Dati raccolti dall'Eurostat

I dati sulla inattività femminile rilevano, inoltre, una sottoutilizzazione e discriminazione di genere nel mondo lavoro. Considerando la fascia d'età 25-34 anni, che rappresenta il periodo in cui termina la carriera accademica e ci si afferma nel mercato del lavoro, si rileva un tasso di inattività femminile di circa il 70% della complessiva classe di età. A peggiorare ancora di più il quadro si rileva come, nella fascia di età 34-54, la componente maschile raggiunga il livello minimo di inattività, mentre quella femminile il massimo, ciò significa che nonostante un numero elevato di donne abbia investito nella formazione personale, di fatto non entra nel mondo del lavoro. Inoltre, nelle fasi di cambiamento nei percorsi di vita, come il matrimonio, la nascita dei figli, o la cura dei genitori anziani, una donna su quattro lascia l'occupazione.

Considerando la classe d'età tra i 34 ed i 39 anni, che corrisponde agli anni in cui, di norma, la componente maschile raggiunge l'apice nella vita lavorativa e professionale, sviluppando spesso percorsi di carriera, le donne si trovano a dover affrontare il problema di conciliazione tra crescita professionale e cura dell'ambiente domestico, che spesso si risolve nella scelta di rallentare il proprio

sviluppo di carriera o, nel peggiore dei casi di abbandono della propria occupazione. Questa seconda scelta è spesso influenzata proprio dall'instabilità a cui i percorsi lavorativi dei giovani vanno incontro, senza discriminazione di sesso e, per le donne, dai minori rendimenti in termini di retribuzione e qualifica, che generano il mancato raggiungimento di una posizione di un certo livello persuadano ad abbandonare il lavoro al momento della nascita del primo figlio. La debolezza della componente femminile nel mercato del lavoro è misurabile anche dalla scarsa protezione sociale per la maggioranza delle donne, e ciò è dovuto al fatto che, in Italia, i trattamenti di disoccupazione sono elargiti esclusivamente a chi ha perso un lavoro, mentre il 63,0% delle donne si trova nella condizione di ex-inattiva o in cerca di prima occupazione e quindi non ha diritto a nessuna sovvenzione. A beneficiare delle tutele sono perlopiù gli uomini, che invece per oltre il 50,0% si trovano nella condizione di ex-occupati (Graf. 1.44). Inoltre, come già ricordato sopra, poiché le donne sono sovra rappresentate nel mondo del lavoro atipico in cui scarseggiano le forme di tutela, è evidente come la componente femminile costituisca una popolazione debole dal punto di vista della protezione sociale, e come sia svantaggiata dall'attuale sistema degli ammortizzatori sociali, e continuerà ad esserlo finché non ci sarà un sostanziale e corposo allargamento degli ammortizzatori a copertura degli outsiders¹². Per avere un'idea della condizione delle donne basti pensare che la progressiva precarizzazione del lavoro di tutti, uomini e donne, è sempre più spesso indicata con l'espressione "femminilizzazione del lavoro" utile per evidenziare il nesso tra la precarietà di vita e la domanda di lavoro nei confronti della componente femminile che il mercato ha via via configurato (Osservatorio sul mercato del lavoro nella Provincia di Roma, 2010).



Graf.1.44: Percentuali di disoccupati per condizione sociale e genere in Italia (2011).

¹² Si veda: Cartini, Simonazzi, 2012).

Fonte: “Il lavoro in Italia: Dal precariato alla riforma Fornero” di Ragozzino G. e Lucchese M.

1.6. I contratti

Una buona misura delle dinamiche intercorrenti nel mercato del lavoro, in grado di cogliere le variazioni dei principali aggregati economici, come l'occupazione e la disoccupazione, è data dall'analisi della struttura contrattuale e, in particolare, dalle variazioni negli avviamenti e nelle cessazioni contrattuali, che permettono di valutare i cambiamenti che intervengono nel mercato del lavoro. L'occupazione può essere stratificata per tipologia di lavoro, seguendo la classificazione Istat:

- dipendenti e autonomi *full time* a tempo indeterminato (occupazione standard);
- dipendenti e autonomi *part-time* a tempo indeterminato (occupazione parzialmente standard);
- dipendenti a termine e collaboratori (occupazione atipica).

Tale analisi permette di cogliere il fenomeno dell'instabilità del lavoro che, in particolar modo negli ultimi anni a causa del dilagarsi della crisi, sta diventando uno dei nodi critici che interessano il dibattito economico e politico dei principali paesi industrializzati, e non fa eccezione l'Italia, dove i cambiamenti normativi realizzati al fine di incentivare la flessibilità, sia in entrata che in uscita, fanno sorgere la questione di un possibile aumento dell'instabilità. Il livello di instabilità in un Paese può essere individuato da due diversi indicatori:

- la quota dei lavori atipici sul totale dei contratti di lavoro attivi;
- il livello di mobilità presente nel mercato del lavoro, basato sul numero di transizioni da lavoro a lavoro ($j-t-j-t^3$) verificatesi in un determinato arco temporale (Ires, 2011).

Nel 2012, rispetto all'anno precedente, si verifica una diminuzione complessiva degli occupati nelle varie componenti contrattuali. Da un'analisi per tipologia di contratto risultano in flessione le tipologie di lavoro a tempo pieno, ad eccezione di quelle facenti capo al lavoro atipico, che invece è risultato in aumento. La crescita maggiore si ha per gli occupati a tempo determinato, con contratto part-time (+13,22%). Per quanto riguarda il lavoro standard, per gli autonomi la flessione è stata del 2,6%, mentre per i dipendenti a tempo pieno la riduzione è stata del 2,42% (Tab. 1.9).

Tab. 1.9: Var. % dell'occupazione per tipologia di contratto in Italia (anni 2010 – 2012).

Tipologia di contratto	2010/2011	2011/2012	Totale 2010/2012
<i>Dipendente stabile a tempo pieno</i>	-0,45%	-2,42%	-2,86%
<i>Autonomo a tempo pieno</i>	-0,93%	-2,60%	-3,50%
<i>Occupato stabile part-time</i>	3,12%	9,00%	12,40%
<i>Dipendente temporaneo full-time</i>	4,86%	-0,41%	4,43%
<i>Dipendente temporaneo part-time</i>	6,88%	13,22%	21,01%
<i>Totale</i>	0,38%	-0,73%	-0,36%

Fonte: Datawarehouse Istat

Dal 2010 ha inizio un accenno di ripresa dell'occupazione per le tipologie di lavoro atipico, con un aumento del 4,43% per i dipendenti a termine full-time tra il 2010 ed il 2012, ma soprattutto un'elevata crescita del lavoro stabile part-time che guadagna, nello stesso periodo, il 21% circa di occupati. Di contro si ha una flessione del lavoro dipendente a tempo indeterminato, che si riduce del 2,86% per il full-time, mentre aumenta il lavoro standard part-time: +12,4%. Il lavoro autonomo, sempre in riferimento alla variazione 2010-2012 manifesta in media una diminuzione del 3,5%.

Nel biennio 2010-2012, quindi, si ha un recupero dell'occupazione solo nelle figure contrattuali meno solide. La crisi ha colpito inizialmente le figure più deboli, l'occupazione temporanea dipendente e in collaborazione, nonché i professionisti e i piccoli imprenditori autonomi meno attrezzati. Il lavoro dipendente standard ha dapprima beneficiato del ricorso alla cassa integrazione guadagni, che ha funzionato da copertura per buona parte del 2009. Già nel quarto trimestre dell'anno, però, terminato il periodo di copertura dei provvedimenti integrativi, molti dipendenti hanno perduto il lavoro e con quello la stabilità della loro professione. La base occupazionale è infatti in sostanziale trasformazione, i contratti atipici stipulati prevalgono a scapito delle posizioni standard, e questo è l'andamento che, con tutta probabilità, vedremo avanzare ancora nei prossimi anni come dimostrano i dati sopra esposti.

La tendenza al persistere nella condizione di instabilità si traduce nell'aumento del numero di atipici che, pure con contratti di durata inferiore a 36 mesi, svolgono lo stesso lavoro da almeno tre anni: nel 2010 il 2,8% in più rispetto al 2009. Inoltre la quota di quanti restano nel lavoro atipico è passata dal 52,4% del I trimestre 2009 al 59,0% del primo trimestre 2010 (Tab. 1.10).

Un altro fattore di cambiamento nella composizione della domanda di lavoro è dato dalla flessione della quota di contratti atipici che si trasformano in occupazione standard, che passa dal 23,9% del 2008 al 15,5% del primo trimestre 2010. Tale trasformazione della struttura sociale è

tutt'altro che priva di conseguenze, anzi accresce le probabilità di permanenza in una situazione di precarietà, dove l'accesso al lavoro standard diviene sempre più una condizione per pochi. In più, a distanza di un anno un quinto degli atipici si trova in condizione di non occupazione.

Tab. 1.10: Permanenze e flussi in uscita dall'occupazione atipica in Italia (I° trim. 2007 – I° trim. 2010).

Tipologie di lavoro atipico	I° 2007 – I° 2008	I° 2008 – I° 2009	I° 2009 – I° 2010
<i>Dipendenti standard</i>	21,2%	17,4%	13,9%
<i>Autonomi standard</i>	2,7%	2,2%	1,6%
<i>Atipici</i>	54,6%	52,4%	59,0%
<i>Parzialmente standard</i>	5,3%	5,0%	5,1%
<i>Non occupazione</i>	16,2%	23,0%	20,4%

Fonte: Ires - Rapporto di ricerca n°08/2011 "Un mercato del lavoro sempre più "atipico": scenario della crisi".

Occorre sottolineare che, in generale, mobilità nei contratti di lavoro non è di per se sinonimo di instabilità, lo diventa qualora la continuità lavorativa¹⁴ sia ostacolata dal numero di transazioni da lavoro a lavoro ($j-t-j-t$). Sono infatti rintracciabili diverse situazioni contrattuali nelle quali un individuo può collocarsi "nell'area di stabilità", caratterizzata da bassa mobilità, "nell'area di instabilità" in cui si verifica forte discontinuità lavorativa ed un "area grigia" rappresentata da percorsi contraddistinti da saturazione del tempo di lavoro accompagnato ad una elevata mobilità. Non solo, i lavoratori appartenenti all'area grigia sono in grado di cogliere quanto c'è di positivo nella possibilità di transizione nei percorsi lavorativi, anche in termini di retribuzioni. Di contro per gli instabili il susseguirsi di contratti di lavoro temporaneo alimenta una situazione di precarietà che si riflette negativamente nel sistema retributivo: lo stipendio medio mensile netto di un dipendente a termine a tempo pieno è il 24 per cento inferiore di quello di un dipendente standard a tempo pieno.

La mobilità, quindi, abbraccia al suo interno gli instabili ed i mobili con saturazione, il nodo cruciale sta nell'identificazione del peso relativo di questa seconda componente che, nel caso italiano, appare una quota decisamente minoritaria rispetto alle due principali tipologie: stabili ed instabili, il che rende difficoltoso separare i termini "precarietà" e "mobilità". Inoltre, nel nostro Paese, i lavoratori già presenti nel mercato del lavoro con un contratto stabile, *insiders*, sono meno esposti alle riforme del mercato del lavoro degli *outsiders*, ossia i lavoratori coinvolti nella flessibilità e con un limitato grado di protezione sociale.

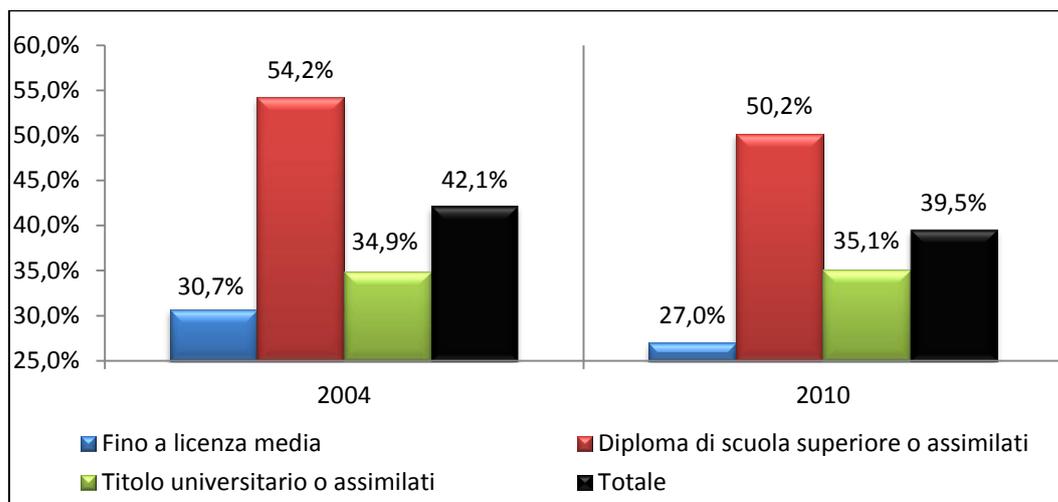
¹⁴ La continuità lavorativa è la durata complessiva del tempo di lavoro, calcolata prendendo in considerazione l'insieme delle durate dei rapporti di lavoro e la loro concatenazione temporale.

Le considerazioni precedenti, tuttavia, non implicano alcuna garanzia di certezze per gli *insider*, regolati da contratti standard, poiché alcune ricerche¹⁵ hanno dimostrato che sul totale di nuovi contratti stipulati la percentuale di rapporti di lavoro che riesce a superare il triennio è circa il 20-22%. Solo per questa componente si può cominciare a parlare di rapporti di medio-lunga durata, con qualche probabilità di aver individuato un posto di lavoro stabile.

Il prezzo più alto dell'instabilità lavorativa è pagato dai giovani. Se si considera la classe d'età tra i 16 ed i 30 si ha che, tra il 1987 ed il 2001, i percorsi lavorativi instabili sono passati dal 41,0% al 51,0% del totale, un aumento di dieci punti percentuali in soli 15 anni. Nello stesso periodo si rileva una flessione dei percorsi lavorativi stabili del 23,0%, con solo un 30,0% di giovani sul totale, che hanno avuto accesso al mercato del lavoro con un contratto di lunga durata. I dati mostrano che la probabilità per un giovane di entrare nel mercato del lavoro con un percorso stabile è minore per chi ha iniziato la carriera in anni più recenti. A partire dalla fine degli anni novanta il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro si è fatto sempre più evidente, per raggiungere il suo apice con la crisi degli ultimi anni. L'attuale recessione ha intensificato il fenomeno di sostituzione dell'occupazione stabile con lavoro temporaneo costretto alla mobilità. Tale flessibilità del mercato, che dapprima investiva fasce d'età più giovani, ha iniziato ad interessare in misura sempre più marcata le generazioni adulte, in particolare *over* quaranta, che rimangono intrappolati in percorsi di lavoro temporaneo. Le statistiche derivate dalla "Rilevazione continua sulla Forza Lavoro" condotta dall'Istat mostrano i cambiamenti strutturali avvenuti nell'ultimo decennio. Considerando la composizione percentuale del lavoro atipico in classi di età: fino a 29 anni, 30-44 e ≥ 45 anni (Graf. 1.45-1.47), si nota che gli *over* 44 hanno guadagnato quasi 4 punti passando dal 17,7% nel 2004 al 21,5% nel 2010. L'aumento del peso relativo in tale classe si è registrato soprattutto tra i meno scolarizzati (dal 28,6% al 36,5%) e, in misura minore, tra i diplomati (dal 10,7% al 15,0%). Cresce, quindi, il numero di occupati temporanei quando manca un titolo universitario, soprattutto tra i giovani fino a 29 anni.

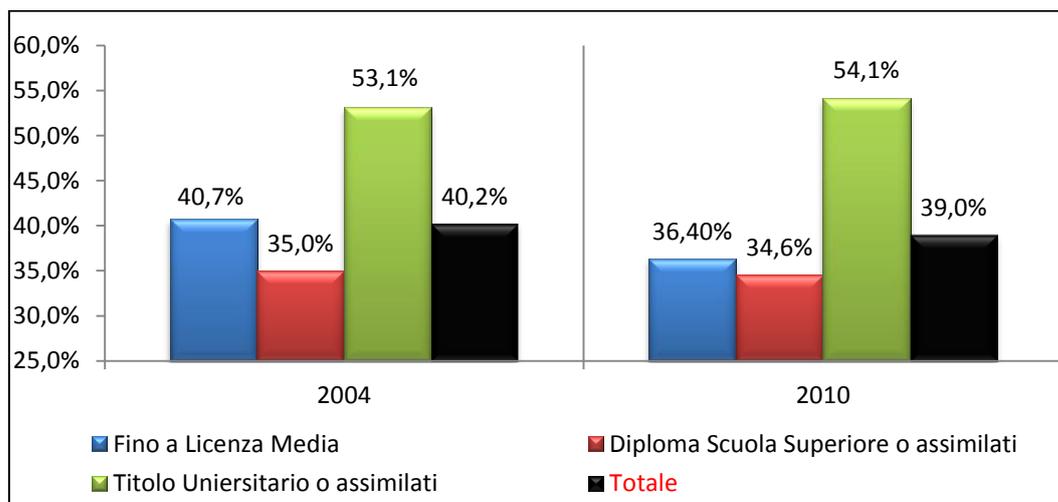
¹⁵Per ulteriori approfondimenti si veda "La durata dei rapporti di lavoro: evidenze da alcuni mercati locali del lavoro veneti", Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M., 2000.

Graf. 1.45: Numero di atipici per titolo di studio, 15-29 anni in Italia (2004 - 2010).



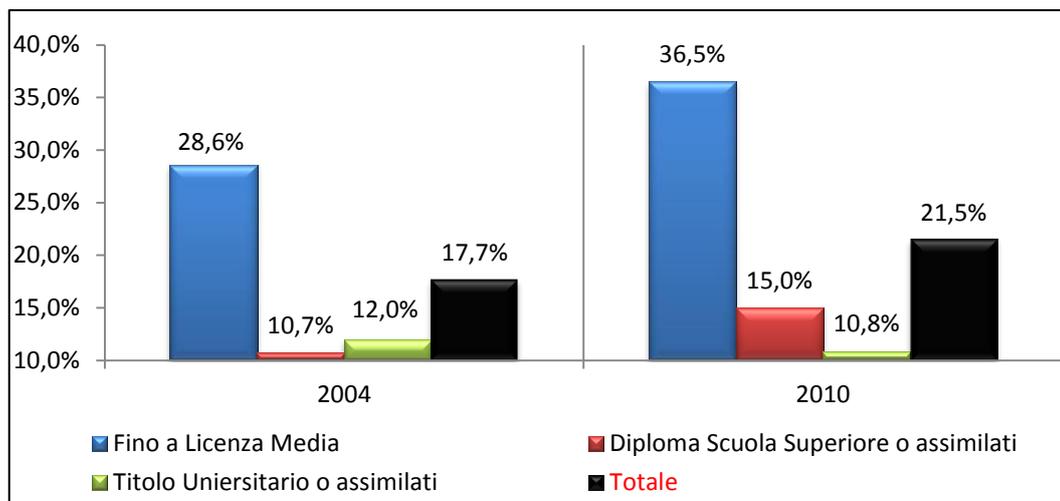
Fonte: Ires - Rapporto di ricerca n°08/2011 "Un mercato del lavoro sempre più "atipico": scenario della crisi"

Graf. 1.46: Numero di atipici per titolo di studio, 30-44 anni in Italia (2004 - 2010).



Fonte: Ires - Rapporto di ricerca n°08/2011 "Un mercato del lavoro sempre più "atipico": scenario della crisi"

Graf. 1.47: Numero di atipici per titolo di studio, oltre i 45 anni in Italia (2004 - 2010).

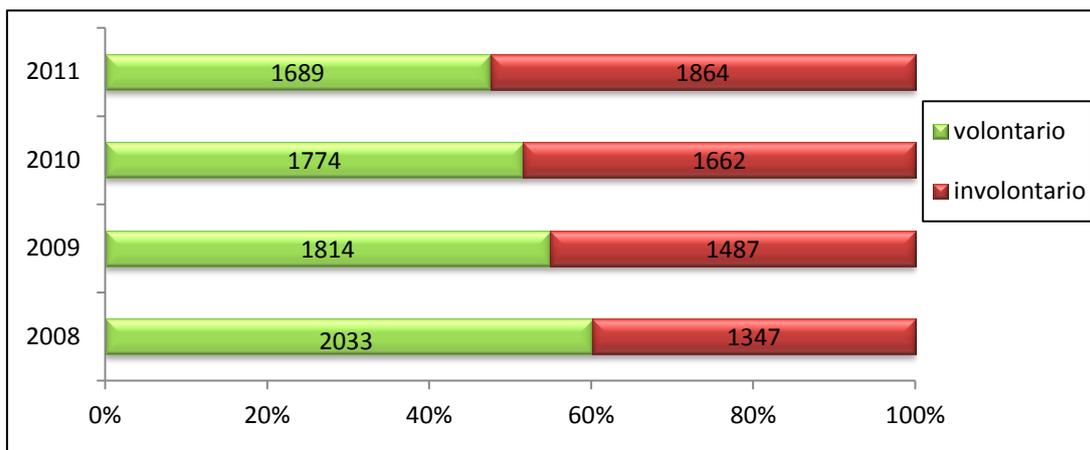


Fonte: Ires - Rapporto di ricerca n°08/2011 “Un mercato del lavoro sempre più “atipico”: scenario della crisi”

Seguendo le statistiche Istat si coglie il carattere pro-ciclico dell’occupazione temporanea, che risponde velocemente alle variazioni del prodotto adattando l’input di lavoro alle necessità congiunturali dell’impresa. Ciò comporta che così come erano stati i lavoratori atipici ad essere colpiti per primi dalla caduta della domanda a seguito dell’innescarsi della fase recessiva, ora sono gli unici a beneficiare della debole ripresa registrata negli ultimi due anni, a scapito delle posizioni di lavoro stabile che continuano a flettersi, seppur più lievemente. La crisi ha quindi rafforzato il processo di sostituzione tra *stayers* e *movers*, già in atto da più di un decennio.

Il parziale riassorbimento dei disoccupati in occupazione a termine non basta a colmare un critico tasso di inattività che continua a crescere. Tale aumento, come si è precedentemente visto (capitolo precedente) è in parte attribuibile alla componente straniera, soprattutto donne, agli uomini nell’area del Mezzogiorno ed i giovani che dilatano il periodo di studio. Ad aggravare ancor di più la situazione è il numero assoluto di inattivi in età da lavoro, circa 15 milioni, in relazione all’estensione della “zona grigia” che conta poco più di 3 milioni di persone.

Graf. 1.48: Composizione del part-time in Italia (2008-2011 - dati al I° sem.- valori in migliaia).



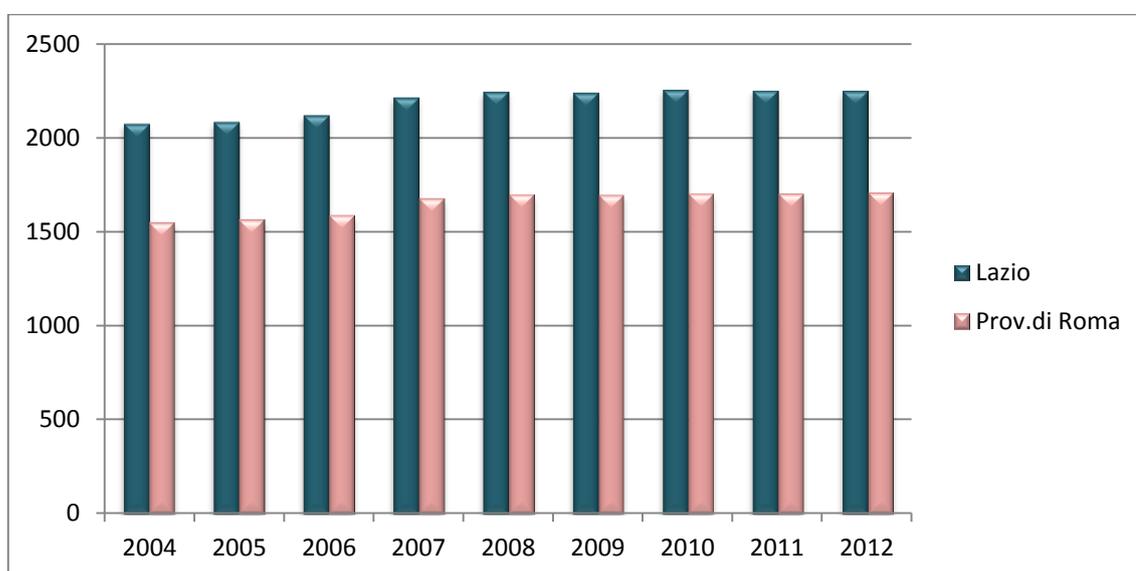
Fonte: Ires - Rapporto di ricerca n°08/2011 “Un mercato del lavoro sempre più “atipico”: scenario della crisi”

Le difficoltà dell'economia italiana sono rintracciabili anche dall'utilizzo del contratto di lavoro part-time, e dall'aumento dei part-timer involontari, che quindi ripiegano su questa tipologia di lavoro perché non hanno trovato un lavoro a tempo pieno, che nel triennio 2008-2011 crescono del 37%, arrivando a rappresentare la quota maggioritaria dei contratti part-time (Graf. 1.48). Questi fenomeni denotano un sottoutilizzo delle risorse disponibili del Paese, costrette al part-time o addirittura inattive, e quindi un mal funzionamento dell'economia.

2. IL LAZIO E L'AREA METROPOLITANA DI ROMA

La Provincia di Roma è sempre stata caratterizzata da un elevato tasso di occupazione in relazione al livello del Lazio: nel 2004 assorbiva il 74,6% dell'intero bacino occupazionale regionale, percentuale aumentata di un punto e mezzo nel 2012, raggiungendo il suo picco storico con 1.706.000 occupati sui 2.250.067 della Regione (75,9%). Il peso della Provincia romana, in rapporto a quello delle altre Province del Lazio (Latina, Rieti, Viterbo e Frosinone), è del tutto anomalo rispetto alla struttura delle altre regioni italiane.

Graf. 2.1: Occupati Regione Lazio e Provincia di Roma (valori in mgl, 2004-2012).



Fonte: Datawarehouse Istat

Nel mercato del lavoro del Lazio si rilevano, inoltre, le seguenti disuguaglianze territoriali:

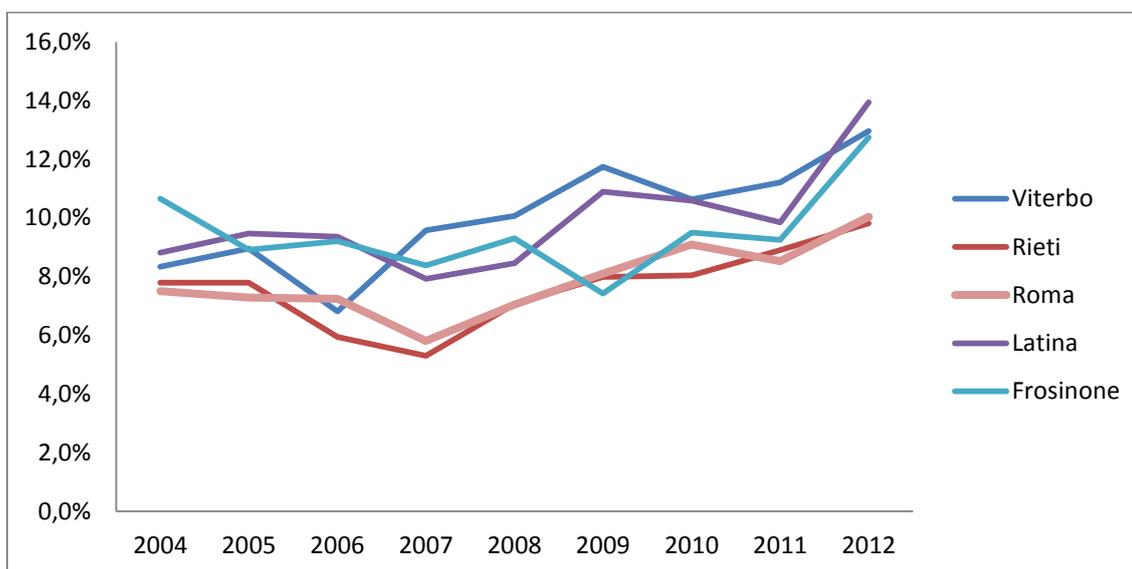
- **il tasso di attività**, per la popolazione in età lavorativa (15–64 anni), varia nel 2012 da un massimo del 52,8% nella Provincia di Roma e un minimo del 43,2% nella Provincia di Frosinone, con un range di quasi dieci punti percentuali e con entrambi i valori in diminuzione rispetto agli ultimi anni (in particolare rispetto al 2008 anno in cui si sono avuti valori massimi dell'ultimo decennio);

- **il tasso di disoccupazione** nel 2012 valore minimo pari al 9,8% nella Provincia di Rieti, contro il massimo, pari al 13,9%, registrato nella Provincia di Latina. Tale indicatore presenta quindi un sostanziale equilibrio nel territorio regionale sebbene con un trend generale per tutte le Province di aumento del tasso di disoccupazione; Negli ultimi anni il trend del tasso di disoccupazione è stato in aumento per tutte le Province, in particolar modo per le aree di Frosinone e Latina con una crescita più che doppia delle altre Province.

- **l'incidenza delle donne tra gli occupati** globali (15 anni e più) evidenzia un differenziale tra le varie Province di ben oltre 10 punti percentuali: nel 2012 si passa dal 39,74% della Provincia di Roma (area di maggior coinvolgimento femminile) al 26,57% di Frosinone, che si posiziona all'ultimo posto tra le province laziali;

- **il tasso di disoccupazione giovanile complessivo**, riferito a giovani in età compresa tra 15 e 24 anni, vedeva fino al 2010 Viterbo all'ultimo posto per disoccupazione con il minor tasso per i giovani maschi (22,7%) e Frosinone al primo posto per disoccupazione giovanile femminile col valore più alto delle altre province laziali(50,3%). Negli ultimi 2 anni c'è stata un'inversione di tendenza molto forte con Viterbo che dall'ultimo posto per livello di disoccupazione giovanile passa al primo posto nel 2012 (44,6%). Roma si colloca al 3° posto per quanto riguarda il livello di disoccupazione delle giovani donne (31,7%);

Graf. 2.2: Tasso di disoccupazione 15-24 anni nelle Province del Lazio (valori %, 2004-2012).



Fonte: Datawarehouse Istat

- la Provincia di Roma è quella che presenta il miglior **valore di “pari opportunità”** lavorativa per genere, con differenziale minimo nel tasso di disoccupazione tra giovani uomini e giovani donne (circa 2 punti percentuali).

Attualmente l'intera area nazionale sta subendo la fase di recessione più grave dal secondo dopoguerra, che non risparmia il territorio romano. Il 2008 ha segnato l'inizio di un processo di caduta economica mondiale che segnerà la crisi globale più dura degli ultimi 60 anni (Osservatorio sul mercato del lavoro 2010 – 2011).

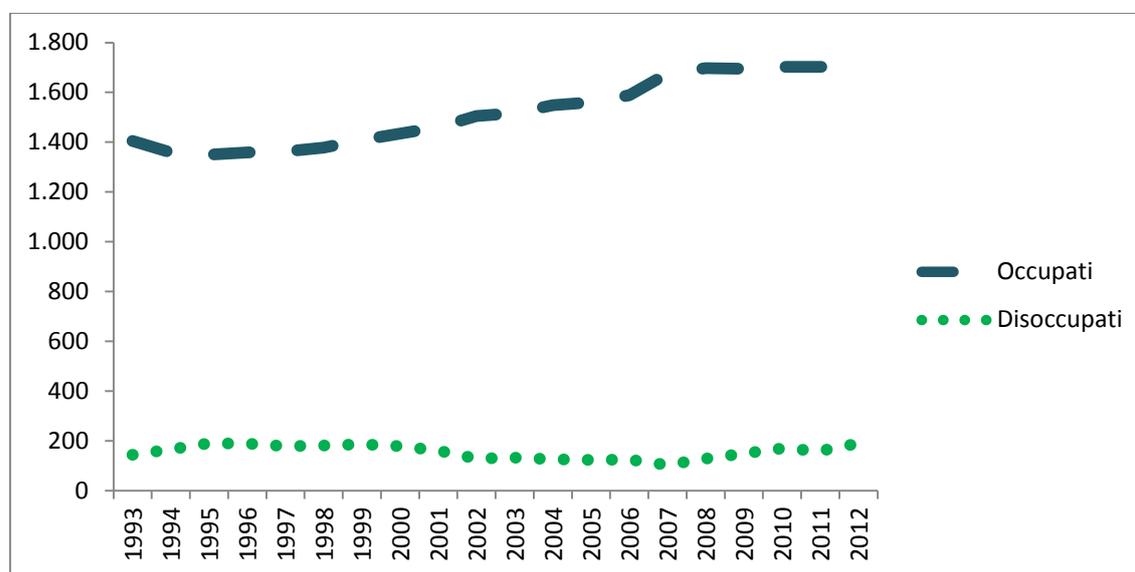
Mentre fino al 2007 si registra un andamento decrescente del tasso di disoccupazione, successivamente si ha un'inversione di tendenza e, nonostante la tenuta dell'occupazione, si riscontra

un considerevole aumento della disoccupazione. Elemento di criticità è la caduta della domanda di lavoro, che ha subito una forte accelerazione nel corso di tutto il 2009, protraendosi poi negli anni successivi.

2.1. L'occupazione

Tra il 1995 ed il 2012 la Provincia di Roma ha visto un incremento superiore al 25% degli occupati (Graf. 2.3), con un'accelerazione particolare tra il 2006 ed il 2007, anni in cui l'incremento, davvero sorprendente, è stato pari a 5,6 punti percentuali.

Graf. 2.3: Dinamiche annuali dell'occupazione nella Provincia di Roma (valori in mgl, 1993–2012).



Fonte: Datawarehouse Istat

Secondo la dott.ssa Villani dopo un decennio di costanti aumenti della forza lavoro occupata, tra il 2008 ed il 2009 si è assistito ad una diminuzione complessiva degli occupati. Si difende meglio dalla caduta dell'occupazione la componente femminile, che nel 2009 fa addirittura registrare un lieve incremento delle occupate pari allo 0,7%, dovuto per lo più alle donne appartenenti alle fasce d'età centrali comprese tra i 35 ed 54 anni.

La performance dell'area romana si presentava (a fine 2012) migliore rispetto alla situazione nazionale (Tab. 2.1), con una diminuzione dell'occupazione inferiore per la componente maschile, ed un aumento superiore per quella femminile, rispetto alla media italiana. A livello globale la Provincia di Roma presenta un leggero incremento percentuale degli occupati tra il 2011 ed il 2012

(+0,29%), trainato dall'aumento dell'occupazione femminile, contro una diminuzione media nazionale (- 0,30%).

Tab. 2.1: Occupati per genere (Italia e Roma, 2012, var % 2008-09).

	Valori assoluti 2012			Variazioni % dal 2011-12		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<i>Provincia di Roma</i>	954.000	753.000	1.707.000	- 0,73	+ 1,48	+ 0,29
<i>Italia</i>	13.441.000	9.458.000	22.899.000	- 1,31	+ 1,17	- 0,30

Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro a Roma 2008-09 – Clementina Villani

Nel 2012 il tasso di occupazione della popolazione compresa tra i 15 ed i 64 anni nell'area romana, in diminuzione dal 2008, risulta pari al 61,0%, inferiore rispetto alle aree metropolitane settentrionali (nella zona Nord il tasso di occupazione al 2012 è il 65%), ma comunque al di sopra della media nazionale (56,8%). Anche in questo caso l'aumento del tasso è dovuto in misura preponderante alla crescita del tasso di occupazione femminile, favorito dalle maggiori possibilità di ricorso al part-time. Il differenziale con il resto del Paese si mantiene quindi positivo, in termini di quantità ma anche di qualità dell'occupazione, infatti la realtà romana presenta opportunità diversificate e livelli professionali molto qualificati rispetto alla situazione generale dell'Italia.

Negli ultimi anni l'occupazione complessiva ha quindi subito un ridimensionamento, particolarmente critico per la riduzione di lavoro temporaneo che per primo ha pagato i costi della recessione, non potendo accedere ad i meccanismi di ammortizzazione come la Cassa integrazione. Ciò non toglie che la parziale tenuta dell'occupazione è derivata proprio al ricorso di politiche che hanno puntato su schemi di riduzione dell'orario di lavoro come la CIG¹⁶.

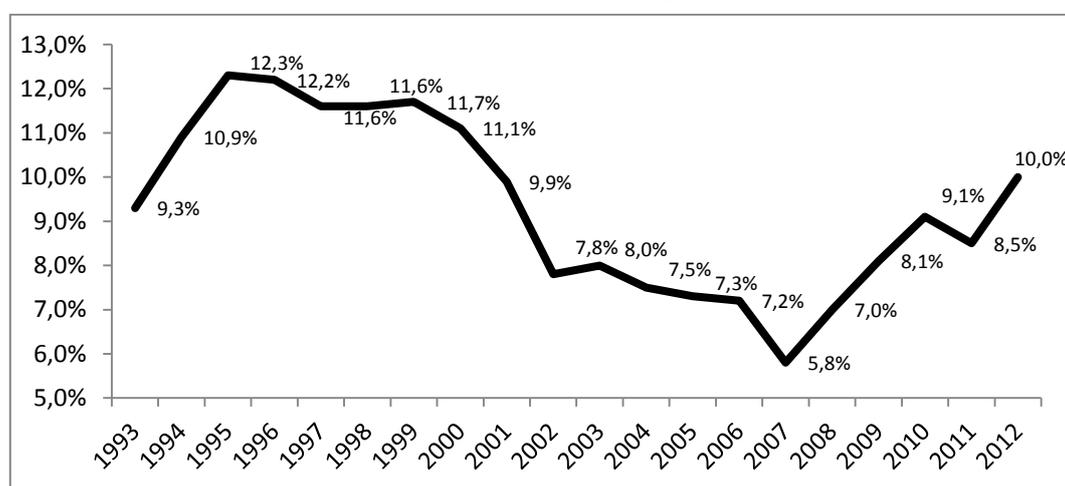
Il mancato rinnovo dei contratti a tempo determinato e delle collaborazioni in scadenza hanno avuto conseguenze particolarmente rilevanti tra i giovani appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 25 ed i 39 anni, anche in presenza di alta formazione.

¹⁶ La CIG (cassa integrazione guadagni) è una prestazione economica erogata dall'Inps con la funzione di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori che vengono a trovarsi in precarie condizioni economiche a causa di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

2.2. La disoccupazione

Analizzando le tendenze del mercato del lavoro di lungo periodo, dagli anni novanta ad oggi, si evidenzia come lo stock delle forze lavoro e degli occupati siano notevolmente cresciuti nel tempo. Contestualmente il tasso di disoccupazione è diminuito dal 1995 al 2007 anni in cui, rispettivamente, ha raggiunto il suo massimo (12,3%) e minimo (5,8%) storico degli ultimi decenni (Graf. 2.4). Nel quinquennio successivo si assiste ad un'inversione di tendenza, nel 2012 il tasso di disoccupazione si riporta al 10,0%, denotando un segnale di crisi per l'economia del territorio.

Graf. 2.4: Dinamiche annuali del tasso di disoccupazione (Roma, 1993–2012).



Fonte: Datawarehouse Istat

Secondo il Rapporto sul Mercato del lavoro condotto dalla dottoressa Villani nel 2010 l'aumento della quota dei disoccupati è dovuto in parte all'aumento di quanti hanno perso il lavoro – la disoccupazione in senso stretto costituisce la quota preponderante delle persone in cerca di lavoro – ed in parte dall'ingresso sul mercato del lavoro di persone precedentemente inattive, in particolare donne, è infatti elevato il contributo della percentuale di donne alla ricerca della loro prima occupazione e da ex inattive, costituita per lo più da giovani con una formazione medio-alta (Tab. 2.2). Ciò significa che il mercato del lavoro romano continua, almeno fino a fine 2010, ad attrarre forza lavoro femminile, che non rinuncia a cercare un impiego, anzi è sollecitata dalla preoccupazione per un clima economico recessivo ad uscire dallo stato di inattività.

In generale il fenomeno dello scoraggiamento risulta comunque in espansione, anche se inferiore al trend nazionale presenta un andamento preoccupante, specialmente per la componente

maschile, che risente maggiormente delle difficoltà connesse alla perdita di lavoro, come la riallocazione sul mercato.

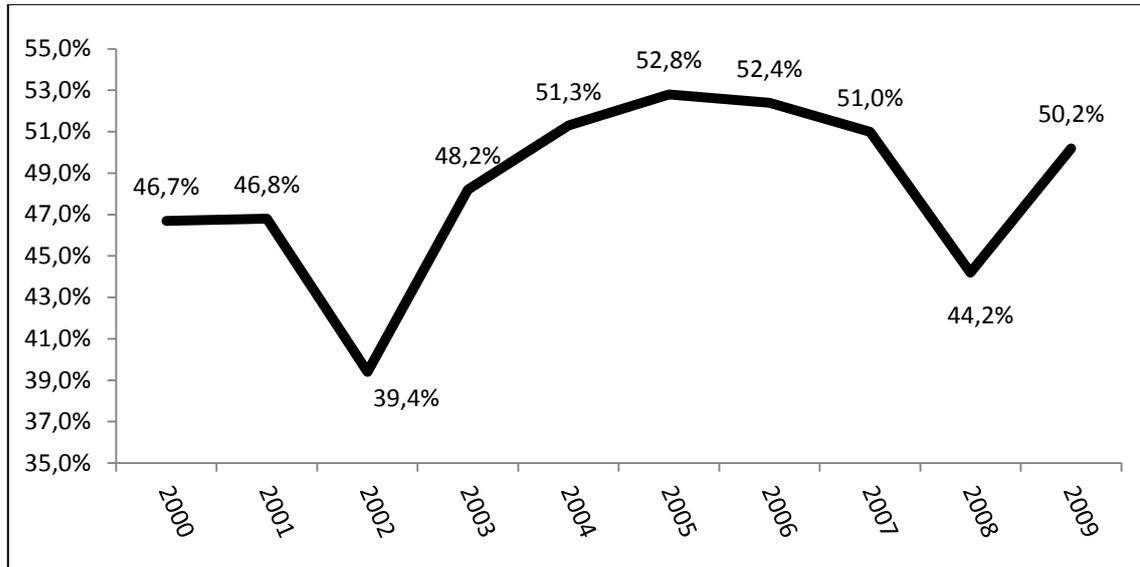
Tab. 2.2: Persone in cerca di occupazione, per condizione e genere, 15-74 anni, Prov. di Roma (val. %, 2009).

Condizione	Maschi	Femmine	Totale
<i>Ex-occupati</i>	63,8%	38,4%	49,6%
<i>Ex-inattivi con precedenti esperienze</i>	14,9%	27,8%	22,1%
<i>Senza precedenti esperienze</i>	21,4%	33,8%	28,3%

Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro a Roma 2008-09 – Clementina Villani

La quota di persone in cerca di lavoro per la componente maschile si riferisce maggiormente agli ex occupati, è invece negativa la tendenza degli ex inattivi, che segnala il rischio per gli uomini a rimanere in uno stato di inattività, per la sfiducia di trovare una nuova occupazione. Un ulteriore segnale del peggioramento della disoccupazione è dato dall'aumento nel tempo dell'incidenza della disoccupazione di lunga durata sul totale dei disoccupati (Graf. 2.5).

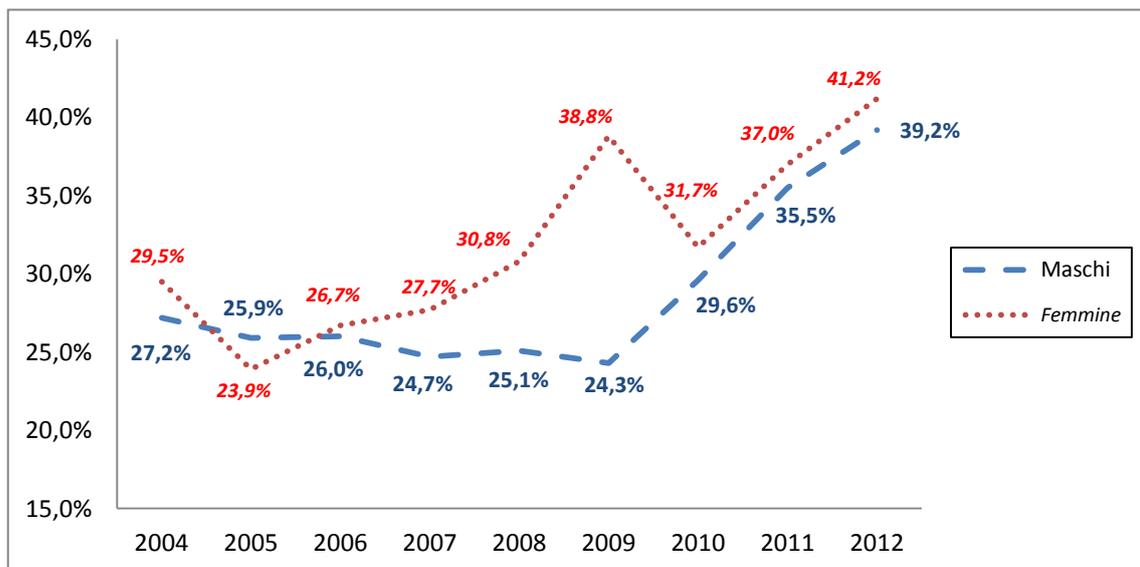
Graf. 2.5: Disoccupati di lunga durata sul tot. dei disocc., 15 anni e oltre, Prov. di Roma (val. %, 2000–2009).



Fonte: Ires - Rapporto di ricerca n°08/2011 “Un mercato del lavoro sempre più “atipico”: scenario della crisi”

In un clima di peggioramento complessivo del livello di disoccupazione, si rafforza per i giovani (15-24 anni) il rischio di rimanere esclusi dall'attività lavorativa. Nel 2012 tra gli appartenenti alle forze di lavoro in età compresa tra i 15 ed i 24 anni si rilevava un livello di disoccupazione femminile pari al 41,2% (contro il 36,9% della media nazionale) peggiorato notevolmente in confronto al 2005 (23,9%), ed un tasso di disoccupazione maschile pari a 39,2% (contro il 37,5% della media nazionale) anch'esso peggiorato rispetto al 2005 (25,9%) (Graf. 2.6).

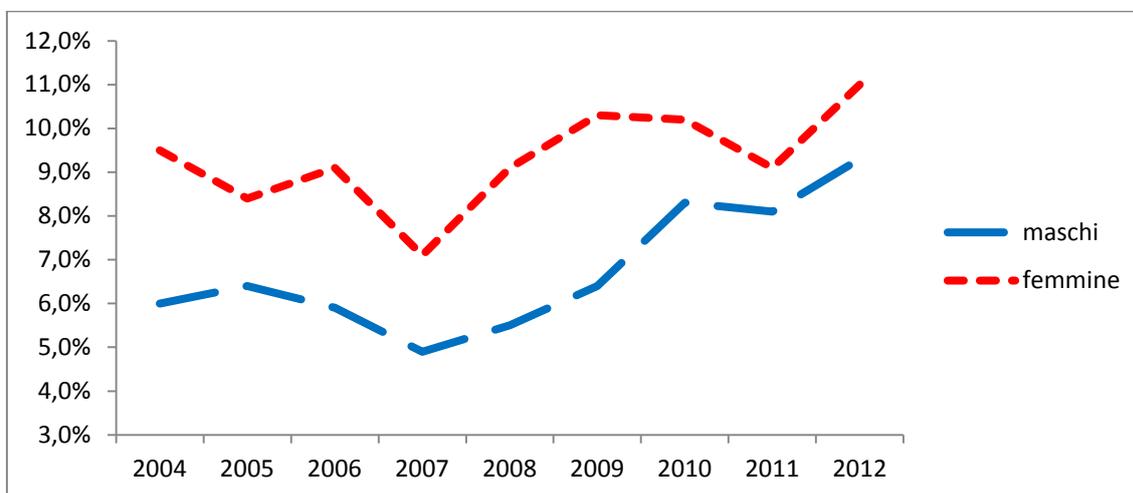
Graf. 2.6: Tasso di disoccupazione, per genere, 15-24 anni (Roma, 2004–2012).



Fonte: Datawarehouse Istat

Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione globale si nota un'andamento presocchè parallelo rispetto al genere, con tassi dapprima in diminuzione fino al 2007, che poi raggiungono il picco nel 2012 (Graf. 2.7). Il tasso di disoccupazione è più alto per le donne per ogni fascia d'età, nonostante dopo il 2011 si evidenzi un restringimento nella forbice occupazionale tra i due generi.

Graf. 2.7: Tasso di disoccupazione per genere, 15 anni e oltre nella Prov. di Roma (2004–2012).



Fonte: Istat .

Nel 2004 le donne costituivano il 43,5% delle forze di lavoro mentre il tasso di occupazione femminile (percentuale di donne occupate sul totale della popolazione femminile 15-64 anni) corrispondeva al 50,1%. Nel 2010 le donne raggiungono il 44,5% delle forze di lavoro, mentre il tasso di occupazione femminile si porta al 53,1% (sul totale della popolazione 15-64 anni).

Le donne inoltre, sempre secondo lo studio della dott.ssa Villani, sperimentano periodi di ricerca mediamente più lunghi e difficoltosi, tanto che i tempi medi di reperimento di un'occupazione risultano due anni e mezzo per le donne contro i 18 mesi per gli uomini (Tab. 2.3).

Tab. 2.3: Persone in cerca di occupazione per genere e durata della ricerca (Prov. di Roma, 2009).

Durata della ricerca	Maschi	Femmine	Totale
<i>Fino a sei mesi</i>	43,9%	36,5%	39,8%
<i>7 – 12 mesi</i>	21,6%	23,0%	22,4%
<i>13 – 24 mesi</i>	17,8%	20,5%	19,3%
<i>Più di 24 mesi</i>	16,6%	20,0%	18,5%
<i>Durata media</i>	18 mesi	29 mesi	24 mesi

Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro a Roma 2008-09 – Clementina Villani

I tempi per la ricerca di un impiego variano, sia per la componente maschile che per quella femminile, in relazione al titolo di studio posseduto, poiché all'aumentare della scolarizzazione diminuiscono i tempi medi di ricerca (Tab. 2.4).

Tab. 2.4: Durata media della ricerca di lavoro, in mesi, per genere e titolo di studio (Prov. di Roma, 2009).

Titolo di studio	Maschi	Femmine
<i>Università</i>	16	12
<i>Secondaria superiore</i>	14	22
<i>Licenza media</i>	20	48
<i>Elementare</i>	38	25

Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro a Roma 2008-09 – Clementina Villani

Tuttavia, per le donne, la scelta di proseguire la carriera universitaria rischia di diventare un percorso obbligato poiché, altrimenti, il tempo medio di ricerca di un impiego si aggira intorno ai due anni, mentre per gli uomini diplomati questo risulta addirittura inferiore a quello dei laureati. Per le donne che posseggono solo la licenza superiore il tempo di disoccupazione raggiunge i quattro anni, e ciò evidenzia l'importanza per la componente femminile di attivare percorsi di formazione che facilitino l'inserimento nel mondo del lavoro.

2.3. La partecipazione

Una delle problematiche del mercato del lavoro romano è l'alto livello di mancata partecipazione¹⁷ al mercato del lavoro in particolare per il genere femminile. Specialmente nelle classi di età centrali (25-34 anni e 35-54 anni) la differenza nella mancata partecipazione tra i due generi è molto marcata in tutto il periodo analizzato.

Questa differenza è probabilmente dovuta al ruolo diverso che occupano i due generi sia all'interno della famiglia sia all'interno della società.

¹⁷ Si definisce Tasso di mancata partecipazione al lavoro la percentuale di disoccupati di 15-74 anni + gli inattivi che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare) sul totale delle forze di lavoro 15-74 anni + gli inattivi che non cercano lavoro nelle 4 settimane sono disponibili a lavorare). Rispetto al tasso di disoccupazione è una misura più ampia che permette di cogliere anche la parte di popolazione inattiva che sarebbe disponibile a lavorare
Fonte: Istat, Rapporto Bes 2013: il benessere equo e sostenibile in Italia, 2013

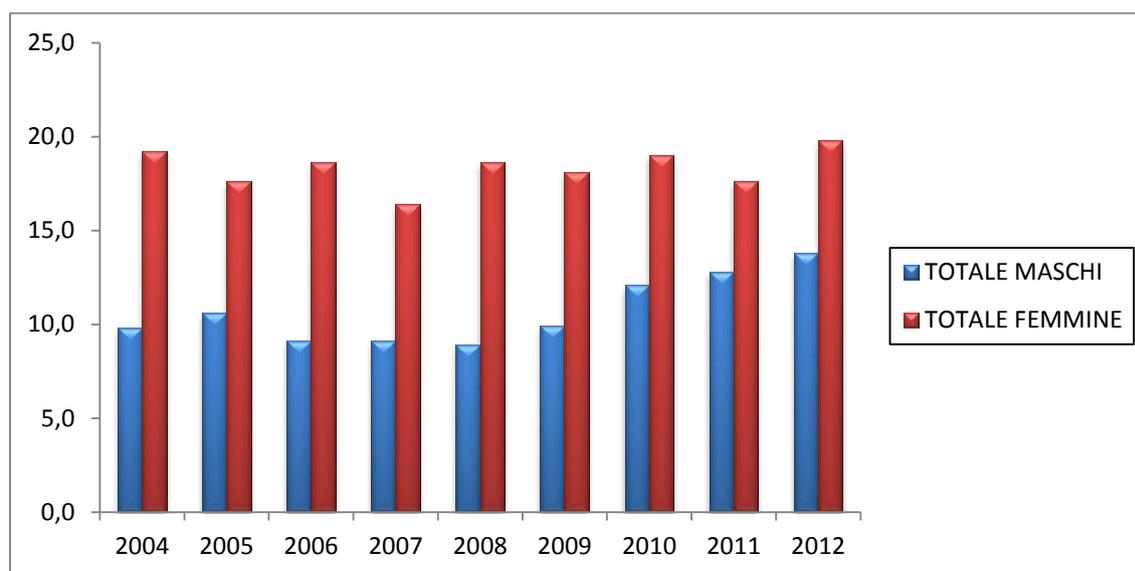
Si nota che tuttavia questa differenza di genere ha un trend decrescente dovuto però non ad una migliore situazione di partecipazione per le donne ma ad un peggioramento della situazione partecipativa degli uomini (vedi grafico 2.8). Le donne mantengono prevalentemente i compiti di cura domestica, e ciò fa sì che proprio il periodo in cui si viene a costituire il nucleo familiare sia quello più critico per le donne in ambito lavorativo, anche in un'area metropolitana come quella di Roma dove sono presenti maggiori servizi di *child-care* rispetto ad altre aree del Paese e dove è particolarmente diffusa l'occupazione terziaria pubblica che notoriamente presenta delle caratteristiche di orario e di organizzazione del lavoro più favorevoli alla conciliazione del lavoro contrattuale con quello svolto in ambito domestico.

Tab. 2.5: Mancata partecipazione al Mercato del lavoro per genere e per fasce d'età (Roma, 2004-2012).

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24 maschi	42,1	37,7	37,5	41,0	39,2	35,0	39,3	44,7	53,4
15-24 femmine	42,4	40,1	43,3	41,9	47,1	50,6	47,0	49,9	54,5
25-34 maschi	11,8	14,8	10,2	11,2	9,0	10,8	15,2	17,1	17,7
25-34 femmine	21,8	21,9	20,2	17,2	18,3	20,0	21,3	20,0	22,1
35-54 maschi	4,6	5,5	5,0	4,3	5,2	7,0	8,6	8,1	8,5
35-54 femmine	15,9	14,0	14,9	13,7	16,3	14,6	16,3	15,3	16,6
55-74 maschi	10,0	9,6	8,5	9,1	8,7	8,1	7,6	10,0	10,8
55-74 femmine	10,3	9,8	16,9	13,1	13,4	12,2	11,9	8,7	14,5
TOTALE MASCHI	9,8	10,6	9,1	9,1	8,9	9,9	12,1	12,8	13,8
TOTALE FEMMINE	19,2	17,6	18,6	16,4	18,6	18,1	19,0	17,6	19,8

Fonte: Datawarehouse Istat

Graf 2.8: Tasso di mancata partecipazione per genere, 15-74 anni (Roma, 2004 – 2012).



Fonte: Datawarehouse Istat

La difficoltà delle donne ad entrare nel mercato del lavoro, proprio in corrispondenza del sopraggiungere o dell'aggravarsi dei carichi familiari, è confermata da una concentrazione delle disoccupate tra i 15 e i 24 anni: il tasso di disoccupazione per le donne in questa fascia di età è del 40,1%.

Secondo lo studio già precedentemente citato della dottoressa Villani relativo al periodo 2008-2010 il tasso di occupazione femminile (15-64) ha fatto registrare un lieve incremento a fronte di una diminuzione di quello maschile. Da un'osservazione più attenta dei contributi forniti alla crescita degli occupati si rileva l'evidente esclusione delle fasce centrali di giovani dalla forza lavoro occupata, in particolare delle donne, controbilanciata da incrementi delle fasce d'età più avanzate, in particolare quelle femminili (Tab. 2.6).

Il contributo più significativo è stato registrato dalle donne nella fascia d'età tra i 45 ed i 54 anni e, in misura minore, tra i 35 ed i 44, con notevoli differenze con la componente maschile nelle stesse fasce d'età.

Diversi sono i fattori che concorrono a determinare questo risultato. Da un lato la massiccia espulsione degli occupati giovani impiegati in contratti di lavoro atipici, per i quali si è già ampiamente discusso delle problematiche legate al ruolo delle donne, anche se non è da sottovalutare l'aumento della propensione a proseguire negli studi. Per quanto riguarda l'incidenza dell'occupazione delle donne nelle fasce d'età avanzate occorre considerare l'incremento degli occupati stranieri che in più della metà dei casi sono donne di età centrali.

Tab. 2.6: Contributi alla crescita degli occupati, per genere e fasce d'età (Roma, 2009).

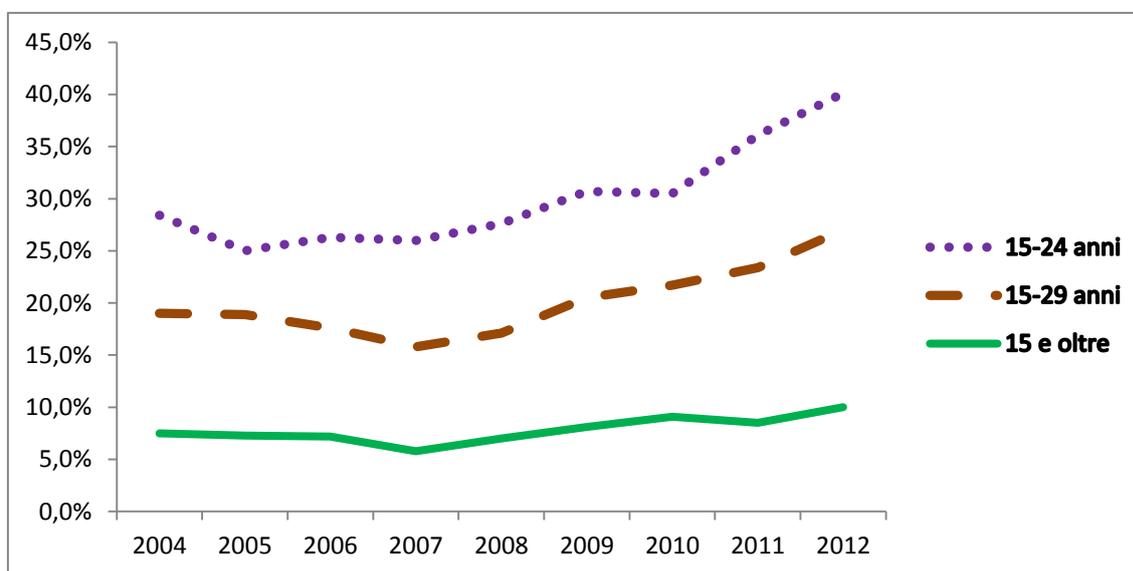
Età	Maschi	Femmine	Totale
15 - 24	0,4	-0,3	0,1
25 - 34	-1,3	-1,3	-1,3
35 - 44	0,4	1,1	0,7
45 - 54	0,2	2,1	1,0
55 - 64	-0,6	-1,0	-0,8
> 64	0,1	0,1	0,1

Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro a Roma 2008-09–Clementina Villani.

2.4. La situazione giovanile

La Regione Lazio, in linea con la situazione italiana, presenta un trend crescente per la disoccupazione giovanile, in particolare per la componente maschile, mentre quella femminile raggiunge il suo picco nel 2009 e si stabilizza negli anni successivi. Nella Provincia di Roma le differenze tra la fascia d'età giovanile e quella adulta sono significative. Dal 2011, per la fascia d'età tra i 15 e i 24 anni la disoccupazione supera il 35%. Considerando giovani fino ai 29 anni, quindi non più solo i giovanissimi, il tasso di disoccupazione risulta comunque più del doppio di quello medio (Graf. 2.9).

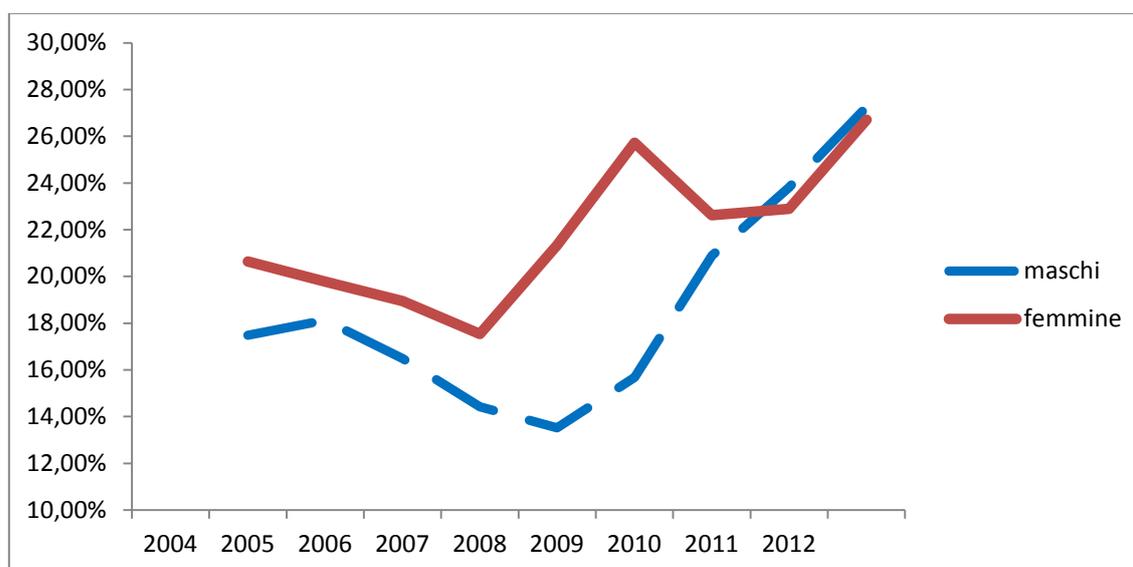
Graf. 2.9: Tasso di disoccupazione per fasce d'età (Provincia di Roma, 2004-2012).



Fonte: Datawarehouse Istat

Nella Provincia di Roma il gap di genere circa la disoccupazione, per la fascia d'età 15-29 anni, appare meno significativo che in altre aree del Paese, anzi, a seguito dell'andamento crescente del tasso di disoccupazione giovanile maschile contro un tasso femminile che, dopo il picco del 2009, si mantiene stabile, si è assistito ad un radicale ridimensionamento del gap, con una convergenza nel tempo del tasso di disoccupazione giovanile che, nel 2011, risulta superiore per la componente maschile (Graf. 2.10).

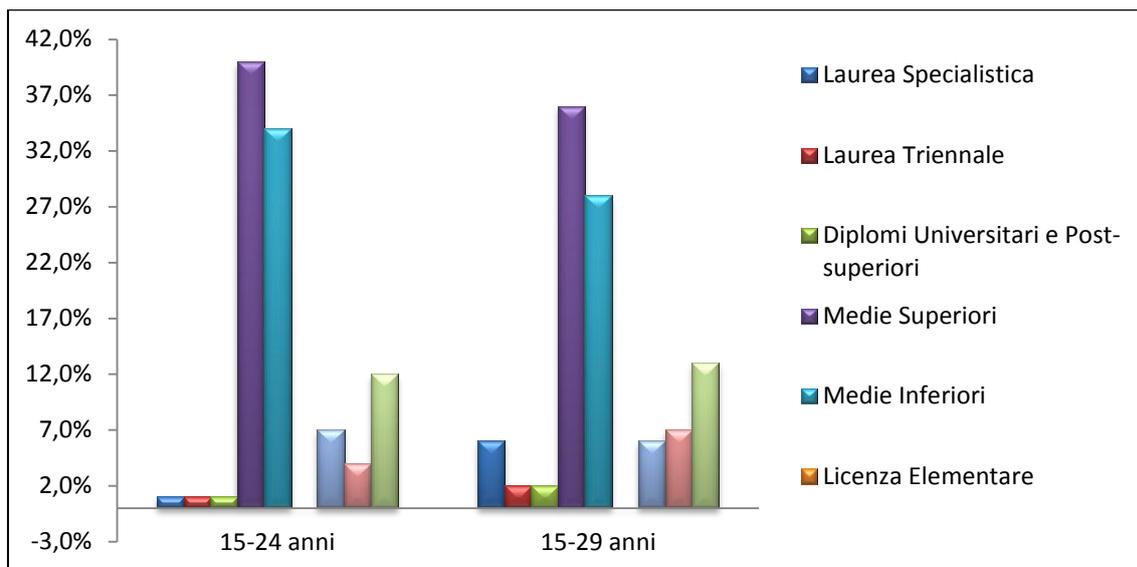
Graf. 2.10: Tasso di disoccupazione giovanile, 15-29 anni, per genere (Prov. di Roma, 2004-2012).



Fonte: Datawarehouse Istat

Dalle analisi delle iscrizioni dei giovani (15-29 anni) presso i centri per l'impiego, tra il 2010 ed il 2011, risulta una diminuzione delle iscrizioni pari al 4,3%. Tale decremento è proporzionale tra le diverse fasce d'età e per genere. Differenze si evidenziano, invece, se si considerano separatamente le fasce under 25 e 25-29 anni. Per la prima classe si rileva un decremento pari all'1,9%, mentre molto più elevate sono le diminuzioni per la classe 25-29 anni, con un calo dell'8,4%. Nel 2011 gli iscritti tra i 15 ed 29 anni rappresentano il 34,3% del totale degli iscritti ai centri per l'impiego (CPI). La maggioranza degli iscritti ha, per lo più, un livello di istruzione medio/basso, con una netta prevalenza del diploma di scuola media superiore (28,8%), seguito dal diploma di scuola media inferiore (26,8%). Gli iscritti con titoli di studio universitari e post universitari rappresentano solamente il 10,5% del totale. Il dato differisce se si considerano separatamente le componenti di genere. Gli uomini continuano ad essere rappresentati prevalentemente da titoli bassi, mentre le donne da titoli medio/alti. La componente femminile, infatti, incide con il 68,7% sul totale degli iscritti con Diplomi Universitari ed Extrauniversitari, il 68,4% delle lauree Specialistiche ed il 70,2% dei percorsi Post-Laurea. Considerando la fascia d'età 15-24 anni, nel 2011 questa era prevalentemente rappresentata dal titolo di studio di Licenza media superiore (40,0%), seguito dalla Licenza media inferiore (35,0%). Considerando, invece, la fascia d'età 15-29 anni, la Licenza media superiore rappresenta ancora la quota preponderante di iscrizioni (36%), insieme alla Licenza media inferiore (28,0%), risultano invece molto basse le quote associate ai titoli di studio Universitari e Post Universitari (10,0%) (Graf. 2.11).

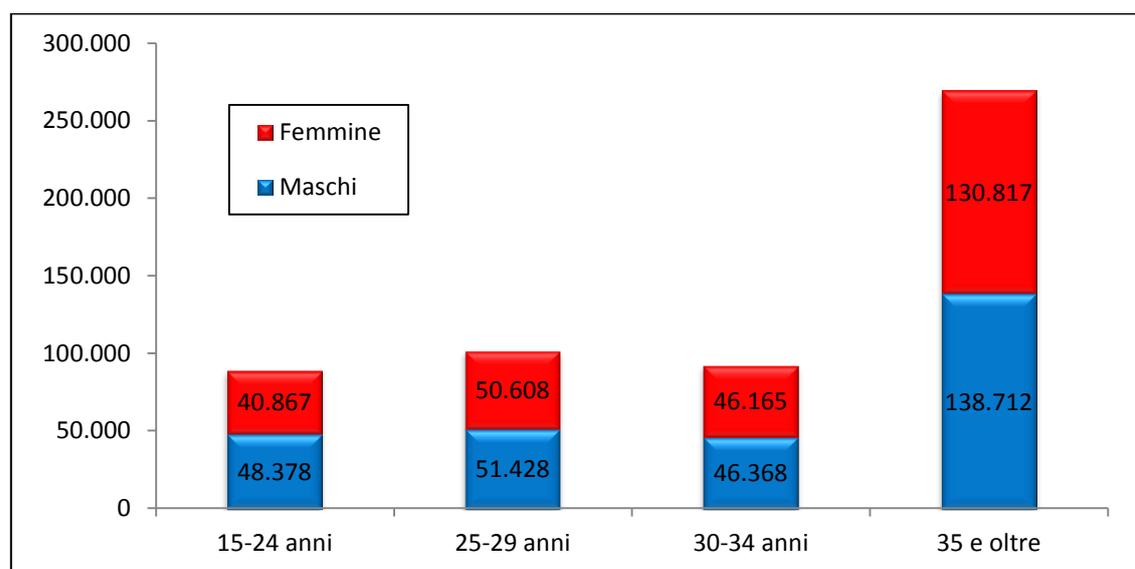
Graf. 2.11: Iscrizioni presso i c.p.i., per titolo di Studio (15-24 e 15-29 anni, val. %, Prov. di Roma, 2011).



Fonte: Rapporto Annuale 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Le quote ridotte associate ai titoli di studio Universitari e Post Universitari segnalano quanto, ai centri per l'impiego, si rivolga una platea con bassa istruzione e, quindi, quanto siano utilizzati altri canali per l'inserimento nel mondo lavorativo. Una buona misura del mercato del lavoro giovanile sono gli avviamenti e le cessazioni avvenute sul territorio della Provincia. Nel 2011 la quota di under 30 avviati è stata pari al 34,6% del totale degli avviati nell'area romana, di cui il 46,9% rappresenta i lavoratori con meno di 25 anni (90 mila avviati), ed il restante 53,1% i lavoratori con età compresa tra i 25 ed i 29 anni (102 avviati); allargando la classe fino ad i 35 anni, la quota degli avviati sale al 51% circa (Graf. 2.12).

Graf. 2.12 :Numero di lavoratori avviati, per fasce d'età e genere(Prov. di Roma, 2011).



Fonte: Rapporto Annuale 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Come si nota dal grafico 2.12, non sono presenti evidenti gap di genere. Ad eccezione degli under 25, dove si registra una leggera prevalenza di avviamenti maschili, 54,2% contro il 45,8% della componente femminile, vi è un sostanziale equilibrio di genere. Gli avviamenti si diversificano, invece, sostanzialmente, se si considerano i macro-settori Ateco. In alcuni settori la presenza giovanile supera di molto l'incidenza media sul totale degli avviati (Tab. 2.7). In primis si posiziona il macrogruppo *Attività dei servizi di alloggio e ristorazione*, con il 48,64% dei giovani under 30 avviati, seguito a breve distanza dal settore *Commercio all'ingrosso, al dettaglio compresa la riparazione di auto e motoveicoli* (48,3%).

Tab. 2.7: Classifica dei primi 5 macrosettori Ateco per incidenza degli avviamenti giovanili, per fasce d'età (Prov. di Roma, 2011).

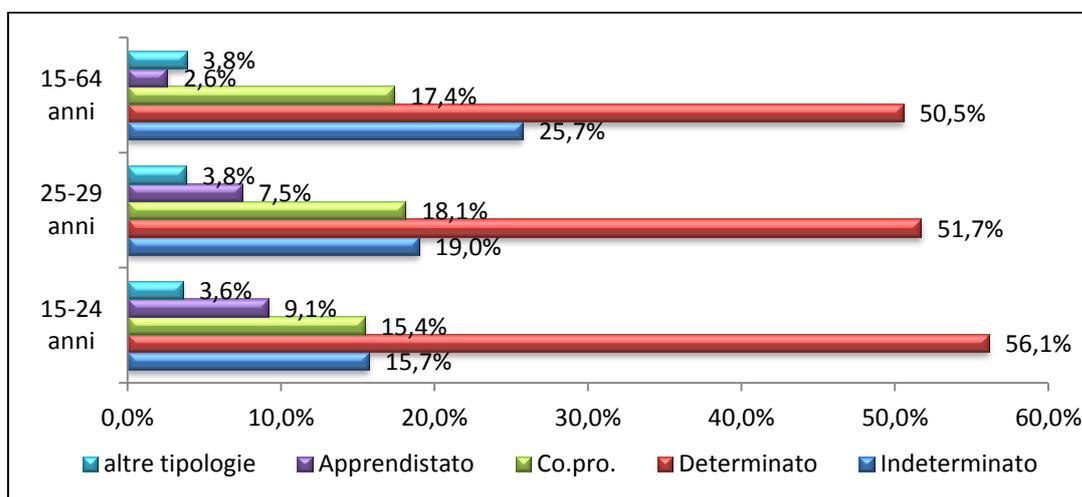
Macrogruppi Ateco	% Lavoratori avviati Under 25	% Lavoratori avviati Classe 25-29	% Lavoratori avviati Under 30
<i>Attività dei servizi di alloggio e ristorazione</i>	27,6%	21,1%	48,7%
<i>Commercio all'ingrosso, al dettaglio compresa la riparazione di auto e motoveicoli</i>	25,2%	23,1%	48,3%
<i>Attività artistiche, sportive, di</i>	18,6%	18,6%	37,2%

<i>intrattenimento e divertimento</i>			
<i>Servizi di comunicazione e informazione</i>	18,1%	18,7%	36,8%
<i>Noleggjo, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese</i>	16,6%	19,2%	35,8%

Fonte: Rapporto Annuale 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali più utilizzate (Graf. 2.13), circa il 60% dei giovani under 25 risultano contrattualizzati a tempo determinato. Solo il 15,7% gode di contratti a tempo indeterminato, ed il 9,0% di contratti d'apprendistato, ritenuti la strada privilegiata per l'inserimento nel mercato del lavoro. I dati mostrano come il numero dei giovani, nella tipologia contratti a tempo indeterminato, sia scarso, e quindi come il lavoro non standard investa con particolare intensità la sfera giovanile. La tipologia contrattuale tempo indeterminato, per gli under 25, ricade in particolar modo sul part-time, che coinvolge circa il 59% degli avviamenti in questa tipologia contrattuale, nella maggior parte dei casi riferiti al genere femminile. Di contro il tempo pieno vede una maggior coinvolgimento della componente maschile. Se si considera la fascia d'età 25-29 la quota del part-time diminuisce, a favore di un maggior impiego del full-time (53,5%).

Graf. 2.13: Perc. avviamenti per tipo di contratto utilizzato e fasce d'età (Prov. di Roma, 2011).



Fonte: Rapporto Annuale 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Oltre alle considerazioni sulle tipologie contrattuali usualmente applicate ad i giovani, è importante valutare la numerosità dei contratti stipulati, e quanto questi risultino stabili nel tempo. Innanzi tutto, il numero di contratti avviati è molto più grande di quello dei lavoratori, il che implica un elevato indice di flessibilità (Tab. 2.8), che tuttavia risulta inferiore di quello calcolato per le fasce

d'età più adulte, ciò significa che il fenomeno della segmentazione dei rapporti di lavoro, seppur elevata tra i giovani, aumenta al crescere dell'età, per poi diminuire nelle fasce d'età più avanzate. Questa situazione fa supporre che i lavoratori che non sono riusciti ad affermarsi in una posizione stabile di insider, rischiano in misura superiore di cadere nella trappola della precarietà.

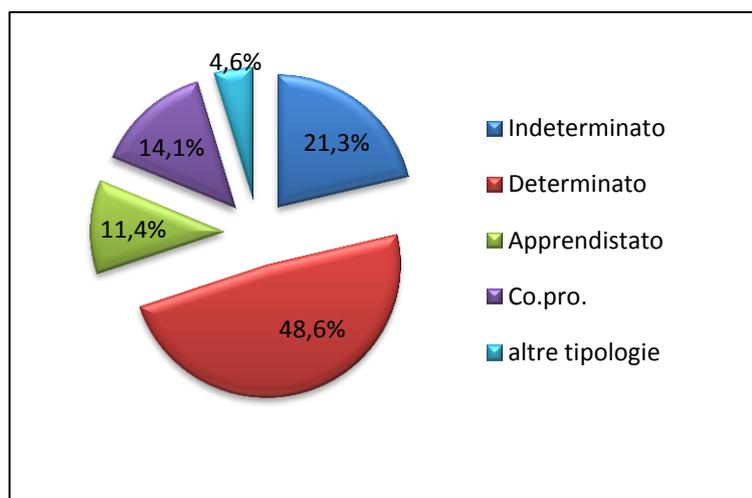
Tab. 2.8: Indici di flessibilità, per fascia d'età e genere (Prov. di Roma, 2011).

	Fasce d'età					
	15-24	25-29	30-34	35-44	45-54	55 e oltre
<i>Totale</i>	2,4	2,5	2,7	3,0	3,1	2,5
<i>Maschile</i>	2,4	2,3	2,4	2,6	2,8	2,5
<i>Femminile</i>	2,4	2,6	3,0	3,4	3,5	2,7

Fonte: Rapporto Annuale 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Da notare che le differenze di genere, pressoché inesistenti nella fascia d'età 15-24, tendono ad aumentare nelle classi d'età centrali, segnalando una maggiore frammentazione contrattuale per la componente femminile, che ha un numero di contratti annui di molto superiore a quello degli uomini. Gli avviamenti devono essere considerati tenendo conto delle cessazioni contrattuali (Graf. 2.14).

Graf. 2.14: Cessazioni contrattuali per i lavoratori under 25, per tipologia contrattuale (Prov. di Roma, 2011).



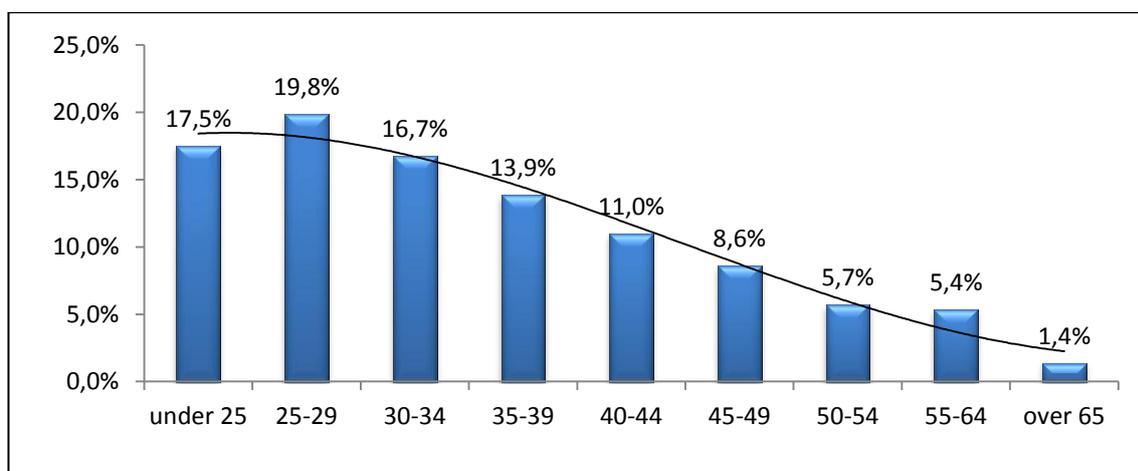
Fonte: Rapporto Annuale 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

La comunicazione della cessazione risulta obbligatoria quando l'interruzione del lavoro è diversa da quella naturale prevista dal contratto, non vengono quindi conteggiate le cessazioni naturali che derivano da i contratti a termine, per questo, di particolare rilievo è la quota, molto consistente (48,6%), di cessazioni anticipate associate a contratti già per loro natura a termine.

Le cessazioni contrattuali coinvolgono il 37,0% dei giovani under 30, ed è un fenomeno che tende a decrescere con l'età, infatti considerando le cessazioni per fasce d'età sul totale delle cessazioni (Graf. 2.13) si nota un coinvolgimento via via minore degli individui più adulti, che fa ben sperare in un aumento della stabilità lavorativa al crescere degli anni.

Considerando i contratti a tempo indeterminato, per i quali non è prevista alcuna data di interruzione lavorativa, è possibile calcolare i saldi contrattuali tra avviamenti e cessazioni. Dai dati emerge un quadro tutt'altro che favorevole per i giovani. Per gli under 25 il saldo è negativo, mentre nella classe 25-29 anni, nonostante il saldo sia positivo, il suo ammontare è minimo, ciò significa che il dato sugli avviamenti visto precedentemente nasconde l'elevato numero delle cessazioni, che invece chiarisce quanto sia difficoltosa la situazione giovanile.

Graf. 2.15: Cessazioni contrattuali, per fasce d'età (Prov. di Roma, 2011).



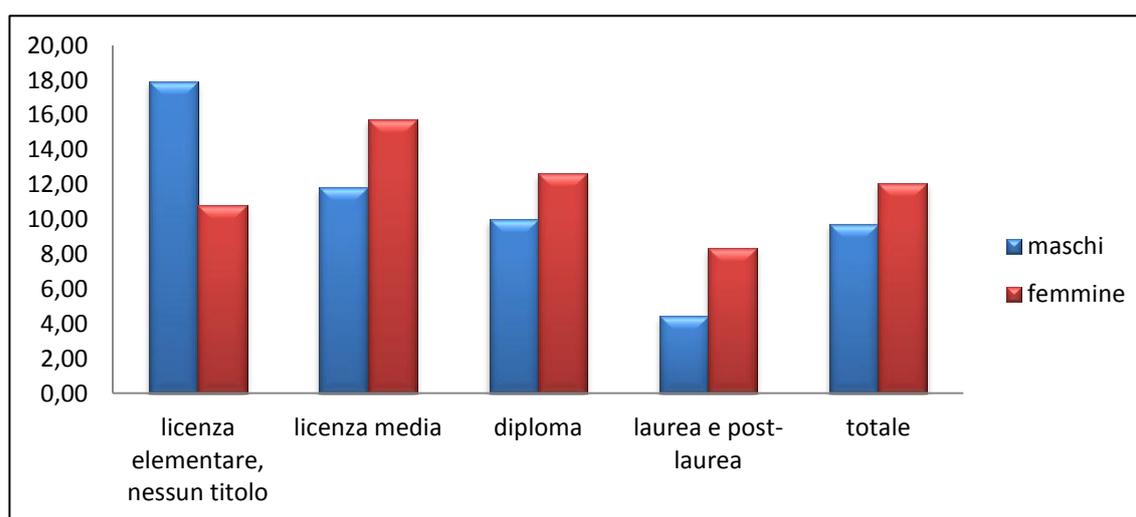
Fonte: Rapporto Annuale 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

2.5. Le donne ed il MdL

L'occupazione femminile nella Provincia di Roma, come già visto a livello nazionale, è caratterizzata da particolari specificità che la distinguono, e spesso la discriminano, dall'occupazione maschile. La Regione Lazio, tuttavia, si distingue dall'andamento generale per alcuni elementi che garantiscono alla componente femminile una migliore posizione sociale rispetto alle altre regioni italiane. Nel Lazio la crescita dell'occupazione femminile, nel periodo 2000-2012, è stata la più alta

rispetto alle altre regioni italiane (+38,4%), incidendo su più della metà dei posti di lavoro creati (54,7%). La percentuale di lavoratrici sul totale degli occupati raggiunge il 41,9%, anche se il tasso di partecipazione femminile è ancora lontano dagli obiettivi della Strategia di Lisbona e dai livelli di altre regioni Italiane. La Regione Lazio stacca le aree più dinamiche del Paese, e questo a causa della scarsa partecipazione femminile al lavoro soprattutto nei territori esterni alla capitale, dove i tassi di occupazione sono particolarmente bassi (a Viterbo e a Frosinone sono consistentemente al di sotto del 40%), mentre se si considera il solo territorio di Roma il dato è invece incoraggiante, con un tasso di attività delle donne che, nel 2012, si porta al 59,6%, molto prossimo quindi alla soglia del 60% proposta dalla Commissione Europea, che tuttavia era da raggiungersi già nel 2010. Il Lazio, inoltre, si differenzia positivamente dall'andamento nazionale per percentuale di donne in possesso di titolo di studio universitario: si evidenzia un 32,3% di donne laureate contro il 23% della media italiana. La scolarità femminile è, dunque, particolarmente elevata, soprattutto tra le giovani generazioni: nella classe di età dei venticinquenni più di un terzo delle donne è laureato, contro un quarto dei coetanei maschi. Dotate di maggior bagaglio formativo, le donne incorrono più frequentemente nel problema del sottoinquadramento, che interessa il 45,3% della componente femminile del Lazio contro il 39,5% della media nazionale femminile ed il 31,6% degli uomini. Anche il tasso di disoccupazione si presenta più elevato rispetto alla componente maschile, per ogni titolo di studio (Graf. 2.16).

Graf. 2.16: Tasso di disoccupazione, per titolo di studio e genere (Lazio, 2012).

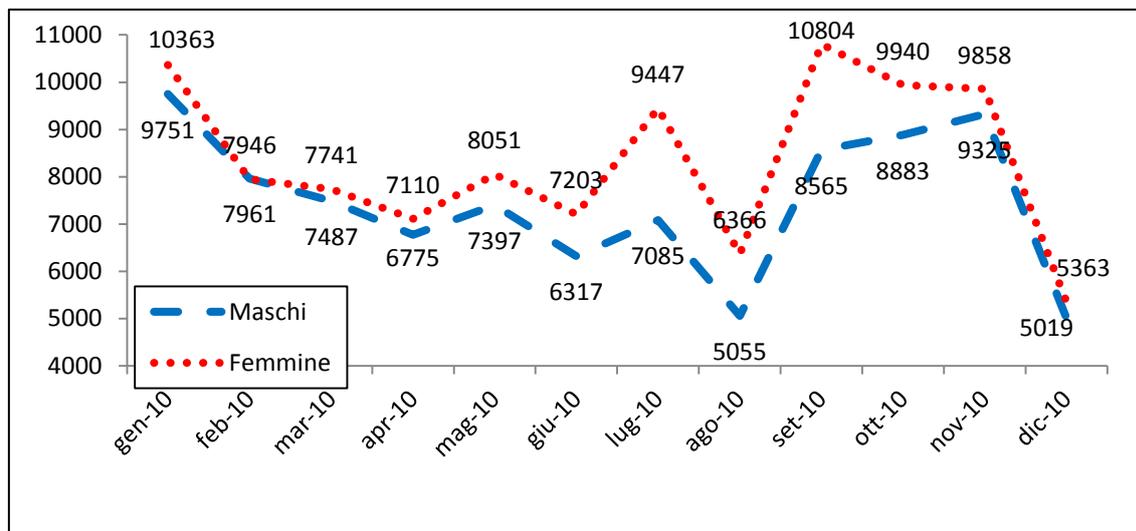


Fonte: Datawarehouse Istat

La crisi degli ultimi anni, che ha colpito duramente tanto l'economia nazionale come quella romana, non ha risparmiato la componente femminile: nel 2010 la Provincia di Roma ha registrato

un incremento delle iscrizioni pressoi c.p.i. del 15,5%, crescita dovuta alla necessità di poter dimostrare il proprio stato di disoccupato e poter così accedere alle misure di welfare (riduzione sui costi dei trasporti pubblici, esonero dai ticket sanitari, inserimento in graduatorie per la casa popolare, asili nido, etc.). Il coinvolgimento delle iscrizioni per la componente femminile (52,2%) è stato superiore che per gli uomini (47,8%), con un aumento del 13,8% (Graf. 2.17).

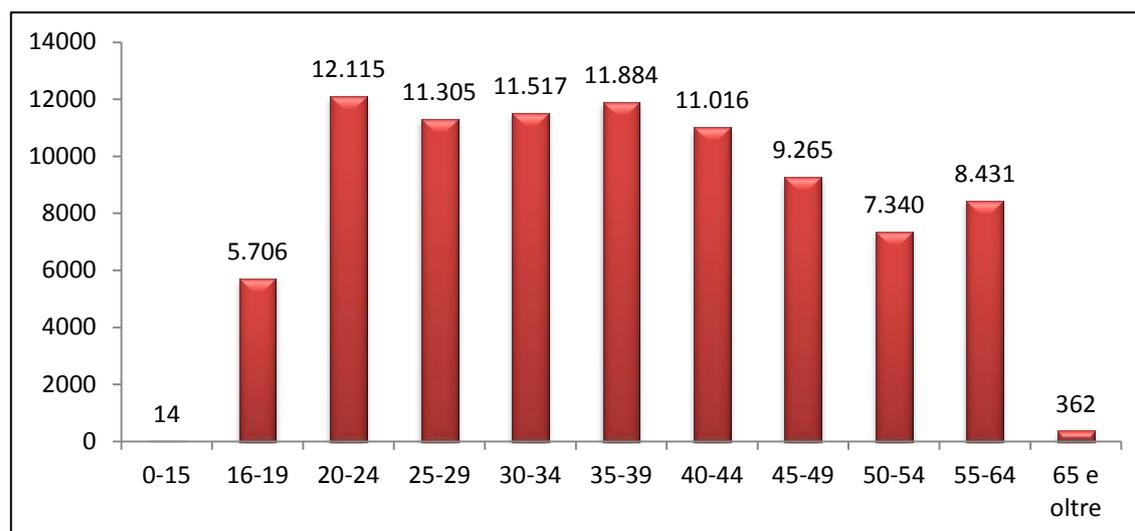
Graf. 2.17: Iscrizioni per genere, (Prov. di Roma, 2010).



Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Per le donne la classe d'età 20 – 24 anni vanta il maggior numero di iscrizioni (13,62%), seguita dalle classi 35 – 39 anni (13,36%) e 30 – 34 anni (12,95%) Dal 2009 è avvenuto un aumento consistente delle iscrizioni, in particolare per le classi d'età 20 – 24 anni (+22,58%) e 25 – 29 anni (+17,43%), che segnala la crescita del preoccupante fenomeno dell'aumento della disoccupazione giovanile, in questo caso femminile. Diminuiscono, invece, le iscrizioni per le fasce d'età 30 – 34 anni (-6,9%) e 35 – 39 anni (-5,19%).

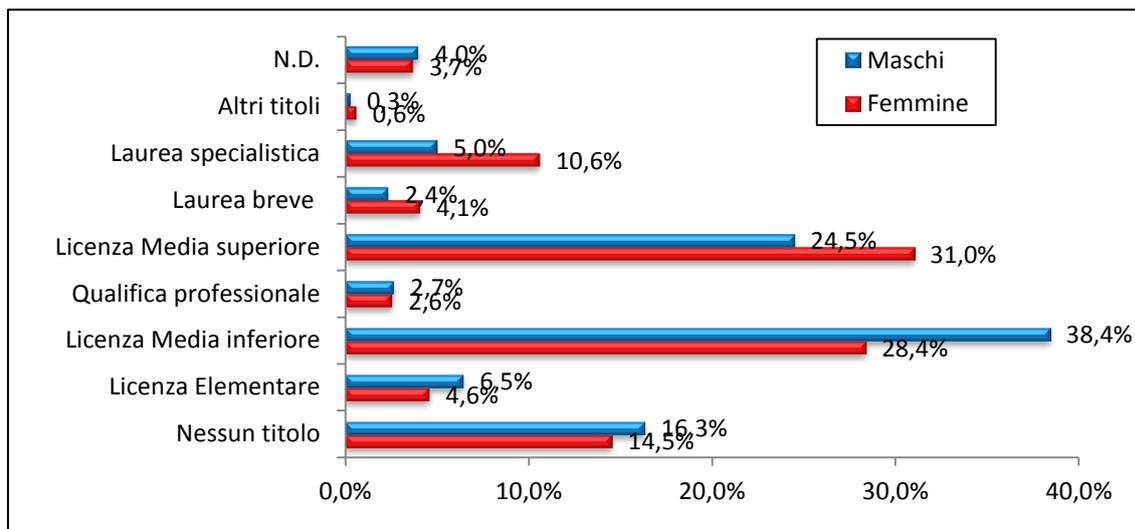
Graf. 2.16: Iscrizioni femminili presso i centri per l'impiego, (Prov. di Roma, 2010).



Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Per quanto riguarda le iscrizioni in relazione al titolo di studio per le donne che si dichiarano immediatamente disponibili a lavorare, si rileva una maggioranza di iscritte con licenza media superiore (31,0%), seguite dalle iscritte con licenza media inferiore (27,9%). Il dato interessante è che, rispetto alla media nazionale, le iscritte donne sono mediamente più qualificate degli uomini, ripartendosi con frequenza maggiore nelle classi di studio più elevate. In particolare il dato riguardante la laurea triennale e specialistica mostra una concentrazione delle donne doppia rispetto alla componente maschile (Graf. 2.19). Anche in termini assoluti le donne iscritte ai CPI hanno un livello di istruzione superiore a quello maschile. Nel 2010 nel complesso delle iscrizioni ai CPI della Provincia di Roma le donne rappresentano la maggioranza assoluta nelle qualifiche professionali 51,2%, nella licenza media superiore 58,1%, nella laurea breve 65,4 %, nella laurea specialistica con il 69,9% arrivano a coprire oltre i due terzi degli iscritti con questo titolo di studio. Gli uomini rappresentano la maggioranza delle iscrizioni nei bassi livelli di istruzione (Osservatorio sul mercato del lavoro nella Provincia di Roma, 2011). Tuttavia, il più elevato livello di istruzione non assicura un miglior inserimento nel mondo del lavoro, anzi le donne sono sempre più spesso inquadrate con contratti flessibili.

Graf. 2.19: Iscrizioni, per titolo di studio e genere, (val. %, Prov. di Roma, 2010).



Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Quello che i dati ufficiali non riescono a cogliere sono fenomeni quali lo scoraggiamento, il lavoro sommerso e la sottoccupazione, che nel Lazio interessano in maniera predominante le donne, nonostante si presentino sul mercato del lavoro con titoli di studio più qualificanti.

Nella Provincia di Roma persistono ancora fenomeni come la “segregazione orizzontale”¹⁸ e “verticale”¹⁹ per la componente femminile. A peggiorare la situazione si aggiunge una netta prevalenza delle donne ad essere inquadrate con contratti flessibili. Nonostante i lavoratori contrattualizzati, nel 2010, siano in prevalenza uomini (53,9%), il rapporto tra numero di contratti e lavoratori per le donne è, nel 2010, di 2,83, quasi tre contratti l’anno per donna, contro l’1,96 della componente maschile, e ciò a dimostrazione del fatto che alle donne fa capo la quota maggiore di contratti avviati nel 2010 (55,3%) (Tab. 3.4).

¹⁸La “segregazione orizzontale” è il fenomeno per il quale alcuni settori produttivi e di servizi sono altamente femminilizzati sulla base di stereotipi e pregiudizi di genere, che ritengono le donne più idonee ad alcuni mansioni.

¹⁹La “segregazione verticale” è il fenomeno per il quale le donne sono presenti massicciamente nei livelli bassi e medi dell’inquadramento, per poi sparire nei livelli più alti e nei ruoli dirigenti. Il fenomeno è strettamente connesso a quello definito “tetto di cristallo”, ossia una barriera invisibile impedisce alla donne di fare carriera.

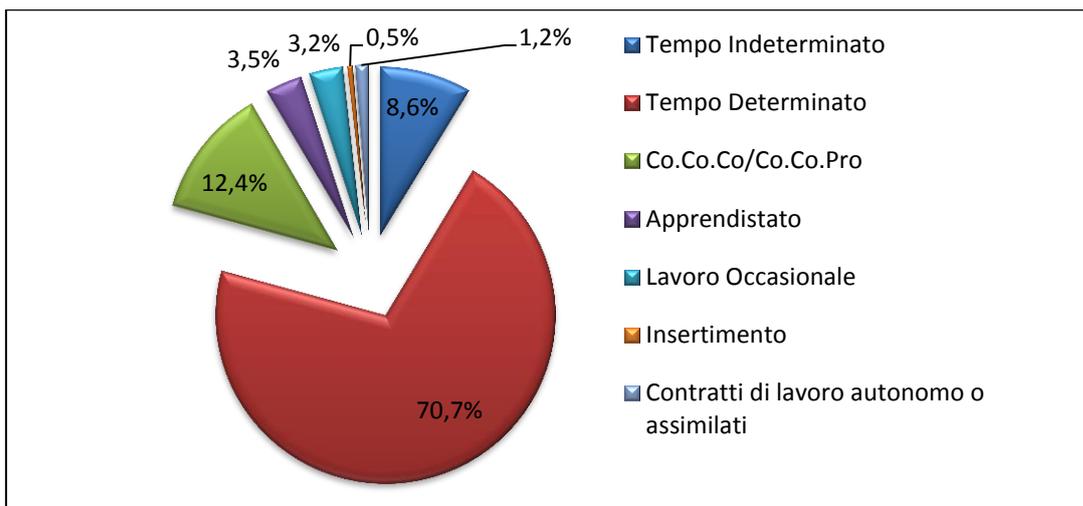
Tab. 2.9: Domanda di lavoro stratificata per genere, (Prov. di Roma, 2010).

	Totale	Maschi	% Mas.	Femmine	% Fem.
<i>Lavoratori contrattualizzati</i>	336.882	181.539	53.9%	155.343	46,1%
<i>Numero di contratti avviati</i>	794.382	335.109	44.7%	439.273	55,3%
<i>Indice di flessibilità</i>	2,4	2,0		2,8	

Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

L'elevato numero di contratti pro-capite per le donne può essere spiegato dalle tipologie contrattuali che hanno maggiormente inciso sulla componente femminile, nella Provincia di Roma (Graf. 2.20). Il 70,7% delle donne è stata avviata con contratti di lavoro a tempo determinato, quota che nel 2009 si limitava al 57,0%, e solo l'8,6% ha conquistato un lavoro stabile con un contratto a tempo indeterminato, contro il 18,0% del 2009, è quindi evidente la canalizzazione delle donne verso le tipologie contrattuali più precarie. Nel biennio 2009-2010 è quindi avvenuta, all'interno della Provincia ma come purtroppo in tutto il territorio nazionale, una sostituzione contrattuale per la componente femminile che vede diminuire i contratti a tempo indeterminato a favore dei contratti a termine. Nel 2010 si rileva, infatti, un totale di 310.521 contratti stipulati a tempo determinato ripartiti su un totale di 84.053 donne, ne risulta una media di quasi quattro contratti l'anno per ogni donna, a tempo determinato. Va anche considerato che tra i contratti a tempo determinato solo il 2,0% supera i dodici mesi di durata e che, ancora più sconcertante, il 62,0% non supera i 15 giorni, e ciò deriva dalla notevole incidenza nel tempo determinato delle collaborazioni occasionali. Tra i contratti a tempo indeterminato avviati nel 2010, inoltre, più della metà di quelli avviati tra le donne (il 52,0%) è stato part-time, percentuale che per gli uomini si ferma al 33,0%.

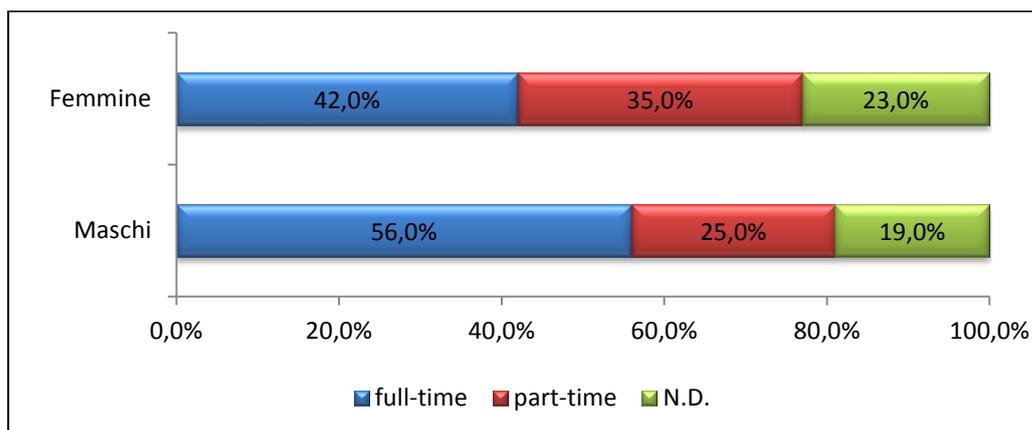
Graf. 2.20: Contratti avviati per le donne, per tipologia contrattuale (val. %, Prov. di Roma, 2010).



Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Come si è già detto in precedenza il part-time, nella Provincia di Roma, coinvolge in misura maggiore la componente femminile rispetto agli uomini. Dai dati (Graf. 2.21) sembrerebbe che il full-time sia comunque prevalente, come orario contrattuale, per entrambi i sessi, tuttavia occorre considerare che il dato potrebbe essere alterato da una elevata percentuale di “non dichiarati” in gran parte dovuti all’incidenza dei contratti di collaborazione per i quali non è prevista l’indicazione dell’orario di lavoro.

Graf. 2.21: Lavoratori per genere ed orario di lavoro (val. %, Prov. di Roma, 2010).



Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Le differenze tra uomini e donne rispetto all’orario di lavoro si sono accentuate, nel corso del tempo, nelle specifiche tipologie contrattuali. Considerando gli occupati attivati nel 2010 con contratti a tempo indeterminato e determinato, si ha che le donne rappresentano una minoranza del totale degli assunti con contratto a tempo indeterminato (39,0%), inoltre, per quanto riguarda l’orario di lavoro, si osserva il sottodimensionamento delle donne rispetto alla componente maschile

anche nel full-time (31,7%). Nel tempo determinato questo dato è ancora più rilevante: per questa tipologia contrattuale infatti le donne rappresentano il 60,0% delle assunte, ma neppure il 43% delle assunte *full time* (Osservatorio sul mercato del lavoro del mercato del lavoro, Provincia di Roma, 2010).

Per quanto riguarda i settori d'impiego, si rileva che le donne hanno una forte incidenza all'interno della Pubblica Amministrazione, occupando il 73,6% dei posti di lavoro in tale settore. Nel 2010 l'82,0% delle lavoratrici è confluita nel settore privato, contro un 18,0% del settore pubblico. Questo è interessante se messo in relazione con il fatto che il pubblico ha inciso per il 43,0% sul totale dei contratti e il privato per il 57,0%, un evidente squilibrio che denota un'alta flessibilità del settore pubblico, notevolmente maggiore rispetto al settore privato (Tab. 2.10)

Tab. 2.10: Distribuzione domanda di lavoro femminile nel settore pubblico e privato, (Prov. di Roma, 2010).

Settori	% lavoratrici avviate	% contratti avviati	Indice di flessibilità
<i>Pubblico</i>	18,0%	43,0%	6,7
<i>Privato</i>	82,0%	57,0%	2,0

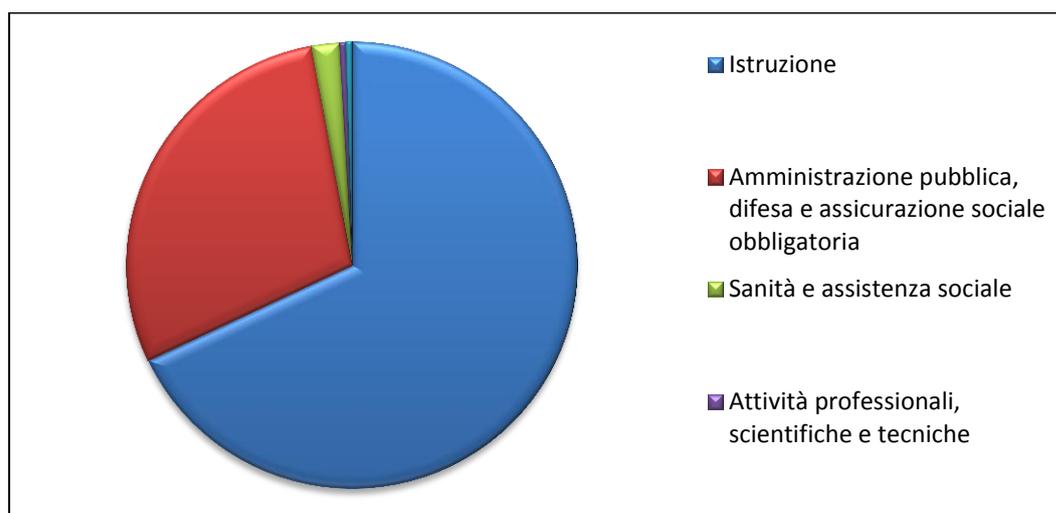
Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

L'elevato indice di flessibilità evidenziato nel settore pubblico dipende molto dai rapporti contrattuali che interessano le figure professionali delle maestre d'asilo nido, scuola materna ed insegnate elementare, con un numero di contratti annui per lavoratrice pari rispettivamente a 13,5 , 23,8 e 5,5. Il settore dell'istruzione è quindi quello caratterizzato da un maggior livello di instabilità e precarizzazione contrattuale.

Consideriamo separatamente i settori pubblico e privato. Per quanto riguarda il settore pubblico i primi cinque macrosettori Ateco per percentuale di lavoratrici contrattualizzate coprono il 99% del totale (Graf. 2.22). Al primo posto della graduatoria si trova il macrosettore dell'*Istruzione*, la cui percentuale di lavoratori contrattualizzati coinvolge il 93% della componente femminile e solo un 7,0% di uomini. Le lavoratrici, in questo settore, sono per la stragrande maggioranza assunte a tempo determinato (97,0%), l'indice di flessibilità è infatti pari a 7,5 contratti l'anno per donna. In seconda posizione si colloca il settore *amministrazione pubblica, difesa e assicurazione sociale obbligatoria*, anche questo con una altissima concentrazione di donne che rappresentano il 94,0% del totale contro il 6,0% degli uomini ed anche in questo caso la domanda è prevalentemente a termine.

Per quanto riguarda il settore privato le donne risultano sovradimensionate rispetto al genere maschile nei settori *Attività professionali, scientifiche e tecniche* (62,1%) e nelle *altre attività di servizi* (60,9%), sono invece pressoché assenti nel settore delle costruzioni, nel quale coinvolgono solo il 6,7% dei lavori occupati, in quello del *trasporto e magazzinaggio* (18,9%) e nelle *attività manifatturiere* (29,5%). Esiste quindi una evidente separazione di genere per i mercati del lavoro, con settori in cui la concentrazione femminile è decisamente forte ed altri in cui è molto ridotta.

Graf. 2.22: Avviamenti nel settore pubblico per la componente femminile, per macrosettori Ateco (val.%, Prov. di Roma, 2010).



Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Considerando i primi 15 gruppi Ateco per polarizzazione femminile nell'ambito del privato, che coinvolgono l'86% del totale delle lavoratrici, si ha che questi, perlopiù, fanno tutti capo al terziario. Nel Lazio il 92,0% delle donne è occupato nei servizi, superando nettamente la media nazionale (83,0%). Nel terziario prevalgono, in particolare, le occupazioni tradizionalmente demandate alle donne che riguardano i servizi di cura. In questi settori la crisi non ha prodotto evidenti flessioni della domanda. I settori che invece hanno riportato consistenti flessioni della domanda sono stati: il *Magazzinaggio e supporto ai trasporti* (-51,5%), gli *Alloggi* (-35,7%), l'*Istruzione* nell'ambito del privato (-15,9%), le *Attività sportive, di intrattenimento e divertimento* (-9,4%), e le *attività servizi di informazione ed informatici* (-6,7%). In tutti gli altri settori sono avvenuti aumenti dell'occupazione femminile, in particolare per il settore *Pubblicità e ricerche di mercato* (+341,4%) (Tab. 2.11).

Tab. 2.11: Occupazione femminile per i principali settori del terziario (var. perc., Prov. di Roma, 2009-10).

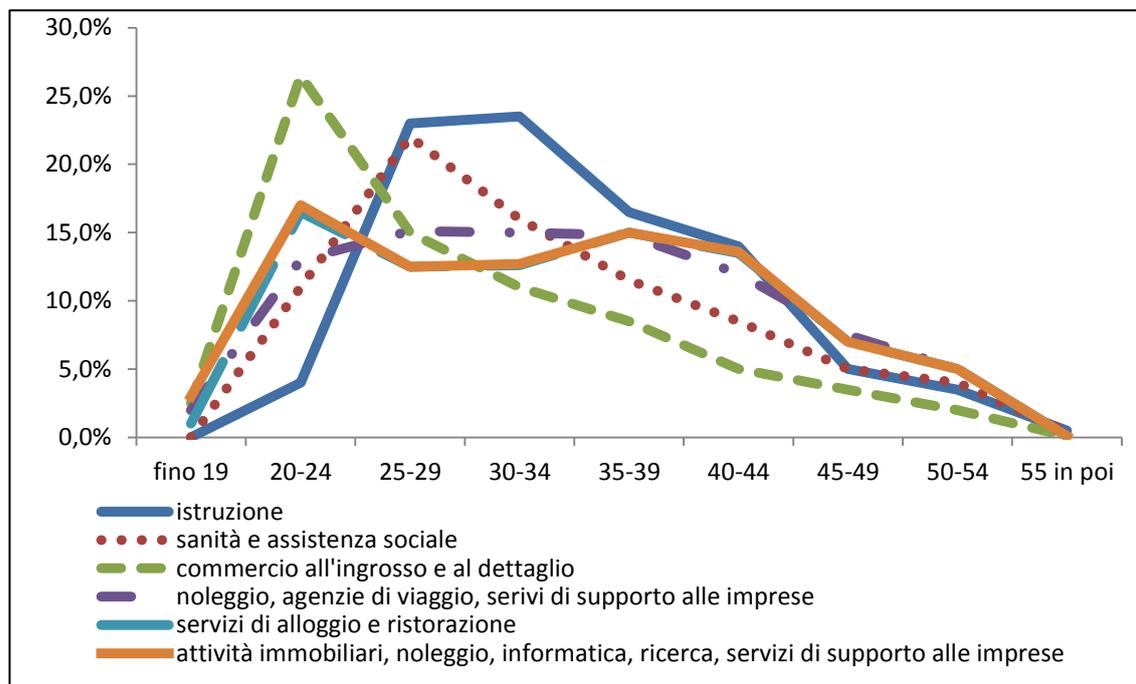
Gruppo Ateco	2009	2010	Var. 2009/10
<i>Commercio al dettaglio (esclusi autoveicoli e motocicli)</i>	10.420	13.246	27,1%
<i>Attività dei servizi di ristorazione</i>	10.191	12.768	25,3%
<i>Attività di servizi per edifici e paesaggio</i>	8.896	12.595	41,6%
<i>Attività di supporto a funzioni d'ufficio e alle imprese</i>	7.387	9.625	30,3%
<i>Produzione cinematografica, televisiva e registrazioni</i>	5.050	6.436	27,5%
<i>Istruzione (settore privato)</i>	7.320	6.156	-15,9%
<i>Altre attività di servizi per la persona</i>	4.004	5.035	25,8%
<i>Attività sportive, intrattenimento e divertimento</i>	5.081	4.606	-9,4%
<i>Commercio all'ingrosso (esclusi autoveicoli e motocicli)</i>	3.326	4.540	36,5%
<i>Attività di organizzazioni associative</i>	3.888	4.537	16,7%
<i>Pubblicità e ricerche di mercato</i>	1.014	4.476	341,4%
<i>Alloggio</i>	6.218	3.998	-35,7%
<i>Assistenza sociale non residenziale</i>	3.492	3.967	13,6%
<i>Assistenza sanitaria</i>	2.933	3.475	18,5%
<i>Attività creative artistiche e di intrattenimento</i>	2.902	3.277	12,9%
<i>Produzione software e consulenza</i>	2.194	2.809	28,0%
<i>Attività servizi informazione ed informatici</i>	3.004	2.802	-6,7%
<i>Magazzinaggio e supporto ai trasporti</i>	5.085	2.467	-51,5%
<i>Coltivazioni allevamento e caccia</i>	2.201	2.349	6,7%
<i>Attività legali e contabilità</i>	1.531	2.149	40,4%

Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Per quanto riguarda le classi d'età coinvolte nelle nuove assunzioni (Graf. 2.23) si trova che le fasce d'età intermedie, 20-24 e dei 25-29 anni, coinvolgono la percentuale maggiore di nuove contrattualizzazioni, che iniziano a diminuire dopo i 39 anni. Fa eccezione a questo andamento il settore dell'istruzione nel quale si osserva un picco di assunzioni spostato nelle età più adulte, 30-34 anni, e mantiene percentuali significative di assunzioni (sopra il 15%) fino ai 44 anni, anche se per questo settore occorre ricordare l'elevato indice di flessibilità che ridimensiona il dato delle

contrattualizzazioni in relazione al fatto che una stessa donna fa capo un numero elevato di contratti nel tempo.

Graf. 2.23: Distribuzione dei nuovi contratti per fasce d'età e macrosettori Ateco (Prov. di Roma, 2010).



Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Fin ora si è discusso di quella che è tradizionalmente indicata come segregazione orizzontale. Come si è già detto, però, la Provincia di Roma soffre anche del fenomeno della segregazione verticale, che concentra le donne in alcune qualifiche professionali, generalmente di livello più basso, rispetto a posizioni di maggior spicco, in cui sono notevolmente sottodimensionate.

Consideriamo il settore privato. Nelle prime cinque posizioni, tra le qualifiche professionali, per polarizzazione femminile, si hanno il *personale di segreteria* con una percentuale di donne pari all' 86,2% sul totale degli occupati nel 2010, il *commesso di negozio* (71,8%) gli *addetti ai servizi di pulizia* (67,8%), gli *addetti alle attività amministrative* (65,9%) ed i *collaboratori amministrativi* (54,8%). Gli avviamenti femminili nell'ambito del privato sono variati in senso discordante per le diverse figure professionali: sono cresciuti gli avviamenti per le qualifiche di addetto alle attività amministrative (+9,8%), pulitore di locali (+9,2%), aiuto commesso (+7,7%), addetto alla vendita telefonica di beni e servizi (14,6%) ed infine il cameriere ai piani con un +17,0%. In diminuzione invece le qualifiche di attore (-15,3%), addetto alla segreteria (-12,6), commesso di negozio (-8,6%) e impiegato d'archivio (-5,1%).

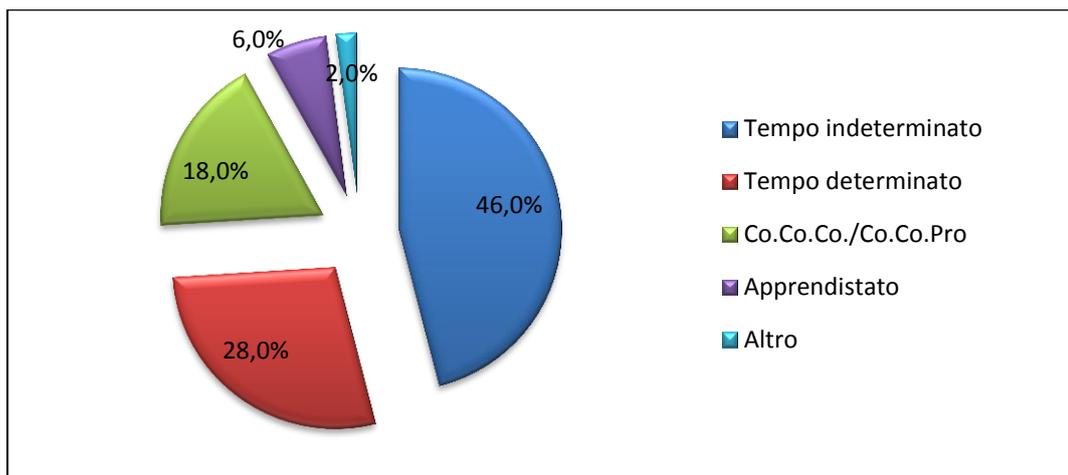
Nel settore pubblico prevalgono le qualifiche professionali facenti capo ai settori dell'*educazione* e dell'*istruzione*. Le prime cinque figure professionali per prevalenza femminile rispetto agli uomini

sono, infatti, la maestra di scuola materna costituita per il 98,8% da lavoratrici, l'insegnante elementare (95,2%), il bidello (77,7%), i professori di scuola secondaria superiore (69,6%) ed inferiore (78,7%). In termini assoluti la figura professionale di addetto ai servizi di pulizia è quella che contrae il maggior numero di avviamenti femminili, con una crescita del numero assoluto di lavoratrici contrattualizzate ed un calo del numero di contratti avviati, il che denota una positiva diminuzione dell'indice di flessibilità.

Il quadro appena esposto mostra come la segregazione verticale sia un fenomeno di portata non indifferente nella Provincia di Roma, come nel resto del Lazio, in cui solo l'1,5% delle lavoratrici è qualificata come dirigente e il 6,6% è quadro. L'aspetto più negativo è che nel Lazio il dato sulle quote di partecipazione delle donne nelle qualifiche di livello più elevato è in diminuzione, passando, dal 2005 al 2010, da un 28,5% ad un 25,3% per la qualifica di dirigente e dal 44,0% al 38,9% per i quadri, in controtendenza con il resto d'Italia dove la presenza delle donne tra le posizioni dirigenziali è in crescita, passando per quanto riguarda le dirigenti dal 24,8% del 2005 al 27,4% del 2010 e quella dei quadri dal 39,6% al 41,0%.

Fin ora si è parlato degli avviamenti delle donne nel Mercato del Lavoro ma, come si è avuto più volte modo di ricordare nel corso del lavoro, questi vanno messi in relazione con le cessazioni contrattuali per avere una misura effettiva del mercato del lavoro femminile, nella Provincia di Roma. Nel 2010 i contratti di lavoro per la componente femminile cessati sono stati 102.334, ed hanno interessato 85.675 donne, circa il 41% delle cessazioni complessive, il che segnala una maggior stabilità nella possibilità di mantenere il posto di lavoro rispetto al genere maschile. Le fasce d'età più colpite per le cessazioni femminili sono state quelle tra i 25 ed i 29 anni e tra i 30 ed i 34, rispettivamente con il 14% e il 13,5%. All'aumentare dell'età si evidenzia una diminuzione delle cessazioni contrattuali. Il 46,0% delle cessazioni femminili, nel 2010, ha colpito il tempo indeterminato, come conseguenza dell'aggravarsi della crisi.

Graf. 2.24: Cessazioni contrattuali per tipologia contrattuale (Prov. di Roma, 2010).



Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Le interruzioni contrattuali hanno coinvolto prevalentemente i macrogruppi Ateco *Noleggio, agenzie di viaggio e servizi alle imprese* con il 19,6% di cessazioni femminili, seguito dal *commercio all'ingrosso e al dettaglio* (16,2%). Per questi settori si è registrata una crescita delle cessazioni di circa tre punti percentuali, evidenziando come la crisi abbia colpito anche i macrogruppi appartenenti al settore dei servizi, tradizionalmente più stabile dell'industria.

Dal confronto tra gli avviamenti e le cessazioni, per le principali qualifiche occupazionali femminili nell'ambito del privato, si nota come il dato relativo alle lavoratrici inserite nel mercato del lavoro sia ridimensionato rispetto a quanto visto precedentemente, anche per quelle figure come *l'Addetto ai servizi di pulizia* per le quali si era evidenziato un massiccio numero di avviamenti femminili, controbilanciato da un primo posto per numero di cessazioni. Nonostante ciò, per questa qualifica, il saldo avviamenti/cessazioni continua a far evidenziare un primo posto per numero di lavoratrici inserite nel mondo del lavoro. Per tutte le qualifiche professionali si ha un saldo di lavoratrici assunte positivo, diversamente da quanto era stato riscontrato per l'analisi su tutto il territorio (Tab. 2.12).

Tab. 2.12: Avviamenti Cessazioni e Saldo lavorativo, femmine, per qual. Professionale (Prov. di Roma, 2010).

Settori occupazionali	Avviamenti	Cessazioni	Saldo
<i>Addetto ai servizi di pulizia</i>	9.703	7.257	2.446
<i>Collaboratore Amministrativo</i>	4.540	2.623	1.917
<i>Personale di segreteria</i>	3.611	3.021	590
<i>Commesso di negozio</i>	2.869	2.606	263
<i>Addetto alle attività amministrative</i>	3.293	2.645	648
<i>Commesso di vendita</i>	3.071	2.351	720
<i>Impiegato d'archivio</i>	2.624	2.234	390
<i>Pulitore di locali</i>	2.532	1.947	585
<i>Addetto alla segreteria</i>	2.119	1.644	475
<i>Aiuto commesso</i>	2.567	1.625	942
<i>Banchista</i>	1.867	1.386	481
<i>Addetto alla vendita telefonica di beni e servizi</i>	1.755	1011	744
<i>Cameriere ai piani</i>	1.950	958	992

Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

2.6. I contratti

Ogni qualvolta si verifica un avviamento o una cessazione di un contratto di lavoro i datori di lavoro sono tenuti, obbligatoriamente, a comunicare l'evento alla Provincia di Roma che, tramite la gestione dei "Centri per l'impiego"²⁰, ha accesso diretto alla banca dati relativa a tutte le comunicazioni. Tale registrazione obbligatoria dei movimenti sul mercato del lavoro ha migliorato le attività di monitoraggio e di possibile identificazione nel *processo di matching* tra domanda ed offerta di lavoro. Tramite questi dati e attraverso "L'osservatorio sul Mercato del Lavoro" la Provincia di Roma redige ogni semestre un Rapporto sul mercato del lavoro del territorio di competenza.

²⁰Ente si occupa di raccogliere, analizzare, sintetizzare e diffondere dati riguardanti il mercato del lavoro locale.

2.6.1 Le iscrizioni

Le iscrizioni rilevano movimenti amministrativi relativi alla immediata disponibilità al lavoro. L'iscrizione può essere effettuata anche da individui occupati in cerca di occupazione, per questo il bacino degli utenti iscritti non coincide con i disoccupati. Nel 2011 le iscrizioni sono risultate in generale in flessione rispetto all'anno precedente, con un decremento annuo del 9,5%, in controtendenza rispetto al 2010 in cui era avvenuta una crescita del 15,5%. Il picco del 2010 è probabilmente dovuto alla legge regionale n. 4/2009 sul Reddito Minimo Garantito, che estende i benefici a favore di utenti iscritti con particolari requisiti²¹, che hanno la possibilità di accedere ad una serie di misure di welfare. La componente femminile, nel 2010, ha pesato per il 52,2%, in calo rispetto al 2009 (53,0%). Nel 2011 risultano maggiori le iscrizioni maschili, con una percentuale pari a 50,6%. La diminuzione delle iscrizioni femminili (-11,7%) molto più marcata rispetto a quelle maschili (-7,4%) mette in evidenza un minor dinamismo nei meccanismi di entrata e uscita dal mercato del lavoro per le donne.

Nel 2010 i Comuni con maggiori iscrizioni sono risultati Pomezia e Civitavecchia con il 7,2% e 5,9%; per quanto riguarda la ripartizione di genere le donne pesano oltre il 50% in quasi tutti i Comuni ad eccezione di Tivoli e Colferro. Nel 2011, anno per il quale si è già evidenziata l'inversione di tendenza, si ha che il decremento maggiore nel numero di iscrizioni è imputabile al territorio del Comune di Roma, a seguire sono significativi le quote associate ai Comuni di Albano Laziale (-30,2%), Tivoli (-24,9%) e Guidonia (-18,4%). In controtendenza rispetto all'andamento generale si evidenziano i Comuni di Pomezia (+10,8%) e Morlupo (+2,2%).

Considerando ora le iscrizioni per fasce d'età si riscontra che, nel 2010, le classi maggiormente rappresentate sono quelle tra 30-34 e 35-39 anni, che coinvolgono prevalentemente la componente femminile. Per il genere maschile l'incidenza maggiore per classi d'età si ha tra i giovanissimi, 16-19 e 20-24 anni, e tra gli *over 50*. Tra il 2010 ed il 2011 aumentano percentualmente le iscrizioni per le classi d'età fino a 30 anni e per gli *over 55*. Per le fasce d'età intermedie si registra una diminuzione degli iscritti, in particolar modo per il genere femminile. Da segnalare per la sua particolarità il dato riguardante le iscrizioni degli ultra-sessantaquattrenni, che aumenta nei due anni (Tab. 2.13). La crescita delle iscrizioni nelle fasce d'età adulte, in entrambi i generi, evidenzia l'aumento di persone uscite dal Mercato del Lavoro, e comprende una quota non trascurabile di utenti le cui iscrizioni sono finalizzate all'accesso a trattamenti di sostegno al reddito.

²¹ Per maggiori informazioni si consulti il sito www.provincialavoro.roma.it.

Tab. 2.13: Iscrizioni per fasce d'età e genere (Prov. di Roma, 2010 – 2011).

Fascia d'età	Anno 2010			Anno 2011		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
0 – 15	35,7%	64,3%	0,02%	66,7%	33,3%	0,00%
16 – 19	54,9%	45,1%	6,20%	55,3%	44,7%	6,59%
20 – 24	53,6%	46,5%	11,05%	53,2%	46,8%	12,10%
25 – 29	47,5%	52,8%	12,91%	48,7%	51,3%	13,18%
30 – 34	45,9%	54,1%	14,25%	47,2%	52,8%	13,96%
35 – 39	46,6%	53,4%	14,58%	47,8%	52,8%	13,99%
40 – 44	47,6%	52,4%	13,06%	49,7%	50,3%	12,38%
45 – 49	48,0%	52,0%	10,71%	49,7%	50,3%	10,33%
50 – 54	51,4%	48,6%	7,95%	52,6%	47,4%	7,80%
55 – 64	55,6%	44,4%	9,07%	56,2%	43,8%	9,24%
64 e oltre	60,4%	39,6%	0,21%	53,6%	46,4%	0,42%

Fonte: Rapporti Annuali 2010 e 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

In relazione al titolo di studio posseduto, nel 2010 prevalgono gli iscritti con formazione medio bassa, (Licenza media inferiore e superiore), che denota una sottoqualificazione degli utenti dei Centri per l'Impiego. Questa situazione denota il fenomeno di “*adverse selection*” tra gli utenti, ossia gli individui maggiormente scolarizzati e qualificati preferiscono usare altri canali di ricerca, mentre i soggetti socialmente più deboli ricorrono maggiormente ai servizi offerti dagli enti locali. La componente femminile è in maggior parte ripartita tra i titoli medio alti, mentre il genere maschile dai titoli più bassi. Nel 2011 avviene un sostanzioso aumento delle iscrizioni di coloro che possiedono una qualifica professionale, con incremento, in due anni, del 24,4%, interessando principalmente il genere maschile. Nello stesso anno si assiste ad una riduzione significativa della componente a bassa scolarizzazione (-44,3%), e delle iscrizioni relative ai possessori di un diploma universitario ed extra-universitario (-53,0%) (Tab. 2.14).

Tab. 2.14: Iscrizioni per fasce d'età e genere (Prov. di Roma, 2010 – 2011).

Fascia d'età	Anno 2010			Anno 2011		
	Mas.	Fem.	Tot.	Mas.	Fem.	Tot.
<i>Nessun Titolo</i>	54,1%	45,9%	16,2%	53,7%	46,3%	10,0%
<i>Licenza Elementare</i>	58,5%	41,5%	5,2%	62,6%	37,4%	4,0%
<i>Licenza Media Inferiore</i>	57,2%	42,8%	31,8%	60,3%	39,7%	27,3%
<i>Qualifica Professionale</i>	50,1%	49,9%	2,7%	53,2%	46,8%	3,8%
<i>Licenza Media Superiore</i>	43,0%	57,0%	28,9%	43,9%	56,1%	29,6%
<i>Diplomi Universitari ed Extrauniversitari post scuola media superiore</i>	35,3%	64,7%	3,2%	32,1%	67,9%	1,7%
<i>Laurea Specialistica</i>	31,3%	68,7%	6,7%	32,3%	67,7%	7,0%
<i>Laurea breve</i>	30,1%	69,9%	1,4%	28,4%	71,6%	1,4%
<i>Post laurea perfezionamento</i>	27,9%	72,1%	0,3%	26,5%	73,5%	0,3%
<i>ND</i>	50,3%	49,7%	4,4%	53,2%	46,8%	15,0%

Fonte: Rapporti Annuali 2010 e 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

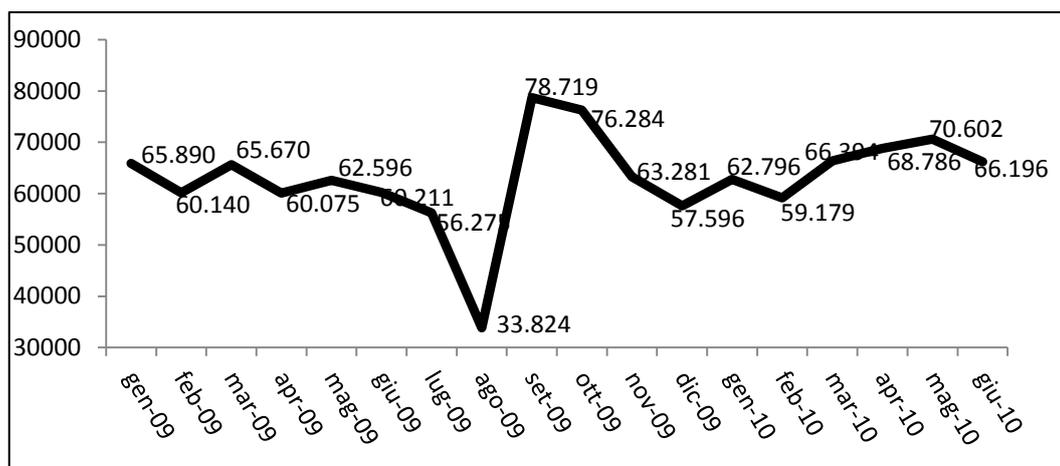
Infine, per quel che concerne la geografia delle iscrizioni, si conferma la struttura degli ultimi anni che vede, dopo gli iscritti di cittadinanza italiana ovviamente in maggioranza (78,2%), un secondo posto stabilmente occupato da cittadini rumeni (9,0%), la comunità più numerosa presente nel territorio romano. Con valori molto più bassi seguono il Bangladesh (1,1%), Ucraina (1,0%), Perù (0,9%), Albania (0,9%) e Polonia (0,8%).

2.6.2. Gli avviamenti

La mobilità complessiva di un mercato del lavoro è un buon indicatore del funzionamento dei meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Un mercato rigido è caratterizzato da un basso livello di mobilità, mentre una mobilità eccessiva può indicare la persistenza di lavoratori precarizzati, che non riescono a trovare un impiego stabile e protettivo dal punto di vista sociale. Gli avviamenti, ovvero l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro registrati sul sistema delle comunicazioni obbligatorie della Provincia di Roma, sono stati complessivamente 794.382 nel 2010, con un aumento del 2,23% rispetto al 2009, che ha riguardato principalmente le donne (55,3%).

Considerando la periodicità semestrale, si può notare che nel II semestre 2009, il numero assoluto di avviamenti al lavoro nella Provincia di Roma ha fatto registrare una diminuzione (dai 374.582 contratti avviati del I semestre 2009 ai 365.979 del II semestre 2009) che, però, è stata ampiamente compensata dai nuovi avviamenti avvenuti nel I semestre 2010, pari a 393.883 contratti. Nel 2011 gli avviamenti complessivi continuano ad aumentare, attestando 1.514.692 nuove attivazioni (Graf. 2.25).

Graf. 2.25: Avviamenti al lavoro, in valore assoluto (Prov. di Roma, I sem. 2009 - I sem. 2010).



Fonte: Rapporti Annuali della Provincia di Roma, anni 2006 – 2011.

Nel 2010 la maggior parte degli avviamenti, l'80,0%, è avvenuto a Roma, seguita dai comuni di Fiumicino (2,5%), Pomezia (1,9%) e Guidonia (1,1%), senza sostanziali variazioni rispetto all'anno precedente, ad eccezione della situazione di Civitavecchia che perde posizioni rispetto al 2009, con un calo di 624 nuovi avviamenti, pari a -2,6%.

Da notare che mentre Roma ha visto un incremento assoluto dei contratti avviati, con 19.505 contratti in più pari a +3,2%, Fiumicino e Pomezia registrano una diminuzione dei nuovi avviamenti, rispettivamente 3.561 (-6,7%) e 624 (-2,5%) attivazioni in meno rispetto al 2009. Significative sono anche le variazioni registrate a Frascati e Ladispoli, in cui si riporta una consistente variazione positiva, +11,7% e +18,7%.

Il 2011, in linea con l'anno precedente, non vede cambiamenti di classifica, le prime posizioni per sedi di lavoratori occupati sono ancora Roma (78,3%), seguita, sempre a grande distanza, da Fiumicino (3,3%), Pomezia (3,0%), Guidonia (1,3%) e Civitavecchia (1,1%).

Al fine di valutare a pieno le dinamiche del mercato del lavoro è importante considerare l'indice di flessibilità (Tab. 2.15). Nel 2010 questo era pari a 2,4, che sta ad indicare che, in media, ogni

lavoratore ha stipulato più di due contratti durante l'anno, in linea con il 2009. Se si restringe il dato al solo Comune di Roma si ottiene un indice pari a 2,5, superiore alla media. Nel 2011 l'indice di flessibilità è cresciuto, passando a 2,7 contratti per lavoratore. Il dato è sostanzialmente diverso se si considerano separatamente la componente maschile e quella femminile, infatti, per le donne l'indice è pari a 3,0 contratti per lavoratrice, mentre per gli uomini a 2,5 contratti a testa. Si evidenzia quindi come a livello complessivo territoriale siano le donne nella nostra Provincia a risentire maggiormente dei contratti di tipo precario.

Tab. 2.15: Persone contrattualizzate (Prov. di Roma, 2010 – 2011).

	Lavoratori contrattualizzati			Indice di flessibilità
	Maschi	Femmine	Totale	
2010	290.289 (51,8%)	270.630 (48,2%)	560.919	2,4
2011	284.888 (51,5%)	268.459 (48,5%)	553.347	2,7

Fonte: Rapporti Annuali 2010 e 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Nel 2011 le due sedi dove l'indice di flessibilità supera la media Provinciale sono Roma, con 2,9 contratti per lavoratore in crescita rispetto all'anno precedente, a cui si aggiunge Civitavecchia con 3,0 contratti per lavoratore. Questo andamento del mercato del lavoro mostra la progressiva crescita del fenomeno della flessibilizzazione e della precarizzazione delle nuove contrattualizzazioni. Tale scenario risulta evidente anche dalla composizione percentuale dei nuovi contratti avviati. Nel 2010 la quota di contratti a tempo indeterminato è stata pari al 12,2%, contro un 85,8% dei contratti a termine, in aumento rispetto all'anno precedente (Tab. 2.16).

Tab. 2.16: Contratti per macrotipologia contrattuale (Prov. di Roma, 2009 - 2010).

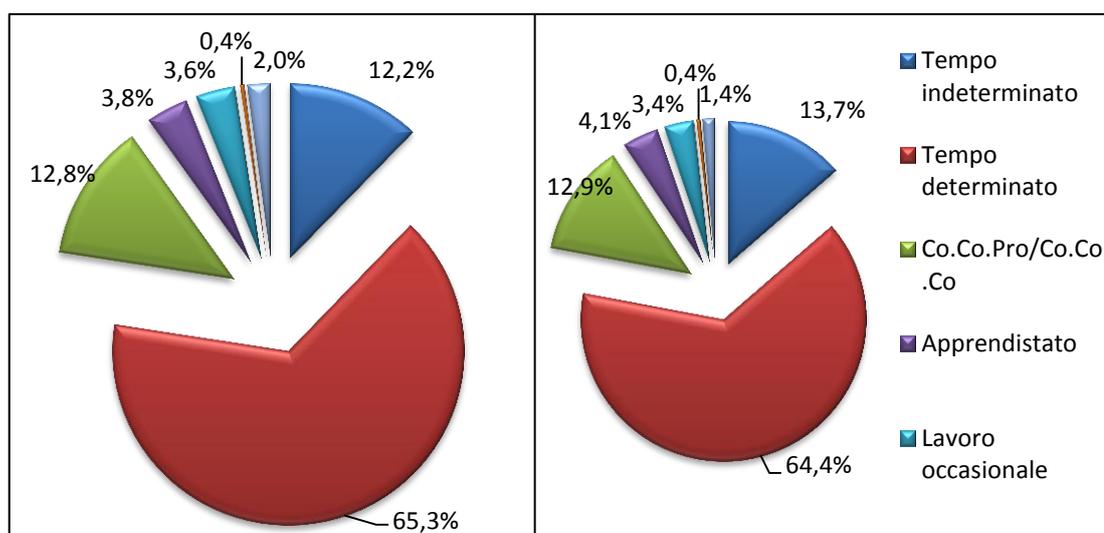
Durata contratto	2009	2010
<i>Tempo indeterminato</i>	13,5%	12,2%
<i>A termine</i>	85,2%	85,8%
<i>Altro</i>	1,5%	2,0%

Fonte: Rapporto Annuale 2010– Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Considerando una classificazione più ampia di tipologie contrattuali, la maggior quota è data dai contratti a tempo determinato, che nel 2010 era pari al 65,3%, in aumento di quasi un punto percentuale rispetto al 2009 ed a seguire si rintracciano i Co.Co.Pro. Le evidenze empiriche confermano l'appiattimento della quota di lavoro standard (Graf. 2.26).

Per quanto riguarda i lavoratori interessati all'avviamento nel 2011, questi sono stati complessivamente 8.853 in meno rispetto al 2010. I lavoratori avviati a tempo indeterminato sono passati dal 27,1% nel 2010 al 25,7% nel 2011, con un calo di due punti percentuali. Il tempo determinato coinvolge il 50,5% dei lavoratori, confermando la posizione di predominanza già registrata negli anni precedenti. I lavoratori avviati a progetto sono stati il 17,4%, in aumento di un punto percentuale rispetto al 2010, l'apprendistato subisce invece una debole diminuzione.

Graf. 2.26. Contratti per tipologia contrattuale (Prov. di Roma, 2009 – 2010).



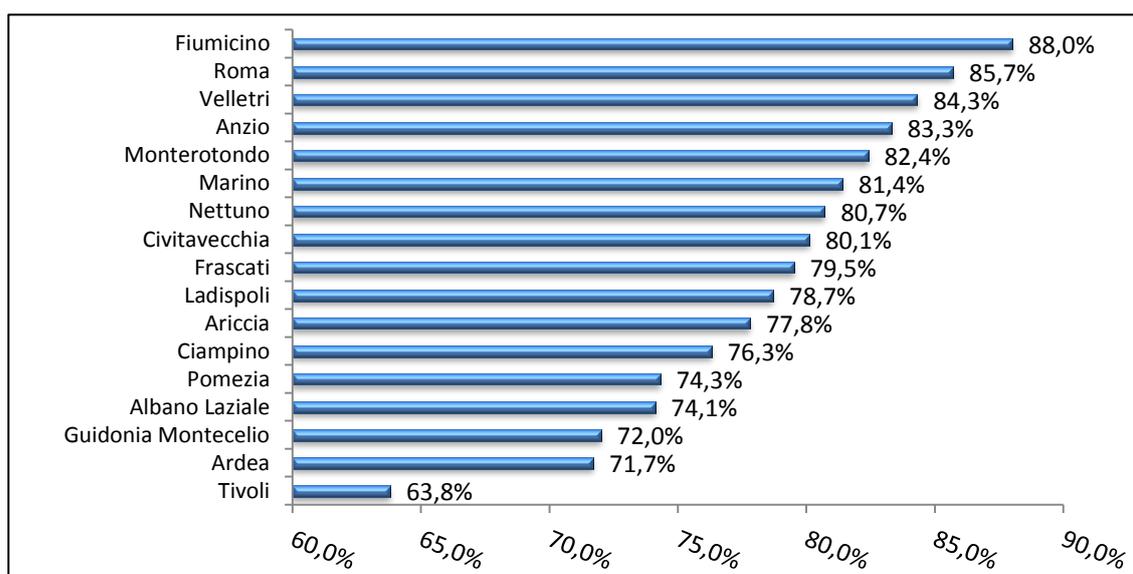
Fonte: Rapporto Annuale 2010 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Questi dati, a differenza dei tassi di occupazione e disoccupazione, riescono a fornire una misura più completa e puntuale della precarietà che caratterizza il lavoro nella Provincia romana (al pari di altre aree del territorio nazionale) e restituisce un'immagine di quanto siano scarse le possibilità di trovare una collocazione nel mercato del lavoro odierno.

Le difficoltà del mercato del lavoro riguardano anche le limitate opportunità di accedere ad un lavoro stabile, data l'alta incidenza del tempo determinato.

L'incidenza del tempo determinato si presenta in misura diversa a seconda dei Comuni della Provincia di Roma, Fiumicino, per esempio, fa registrare un'incidenza dei contratti a tempo determinato pari addirittura all'88,0% dei contratti di lavoro, seguito dal Comune di Roma (85,7%). Il Comune in cui l'incidenza del tempo determinato è minore, rispetto agli altri Comuni della Provincia di Roma è Tivoli, dove comunque l'incidenza risulta alta, raggiungendo il 63,8% (Graf. 2.27).

Graf. 2.27: Contratti a termine sul totale contratti (val. %, Grandi Comuni Prov. di Roma, I sem. 2010).



Fonte: Rapporti Annuali della Provincia di Roma, anni 2006 – 2011.

In riferimento alla tipologia di orario nel 2010, indipendentemente dal tipo di contratto, la quota di contratti in full-time è pari al 54,6%, con una perdita di due punti percentuali dal 2009. Di contro il part-time coinvolge il 31,1% dei contratti, in linea con il 2009. Considerando anche le tipologie contrattuali, nel 2011 i contratti full-time per lavoratore sono stati il 60,6%, di cui il 28,3% sono risultati a tempo indeterminato, contro il 60,8% del tempo determinato. Diversa è la ripartizione dei contratti per tipologia nel part-time, in cui gli impieghi a tempo indeterminato sono risultati il 40,3% e a tempo determinato il 52,4%.

In assoluto la tipologia di contratto maggiormente utilizzata è stata il tempo determinato full-time (173.881 lavoratori), seguito dal tempo determinato part-time (97.402), ciò denota che, indipendentemente dalla tipologia di orario, il tempo determinato si conferma il contratto maggiormente stipulato. Rispetto al 2009, per quanto concerne il tempo indeterminato, è avvenuto un progressivo incremento del full-time ed una diminuzione del part-time, mentre per quanto riguarda i contratti a termine l'utilizzo del full-time perde 10 punti percentuali (Tab. 2.17).

Tab. 2.17: Tipologia di contratti per lavoratori avviati part-time e full-time (Prov. di Roma, 2011).

Tipologia Contrattuale	Full-time		Part-time	
	Num. Lavoratori	Perc.	Num. Lavoratori	Perc.
<i>Tempo indeterminato</i>	80.942	28,3%	74.995	40,3%
<i>Tempo determinato</i>	173.881	60,8%	97.402	52,4%
<i>Co.Co.Co/Co.Co.Pro</i>	11.360	4,0%	5.936	3,2%
<i>Apprendistato</i>	11.151	3,9%	4.819	2,6%
<i>Lavoro occasionale</i>	1.132	0,4%	506	0,3%
<i>Inserimento</i>	2.228	0,8%	1.569	0,8%
<i>Contratti lavoro autonomo o assimilati</i>	5.502	1,9%	733	0,4%

Fonte: Rapporto Annuale 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

In riferimento ai settori economici per gruppi ATECO²² su cui sono distribuiti gli avviamenti si ha che la prima è occupata stabilmente da *Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese*²³ con il 16,9% di lavoratori avviati nel 2011, per la maggior parte a tempo determinato. Al secondo posto si attestano i *Servizi di Informazione e Comunicazione*²⁴ che rappresentano il 15,2% di lavoratori avviati, anche questi prevalentemente a tempo determinato. Alla terza posizione si ha il *Commercio all'ingrosso e*

²²ATECO (ATtività ECONomiche) è una tipologia di classificazione delle attività economiche adottata dall'Istituto Nazionale di Statistica italiano (ISTAT) per le rilevazioni statistiche nazionali di carattere economico, in linea con la classificazione Eurostat.

²³ Tale settore comprende: attività di noleggio e leasing operativo, attività di ricerca selezione e fornitura di personale, attività di servizi delle agenzie di viaggio di tour operator e servizi di prenotazione a attività connesse, servizi di vigilanza e investigazione, attività di servizi per edifici e paesaggio, attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese, call center, agenzie di recupero crediti.

²⁴ Tale settore comprende: attività editoriali, attività di produzione cinematografica di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore, attività di programmazione e trasmissione, telecomunicazioni, produzioni di software, consulenza informatica e attività connesse, attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici.

al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli, settore che ha avviato il 10,0% dei lavoratori, in calo rispetto al 2010, con prevalenza di contratti a tempo determinato e contratti di lavoro autonomo ed assimilati (Tab. 2.18).

Tab. 2.18: Lavoratori contrattualizzati per macrogruppo ATECO, prime 10 posiz. (Prov. di Roma, 2010–11).

Macro gruppo ATECO	2010	2011
<i>Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese</i>	17,1%	16,9%
<i>Servizi di Informazione e Comunicazione</i>	15,2%	15,2%
<i>Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli</i>	10,3%	10,0%
<i>Attività dei servizi di alloggio e ristorazione</i>	9,3%	9,7%
<i>Costruzioni</i>	9,0%	8,3%
<i>Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze</i>	6,2%	6,9%
<i>Trasporto e Magazzinaggio</i>	6,6%	6,7%
<i>Istruzione</i>	6,0%	6,3%
<i>Altre attività di servizi</i>	4,6%	4,8%
<i>Attività professionali, scientifiche e tecniche</i>	4,9%	4,8%

Fonte: Rapporti Annuali 2010 e 2011–Provincia di Roma–Osservatorio sul mercato del lavoro.

Considerando le contrattualizzazioni per macro-gruppo Ateco in relazione alle tipologie contrattuali utilizzate si evidenzia che, per la tipologia Tempo Indeterminato, si ha un calo dal 2010 al 2011 dei contratti stipulati. Al primo posto si trova il settore *Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze* con il 22,6% di lavoratori avviati. L'83,7% di questi avviamenti è costituito da donne, e si tratta prevalentemente di lavoro domestico con inquadramento contrattuale molto bassa e bassa intensità di reddito. Al secondo posto, in linea con il 2010, si ha il settore *Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese* che rappresenta il 12,9% dei lavoratori avviati. In terza posizione troviamo il settore *Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli*, con una percentuale di avviamenti pari al 10,7%. Per quanto riguarda la tipologia contrattuale a Tempo Determinato – tipologia maggiormente utilizzata nella Provincia romana – si trova in prima posizione il settore *Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese* con il 19,7% di avviati in tale

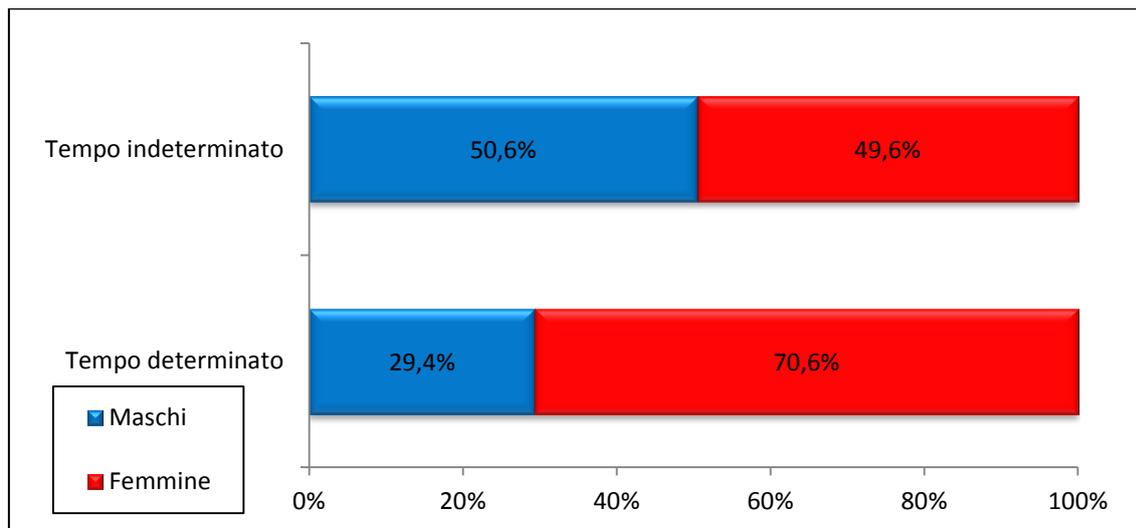
tipologia. Al secondo posto si ha il settore *Servizi di Informazione e Comunicazione* con il 18,9%, ed il terzo posizione il settore *Attività dei servizi di alloggio e ristorazione* con l'11,7% degli avviati.

Si analizzano, a questo punto, i dati riguardanti i lavoratori considerando separatamente il mercato privato e la pubblica amministrazione, che nel territorio romano, nel 2011, ha pesato un 5,7% dei nuovi avviamenti di cui quasi l'ottanta per cento donne, con un calo di undici punti percentuali rispetto al 2010.

I lavoratori avviati nella pubblica amministrazione interessano per la maggior parte i settori macroeconomici dell'*istruzione*, che occupano il 55,3% del totale avviati, in aumento di quasi 10 punti percentuali dal 2010, e *l'Amministrazione Pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria*, che coglie il 23,8% del totale. La pubblica Amministrazione utilizza come principale tipologia di contratto il Tempo Determinato, con una netta prevalenza rispetto alle altre tipologie. Inoltre si evidenzia una flessione del Tempo Indeterminato del 6,0%.

Per quel che concerne il genere, le caratteristiche inerenti le tipologie contrattuali assegnate si differenziano in base al sesso. Il 70,6% dei contratti a “tempo determinato”, infatti, nel I semestre 2010, ha riguardato assunzioni di donne, mentre per i contratti a “tempo indeterminato” l'assunzione di donne ha riguardato il 49,6% dei casi (Graf. 2.28).

Graf. 2.28: Tipologie di contratto per genere nella Pubblica amministrazione, a tempo determinato e indeterminato, per genere (Prov. di Roma, 2010).



Fonte: Rapporti Annuali della Provincia di Roma, anni 2006–2011.

Nella Pubblica Amministrazione, dal 2010 al 2011, avviene una diminuzione dell'indice di flessibilità che passa da 5,9 a 7,1 contratti per lavoratore. Questo dato conferma che, come già precedentemente emerso dai rapporti annuali pubblicati dall' "Osservatorio sul Mercato del lavoro", nella Provincia di Roma la Pubblica Amministrazione rappresenta il datore di lavoro che fa maggiormente uso di contratti a termine, alimentando il fenomeno della precarietà.

2.6.2. Le cessazioni

Le cessazioni dei contratti rappresentano le interruzioni anticipate – ossia interruzioni che avvengono prima della scadenza prevista – dei rapporti di lavoro che risultano dalle comunicazioni obbligatorie presso i Centri per l'Impiego. Tale fenomeno è di notevole interesse, poiché, in un contesto già precario, è utile analizzare i dati relativi agli avviamenti con le cessazioni. Ad esempio, a fronte di una quota di avviamenti a tempo indeterminato del 15,0% sul totale, vi è una corrispondente quota di cessazioni che è invece quasi pari al 30,0% sul totale delle tipologie contrattuali.

Il 2010 è stato in assoluto l'anno più negativo dell'ultimo decennio, con il picco di cessazioni. Dal 2011 si assiste ad un'inversione di tendenza, con una diminuzione del 14,2% di cessazioni di contratti dall'anno precedente (Tab. 2.19).

Tab. 2.19: Persone coinvolte nella cessazione contrattuale, per genere (Prov. di Roma, 2010–2011).

	Lavoratori coinvolti dalle cessazioni		
	Maschi	Femmine	Totale
<i>2010</i>	237.439 (51,8%)	269.949 (48,2%)	507.388 (100,0%)
<i>2011</i>	208.685 (51,5%)	226.710 (48,5%)	435.395 (100,0%)

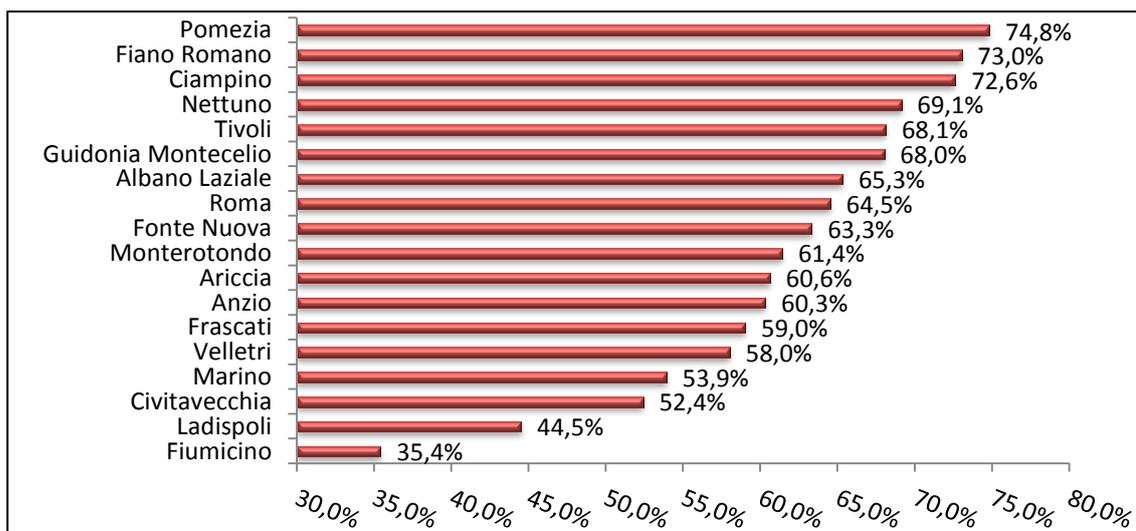
Fonte: Rapporti Annuali 2010 e 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

La prevalenza delle cessazioni è registrata sul territorio del Comune di Roma, che occupa il 77,7% dei contratti cessati, di cui il 48,4% rappresentati dal genere femminile. Di seguito si posiziona Fiumicino (3,5%), Pomezia (2,6%) e Guidonia (1,3%).

Nel 2011 le interruzioni contrattuali colpiscono in misura maggiore i maschi con il 52,7% del totale, rispetto al 47,3% della componente femminile. Considerando le varie tipologie contrattuali, nell'anno 2011, la percentuale delle cessazioni per i contratti a tempo indeterminato sul totale è stata pari a 27,4%. in diminuzione rispetto al 2010 (29,7%), mentre i contratti a termine rappresentano ben il 71,0% delle cessazioni, in aumento dal 2010 (69,4%). In generale, le tipologie contrattuali diverse dal contratto “standard”, sono state quelle maggiormente penalizzate dalle cessazioni, in particolare i contratti Co.Co.Co/Co.Co.Pro. L'incidenza del tempo indeterminato nelle cessazioni (Graf. 2.27), varia da comune a comune. Vediamo che a Pomezia sono molto di più le cessazioni di contratto a tempo indeterminato (il 74,8%), mentre a Fiumicino è solo il 35,4%.

Le interruzioni contrattuali riguardanti il genere maschile, nel 2011, sono state superiori alla media percentuale, ad eccezione dei contratti Co.Co.Co/Co.Co.Pro (46,4%) e ancor di più di inserimento (31,8%), che hanno colpito maggiormente la componente femminile. Sono invece al di sopra della media le interruzioni per i contratti di lavoro autonomo o assimilati (67,0%) ed i contratti a tempo indeterminato (54,5%), che di contro colpiscono in misura inferiore il genere femminile, anche se per quest'ultima tipologia contrattuale si evidenzia un aumento delle cessazioni di genere femminile pari all'1,7%, ed una crescita dell'1,3% nei contratti di lavoro autonomo o assimilati (Tab. 2.20).

Graf. 2.29: Contratti a tempo fisso sul totale dei cessati (val. %, Grandi Comuni Prov. di Roma, I sem. 2010).



Fonte: Rapporti Annuali della Provincia di Roma, anni 2006 – 2011.

Tab. 2.20: Cessazioni per i principali tipi di contratto nel sett. privato, per genere (Prov. di Roma, 2010-11).

Tipologia Contrattuale	2010			2011		
	Mas.	Fem.	Tot.	Mas.	Fem.	Tot.
<i>Tempo Indeterminato</i>	56,2%	43,8%	29,7%	54,5%	45,5%	27,5%
<i>Tempo determinato</i>	52,6%	47,4%	47,6%	52,2%	47,8%	4,0%
<i>Co.Co.Co/Co.Co.Pro</i>	47,3%	52,7%	16,2%	46,4%	53,6%	17,5%
<i>Apprendistato</i>	55,3%	44,7%	3,3%	55,0%	45,0%	3,4%
<i>Lavoro Occasionale</i>	52,6%	47,4%	1,6%	51,5%	48,5%	1,3%
<i>Inserimento</i>	30,4%	69,6%	0,7%	31,1%	68,9%	0,8%
<i>Contratti lavoro autonomo o assimilati</i>	73,6%	31,7%	0,9%	67,0%	33,0%	1,7%

Fonte: Rapporti Annuali 2010 e 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Considerando la ripartizione tra contratti full-time e part-time si rileva una percentuale di interruzioni maggiore per i lavori full-time. Nel tempo indeterminato il tempo pieno rappresenta il 54,9% delle cessazioni, mentre il part-time il 43,8%. Per le tipologie contrattuali diverse dal lavoro standard il full-time incide per il 71,3%, più del doppio rispetto al part-time, il 28,7%. Rispetto al 2010 è stata rilevata una crescita delle interruzioni contrattuali per il lavoro autonomo e assimilati a tempo pieno (+2,9%), dei contratti di inserimento a tempo parziale (+25,6%). Diminuiscono invece

i contratti di apprendistato a tempo pieno di quasi tre punti percentuali ed i Co.Co.Co/Co.Co.Pro di quasi cinque punti, mentre i contratti a tempo indeterminato full-time di oltre due punti percentuali (Tab. 2.21).

Tab. 2.21: Cessazioni, ripartite in part-time e full-time(val. %, Prov. di Roma, 2011).

Tipologia contrattuale	2010		2011	
	Full-time	Part-time	Full-time	Part-time
<i>Tempo indeterminato</i>	54,9%	43,8%	58,7%	40,6%
<i>Tempo determinato</i>	59,3%	33,6%	61,2%	33,4%
<i>Co.Co.Co/Co.Co.Pro</i>	12,1%	5,5%	16,9%	6,9%
<i>Apprendistato</i>	71,3%	28,7%	74,1%	25,9%
<i>Lavoro occasionale</i>	14,4%	6,5%	16,6%	7,4%
<i>Inserimento</i>	58,2%	41,8%	62,0%	16,2%
<i>Contratti lavoro autonomo o assimilati</i>	51,6%	7,2%	48,7%	7,9%

Fonte: Rapporto Annuale 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Per quanto riguarda la ripartizione di genere, si rileva nel 2011 una percentuale di cessazioni per la componente femminile maggiormente localizzata nel part-time rispetto a quelle maschili. Le tipologie contrattuali interessate dalla maggioranza di cessazioni per il genere femminile sono nei contratti a tempo indeterminato (63,4%), nel tempo determinato (57,2%), nei Co.Co.Co/Co.Co.Pro (67,3%) e nell'apprendistato (60,2%). La componente maschile prevale invece nei contratti di lavoro occasionale (65,0%) e di quelli a lavoro autonomo e assimilati (73,7%).

Per quanto riguarda le cessazioni per macro settori economici ATECO (Tab. 2.22), il 2011 trova in prima posizione il settore *Servizi di informazione e comunicazione* con il 22,7% delle cessazioni totali. Al secondo posto si ha il settore *Noleggio Agenzie di viaggio Servizi di supporto alle imprese* con il 21,4%. Entrambi questi settori sono in caldi rispetto al 2010.

Tab. 2.22: Lavoratori contrattualizzati per macro-gruppo ATECO, prime 10 pos. (Prov. di Roma, 2010–11).

Macro gruppo ATECO	2010	2011
<i>Servizi di Informazione e Comunicazione</i>	31,0%	22,7%
<i>Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese</i>	26,2%	21,4%
<i>Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli</i>	19,3%	16,3%
<i>Attività dei servizi di alloggio e ristorazione</i>	17,2%	16,2%
<i>Costruzioni</i>	18,6%	15,0%
<i>Istruzione</i>	11,7%	11,2%
<i>Trasporto e Magazzinaggio</i>	13,1%	11,2%
<i>Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze</i>	8,8%	9,3%
<i>Altre attività di servizi</i>	8,6%	7,8%
<i>Attività professionali, scientifiche e tecniche</i>	-	7,8%
<i>Attività Artistiche, Sportive, di intrattenimento e divertimento</i>	8,5%	-

Fonte: Rapporti Annuali 2010 e 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

Segue al terzo posto il settore *Commercio all'Ingrosso, al dettaglio e riparazione autoveicoli e motocicli* con il 16,3%. Da segnalare nel 2011 una nuova entrata nella “top ten” dei settori con maggior numero di cessazioni rispetto agli anni precedenti, il settore *attività professionali, scientifiche e tecniche*. Inoltre l'unico settore nel quale nel 2011 si rileva una crescita delle interruzioni è il settore *Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze* (+0,5%).

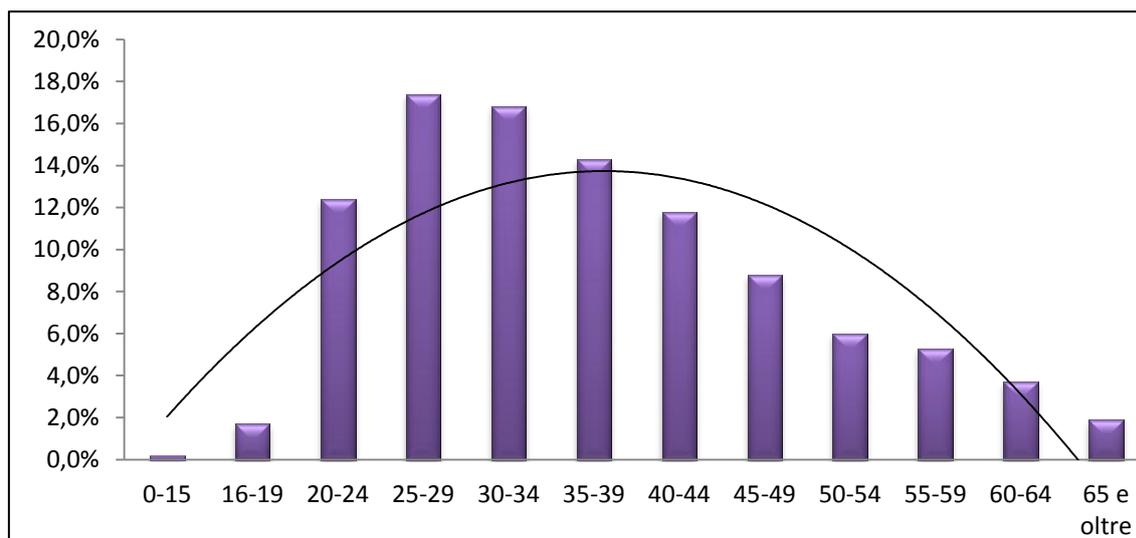
Per quanto riguarda la classificazione dei settori in riferimento ai contratti a tempo determinato ed indeterminato si evidenzia che, per il tempo indeterminato, è avvenuta una diminuzione delle interruzioni contrattuali, ad eccezione del settore *Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze*, che è al primo posto della classifica con il 18,6% del totale, con forte prevalenza femminile. Al secondo posto si trova il settore *Costruzioni*, con il 13,0% del totale, a forte componente maschile (93,0%). Segue il settore *Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese*, con il 12,2%. Per i contratti a tempo determinato, nel 2011, è avvenuto un aumento delle interruzioni contrattuali rispetto all'anno

precedente, in particolare le cessazioni per la componente femminile (+2,0%), anche se in valore assoluto risultano minori che per il genere maschile, che rappresenta il 54,6% del totale. Considerando la ripartizione per macro settori ATECO si conferma in prima posizione il settore *Servizi di Informazione e Comunicazione* con il 24,3% delle cessazioni contrattuali totali (+1,8% dal 2010). Sale al secondo posto il settore *Attività dei servizi di alloggio e ristorazione* con il 18,8% (+7,2% dal 2010). In terza posizione (dalla nona nell'anno precedente), si ha il settore *Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria*, con il 13,2%, di cui il 97,0% ha interessato la componente femminile.

Prendendo in considerazione gli equilibri per classi d'età si rileva una diminuzione delle cessazioni per la classe d'età con obbligo scolastico, e la classe successiva 16-19 anni, che coinvolgono maggiormente la componente maschile. In diminuzione anche fasce d'età più adulte, gli *over 64*. Crescono invece le fasce d'età centrali e, in particolare, le interruzioni coinvolgono maggiormente i lavoratori compresi tra i 25 ed 29 anni, seguiti dalla fascia d'età 30-34 anni. In generale, le cessazioni dei contratti di lavoro riguardano in maggior misura i lavoratori con età compresa tra i 20 e i 44 anni, dove la percentuale delle cessazioni per questa grande fascia d'età equivale al 72,6% dei lavoratori coinvolti nelle cessazioni (Graf. 2.30). Il fatto che più di un quarto dei lavoratori che hanno perso il lavoro abbia fra i 35 e i 44 anni lascia immaginare quanto difficile sia la ricollocazione degli stessi in altri posti di lavoro, in considerazione anche del clima di crisi ed instabilità che data qualche anno stanno duramente colpendo il mercato del lavoro.

Infine, per quanto riguarda le cessazioni in relazione alla cittadinanza dei lavoratori, si ha che l'80,5% delle interruzioni contrattuali ha investito nel 2011 lavoratori italiani. Si conferma in seconda posizione la Romania con l'8,2% delle cessazioni contrattuali. Al terzo posto si attestano, come nel 2010, le Filippine, con l'1,3% del totale.

Graf. 2.30: Cessazioni anticipate dei contratti di lavoro per fasce d'età (Prov. di Roma, I sem. 2010).



Fonte: Rapporti Annuali della Provincia di Roma, anni 2006–2011.

A questo punto dell'analisi assume particolare importanza una valutazione del bilancio tra avviamenti e cessazioni, in considerazione dell'andamento dei saldi di bilancio degli ultimi anni (Tab. 2.23).

Dai dati riguardanti gli anni 2010 e 2011 si evince che per tutti i maggiori Comuni della Provincia, Roma in primis, il numero dei lavoratori che hanno cessato un contratto risulta superiore al numero di lavoratori avviati. Unica nota ad alleviare il profilo negativo dell'economia romana è che nel 2011 le interruzioni hanno inciso in misura inferiore che nel 2010 in tutti i paesi considerati, delineando un andamento di lieve ripresa.

Tab. 2.23: Avviamenti e cessazioni di lavoratori (Grandi Comuni Prov. di Roma, 2010 –11).

Sede di lavoro	2010			2011		
	Avviamenti	Cessazioni	Saldo	Avviamenti	Cessazioni	Saldo
<i>Roma</i>	222.096	398.318	-176.222	222.328	338.247	-115.919
<i>Fiumicino</i>	10.218	16.788	-6.570	9.895	15.368	-5.473
<i>Pomezia</i>	9.868	14.027	-4.159	9.557	11.221	-1.664
<i>Civitavecchia</i>	4.081	6.708	-2.627	3.103	5.194	-2.091
<i>Guidonia M.</i>	3.740	6.531	-2.791	4.104	5.632	-1.528
<i>Anzio</i>	2.748	4.965	-2.217	2.803	4.399	-1.596
<i>Velletri</i>	2.576	4.361	-1.785	2.297	3.613	-1.316
<i>Tivoli</i>	2.317	4.263	-1.946	2.412	3.439	-1.027
<i>Monterotondo</i>	2.418	4.040	-1.622	2.606	3.361	-755
<i>Albano Laziale</i>	2.194	3.929	-1.735	2.176	3.230	-1.054
<i>Frascati</i>	1.660	3.477	-1.817	1.696	2.887	-1.191
<i>Ciampino</i>	1.650	3.156	-1.506	1.762	2.630	-868
<i>Fiano Romano</i>	1.646	3.156	-1.510	2.002	2.141	-139
<i>Nettuno</i>	1.773	3.044	-1.271	1.946	2.802	-856
<i>Ladispoli</i>	2.114	3.028	-914	1.689	2.718	-1.029
<i>Marino</i>	1.781	2.679	-898	1.841	2.456	-615
<i>Ardea</i>	1.442	2.587	-1.145	1.525	2.326	-801
<i>Colleferro</i>	1.488	2.219	-731	1.623	2.026	-403
<i>Ariccia</i>	1.227	2.130	-903	1.249	1.765	-516
<i>Valmontone</i>	-	-	-	1.122	2.044	-922
<i>Grottaferrata</i>	831	1.699	-868	-	-	-

Fonte: Rapporti Annuali 2010 e 2011 – Provincia di Roma – Osservatorio sul mercato del lavoro.

PARTE II

**ANALISI EMPIRICA DEL MERCATO
DEL LAVORO ROMANO**

3. LA RILEVAZIONE CONTINUA DELLE FORZE LAVORO

L'obiettivo dello studio proposto è fornire un'analisi della situazione lavorativa e della ricerca di lavoro della popolazione in età lavorativa, con particolare interesse alla dinamica dei percorsi occupazionali, nella Provincia di Roma, sia temporalmente che **territorialmente in riferimento ad Sub-Sistemi Occupazionali del Lavoro**. Tale analisi è stata condotta utilizzando i dati sulla Rilevazione Continua delle Forze Lavoro (RCFL), realizzata trimestralmente dall'Istat.

3.1. Evoluzione della Rilevazione delle Forze Lavoro

La RCFL è un'indagine campionaria condotta dall'Istat a partire dal 2004, preceduta fin dal 1959 dalla Rilevazione Trimestrale sulle Forze Lavoro.

La prima rilevazione fu condotta dal prof. Pompili nel settembre 1952 anche se solo nel 1959, con il nome di *Rilevazione Trimestrale delle Forze Lavoro* (RTFL) ha assunto la sistematicità che tutt'oggi la contraddistingue. Con la RTFL si conduceva un'indagine che consentiva rilevazioni trimestrali per un'analisi rivolta allo studio dei principali indicatori economici. La RTFL non può essere considerata un vero e proprio "panel", poiché non fornisce informazioni sulla condizione occupazionale da inizio a fine periodo, su tutta la popolazione di partenza, ma solo su una parte di questa. Inoltre la rilevazione RTFL si svolgeva nei mesi di Gennaio, Aprile, Luglio ed Ottobre, facendo riferimento ad una situazione puntuale colta nella prima settimana dei mesi indicati.

Il disegno di campionamento adottato in ciascun trimestre è un disegno a due stadi con stratificazione delle unità: quelle di primo stadio sono i comuni, mentre al secondo stadio troviamo le famiglie. All'interno di ciascuna provincia i comuni sono suddivisi in due sottoinsiemi.

Fino al 1990 la stratificazione delle unità di primo e secondo stadio era la seguente:

- Stratificazione dei Comuni (Unità di Primo Stadio, UPS).

La stratificazione iniziale dei Comuni prevedeva una ripartizione in due grandi gruppi sulla base di una soglia prefissata:

- GRUPPO A: Capoluoghi di Provincia e grandi Comuni con popolazione residenti superiore ad una soglia prestabilita di 20.000 abitanti;

- GRUPPO B: Comuni con popolazione inferiore a 20.000 abitanti e divisi sia per zona altimetrica (pianura, collina, montagna) sia per attività economica prevalente (agricoltura, industria, altre attività);

I Comuni del GRUPPO A erano inclusi con probabilità certa nel campione, quelli del GRUPPO B invece venivano selezionati con probabilità proporzionali al loro peso demografico. Inoltre circa un terzo dei Comuni del GRUPPO B venivano ruotati all'inizio di ogni ciclo di rilevazione (ossia nella rilevazione di Luglio in cui venivano selezionate le famiglie dalle anagrafi comunali).

- Stratificazione delle Famiglie (Unità di Secondo Stadio, USS).

La stratificazione secondaria riguardava le famiglie che venivano, come anche oggi, estratte casualmente dai registri anagrafici e seguiva l'attuale schema di rotazione trimestrale $2_T - 2_T - 2_T$ che sarà successivamente illustrato.

Questo disegno aveva come principale inconveniente la maggiore variabilità nelle stime di Luglio dovuta alla rotazione di una parte delle Unità di Primo Stadio ed inoltre la stratificazione dei Comuni, non sempre efficiente nel ridurre la variabilità campionaria, poteva essere aggiornata solo ogni 10 anni sulla base dei risultati aggiornati del censimento.

La numerosità campionaria era di circa 1.400 Comuni e 90.000 famiglie per trimestre. Tuttavia, a causa dell'istituzione degli Osservatori del Lavoro molte Regioni cominciarono a richiedere un ampliamento del campione per poter utilizzare i dati della rilevazione anche nello studio specifico regionale di aggregati di interesse. I Comuni arrivarono ad essere circa 2.000 e le famiglie circa 140.000 per trimestre. L'ampliamento del campione se da un lato portò ad una minore variabilità delle stime di interesse, dall'altro portò ad un aumento degli *errori non campionari* (e quindi degli *errori totali*) data l'impossibilità dell'ISTAT di tenere sotto controllo un numero così elevato di Comuni. Pertanto nel 1990 la numerosità campionaria fu fissata a 1.237 Comuni e circa 73.000 famiglie (oggi 76.000), e si adottarono le seguenti modifiche alla struttura della rilevazione:

- E' cambiata la definizione di numerosità campionaria e l'allocazione tra i *domini territoriali pianificati*²⁵ (Province, Regioni e Ripartizioni) in base al rispetto di prefissati livelli attesi negli errori delle stime principali;
- E' cambiato il criterio di stratificazione che, aggiornando annualmente la dimensione demografica dei Comuni tramite il sistema delle anagrafi, consente di aggiornare annualmente la stratificazione delle UPS;

²⁵ Il *dominio territoriale pianificato* consiste in una sottopopolazione per la quale viene determinata la numerosità campionaria che permette di ottenere un prefissato livello di errore nelle stime.

- E' stato abolito il cambio di un terzo dei Comuni nel mese di Luglio per evitare “salti” nella serie storica.

3.2. Indagine Attuale

L'indagine attuale produce dati a partire dal 2004 con il nome di *Rilevazione Continua delle Forze Lavoro (RCFL)* ed è il frutto di una serie di studi avviata nel 1999 e iniziata ad essere messa in atto nel 2003.

Le motivazioni che hanno guidato la revisione dell'indagine derivano sostanzialmente dall'esigenza di uniformarla ai requisiti imposti dall'Unione Europea²⁶. Ciò ha comportato una profonda rivisitazione del disegno di rilevazione per quanto riguarda sia la definizione del questionario sia la strategia di campionamento, apportando sostanziali innovazioni rispetto all'indagine precedente. I due principali aspetti del “Regolamento”, che hanno avuto delle implicazioni sulla progettazione del disegno campionario dell'indagine, sono i vincoli sulla periodicità della rilevazione e sulla precisione delle stime.

Periodicità:

- La RCFL è un'indagine continua che fornisce risultati trimestrali e annuali;
- Le informazioni raccolte si riferiscono generalmente alla situazione nel corso della settimana di calendario che precede l'intervista, detta “settimana di riferimento”;
- Le “settimane di riferimento” sono ripartite uniformemente su tutto l'anno;
- Tra la settimana di riferimento e la data dell'intervista non possono, comunque, intercorrere più di cinque settimane;
- I trimestri e gli anni di riferimento sono rispettivamente insieme di 13 e 52 settimane consecutive.

Precisione delle stime:

- Per un gruppo di disoccupati la *deviazione relativa standard* delle stime annuali non deve superare al livello di aggregazione *NutsII* (ovvero in Italia a livello regionale)²⁷ l'8%;

²⁶ Regolamento n.577/98 del 9 marzo 1998 pubblicato nella Gazzetta ufficiale della Unione Europea.

²⁷ Per le Regioni con meno di 300.000 abitanti tale requisito non è richiesto.

- Per popolazione di dimensioni superiori o uguali al 5% della popolazione in età da lavoro la deviazione relativa standard non deve superare il 2% della popolazione parziale in questione.

3.3.Reperimento dati e obiettivi della RCFL

La *RTFL* veniva condotta secondo la tecnica di interviste frontali supportate da un questionario cartaceo (*PAPI: Paper Assisted Personal Interview*) effettuate dalla rete standard di rilevazione comunale. Con l'introduzione della *RCFL* si è passati invece ad interviste condotte da professionisti selezionati e formati dall'ISTAT che svolgono una prima intervista “*face to face*” ricorrendo allo strumento informatico (*CAPI: Computer Assisted Personal Interview*) e le successive interviste al telefono (*CATI: Computer Assisted Telephone Interview*).

L'obiettivo principale dell'indagine è ottenere informazioni sulla situazione lavorativa, sulla ricerca di lavoro e sull'atteggiamento verso il MdL della popolazione di interesse.

Tale *popolazione di interesse* è costituita da tutti i componenti delle famiglie²⁸ residenti in Italia comprese le persone temporaneamente all'estero ed escluse le convivenze (istituti religiosi, caserme, ospizi, etc.).

Nel questionario vengono rilevati:

3. la condizione corrente – Occupato, Disoccupato o Inattivo – che è definita con riguardo alla settimana di riferimento. E' classificato come:
 - 3.1. Occupato: chi ha dichiarato di aver lavorato almeno un ora nella settimana di lavoro precedente percependo un corrispettivo monetario o, comunque, possedeva un lavoro per il quale è risultato assente. Nella condizione di occupato vengono classificati, inoltre, coloro che nella settimana di riferimento hanno svolto anche un ora di lavoro non retribuito presso la ditta di un parente con cui collaborano abitualmente;
 - 3.2. Disoccupato: chi, innanzi tutto, risulti non occupato; inoltre deve essere disponibile a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive il momento dell'intervista; infine deve aver fatto almeno un'azione di ricerca di lavoro, tra quelle previste, nelle quattro settimane precedenti l'intervista;
 - 3.3. Inattivo: chi risulta non occupato e che non rientra nella categoria di disoccupato.
4. Tramite domande retrospettive si rileva:

²⁸ La *famiglia* è intesa come “famiglia di fatto” ossia insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozioni, tutela, che coabita abitualmente nello stesso Comune.

- 4.1. Per gli occupati l'inizio dell'episodio lavorativo, le condizioni lavorative, tra cui qualifica professionale, tipo di contratto, settore macroeconomico d'appartenenza, retribuzione etc.;
- 4.2. Per i non occupati le eventuali precedenti esperienze lavorative, le motivazioni dell'attuale situazione di inoccupato, la durata di inattività o di ricerca nel caso si desideri un'occupazione etc.
- 4.3. Per tutti informazioni personali sull'età, il sesso, il titolo di studio, condizione familiare etc.

Di questi parametri oggetto di stima sono:

- *Analisi tendenziale* ovvero il confronto tra numero di individui che possiedono l'attributo z di interesse, nel trimestre t di rilevazione nell'anno $a - 1$ (ottenuto come media dei 4 trimestri) e il numero di individui possiedono l'attributo z di interesse, nel trimestre t di rilevazione nell'anno a
- *Analisi congiunturale* ovvero il confronto tra il numero di individui che possiedono l'attributo z di interesse, al trimestre $t - 1$ e il numero di individui che possiedono l'attributo z al tempo t .

La copertura territoriale riguarda l'intero *territorio nazionale* e le stime vengono pubblicate sia a livello aggregato totale, sia a livello di sottopopolazione di interesse (sesso, classi di età, ripartizione geografica).

3.4. Disegno del Campione

La rilevazione, come già accennato, avviene tramite un campionamento a due stadi. Tuttavia l'indagine attuale si differenzia dalla precedente *RTFL* in quanto:

- Il primo stadio riguarda i **Comuni** (Unità di Primo Stadio, *UPS*): entrano a far parte del campione di riferimento tutti i Comuni autorappresentativi *AR* (capoluoghi di Provincia e i Comuni con una popolazione residente superiore ad una soglia prefissata per ogni Provincia) più un insieme di Comuni non-autorappresentativi (*NAR*) estratti con probabilità direttamente proporzionale all'ampiezza demografica. Ogni trimestre sono coinvolti 1.237 Comuni di cui 346 *AR*²⁹.
- Il secondo stadio di campionamento riguarda le **Famiglie** (Unità di Secondo Stadio, *USS*) estratte casualmente dai registri anagrafici. Ogni trimestre sono intervistate circa 76.000 famiglie per un totale di circa 200.000 individui secondo il *sistema di rotazione* $2_T - 2_T - 2_T$.

I disegni di campionamento utilizzati nella *RCFL* sono noti come *disegni di campionamento nello spazio e nel tempo*.

Il **disegno di campionamento nello spazio** è di tipo complesso a più stadi: la stratificazione dei Comuni avviene all'interno di *domini territoriali pianificati minimi* che per la *RCFL* sono le Province.

Per la generica Provincia *d* si determina una soglia λ_d di popolazione sulla quale si definisce la suddivisione tra Comuni **AR** e Comuni **NAR**

$$\lambda_d = \frac{\bar{g} \cdot \bar{\phi}_d}{f_d}$$

Ove \bar{g} è il numero minimo di famiglie campione per comune

$\bar{\phi}_d$ è l'ampiezza media delle famiglie del dominio *d*

f_d è la frazione di campionamento assegnata al dominio pianificato *d*

I Comuni con dimensione demografica maggiore o uguale a λ_d costituiscono strato a sé ed entrano d'obbligo nel campione assieme ai capoluoghi di Provincia (*AR*).

²⁹ In Italia su 8.092 Comuni ne sono estratti 1.237 (15,3%) Nella Provincia di Roma su 121 Comuni sono stati estratti 19 Comuni (15,7%).

Per i rimanenti Comuni NAR si formano strati pari a $\lambda_d \cdot \bar{c}$ ove \bar{c} è il numero di Comuni campione per strato.

Per ogni Provincia (*dominio territoriale*) si adotta un disegno *autoponderante*, ovvero a tutte le famiglie del *dominio territoriale* d è assegnata uguale probabilità di inclusione nel campione pari, per la famiglia j del comune i dello strato h a

$$\pi_{hij} = \bar{c} \frac{N_{hi}}{N_h} \frac{g_{hi}}{G_{hi}} = f_d$$

Ove: N_h è il totale dei residenti nello strato h

N_{hi} è il totale dei residenti nello strato h e nel Comune hi

g_{hi} è il numero di famiglie campione nel Comune hi

G_{hi} sono i residenti nel Comune hi

$$\begin{cases} g_{hi} = \frac{1}{\bar{c}} \frac{N_h}{\varphi_d} f_d \cong \bar{g} & \text{se } hi \text{ è NAR} \\ g_{hi} = \frac{N_{hi}}{\varphi_d} f_d \geq \bar{g} & \text{se } hi \text{ è AR} \end{cases}$$

La scelta del numero minimo di famiglie \bar{g} è legata sia alla distribuzione del campione trimestrale nelle diverse settimane (in particolare al numero di volte che il campione è coinvolto nella rilevazione nell'arco del trimestre), sia allo schema di rotazione delle famiglie $2_T - 2_T - 2_T$ che definisce il numero di gruppi di rotazione in cui è suddiviso il campione settimanale.

La scelta del numero di campioni per strato \bar{c} determina l'efficienza delle stime: $\bar{c} = 1$ porta alla costruzione di un maggior numero di strati e quindi da un lato ad un miglior effetto della stratificazione di primo stadio, dall'altro all'impossibilità di calcolo per varianze campionarie. Il caso di $\bar{c} > 1$ permette il calcolo delle varianze ma può risultare meno efficiente da un punto di vista di stratificazione³⁰.

Il disegno di campionamento nel tempo prevede che ogni famiglia estratta segua uno schema di rotazione nel campione di tipo $2_T - 2_T - 2_T$, ossia viene inclusa nel campione di

³⁰ Per ulteriori approfondimenti cfr ISTAT, *La Rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*, 2006

rilevazione per due trimestri successivi e, dopo una pausa di due trimestri nei quali non viene intervistata, viene reinclusa nel campione per altre due rilevazioni. I campioni relativi a trimestri differenti sono, quindi, parzialmente sovrapposti.

Trimestre	gruppi di rotazione								
I trimestre anno a	A4	B3		E2	F1				
II trimestre anno a		B4	C3		F2	G1			
III trimestre anno a			C4	D3		G2	H1		
IV trimestre anno a				D4	E3		H2	I1	
I trimestre anno a +1					E4	F3		I2	J1
II trimestre anno a+1						F4		J2	K1

Nella tabella sono indicati con le lettere maiuscole i gruppi di famiglie estratti ed il numero di intervista alla quale stanno rispondendo. Nei quattro trimestri di rilevazione in cui ciascuna famiglia campione viene intervistata, la settimana di rilevazione è sempre la stessa. Il mese di rilevazione, all'interno del trimestre, è individuato tramite una ripartizione in tre gruppi del campione trimestrale di famiglie, abbinati poi casualmente ai tre mesi di riferimento. La sovrapposizione dei campioni trimestrali risponde all'esigenza di ridurre le fluttuazioni delle stime di livello riferite a trimestri differenti. Inoltre, la specifica tecnica di rotazione permette di ridurre la stima delle variazioni nette tra trimestri consecutivi e tra trimestri a un anno di distanza.

4. LE CARATTERISTICHE DEL MERCATO DEL LAVORO

4.1. Analisi descrittiva generale

L'obiettivo dello studio è fornire un'analisi della situazione lavorativa e la ricerca di lavoro della popolazione in età lavorativa (16-64 anni), con particolare interesse ai percorsi occupazionali, in relazione alle dinamiche lavorative nel tempo e sul territorio della Provincia di Roma. Lo studio verrà condotto utilizzando i dati raccolti dall'Istat mediante l'indagine: "la Rilevazione Continua delle Forze Lavoro" precedentemente descritta.

Il campione considerato è costituito da 17.723 soggetti residenti nella Provincia di Roma, con età compresa tra i 16 ed 64 anni al momento della rilevazione campionaria, ripartiti su 8.852 famiglie (in media 2 soggetti potenzialmente attivi per famiglia), ed appartenenti alle famiglie di fatto³¹ estratte per rispondere al questionario sulla "Rilevazione Continua delle Forze Lavoro" gestito dall'Istat. Il campione considera le famiglie rilevate per i trimestri negli anni 2008-2011.

L'analisi che segue è effettuata considerando, per ogni individuo, l'ultima osservazione nota. Le famiglie sono state estratte nei Comuni di Roma, Albano Laziale, Ariccia, Bracciano, Carpineto Romano, Cerveteri, Frascati, Guidonia Montecelio, Marino, Marino, Nettuno, Palombara Sabina, Pomezia, San Polo dei Cavalieri, Sant'Angelo Romano, Segni, Tivoli, Tolfa, Velletri, Fiumicino (Tab. 4.1).

³¹ Vedi nota 29.

Tab. 4.1: Numero d'individui intervistati, stratificati per i comuni di residenza, (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

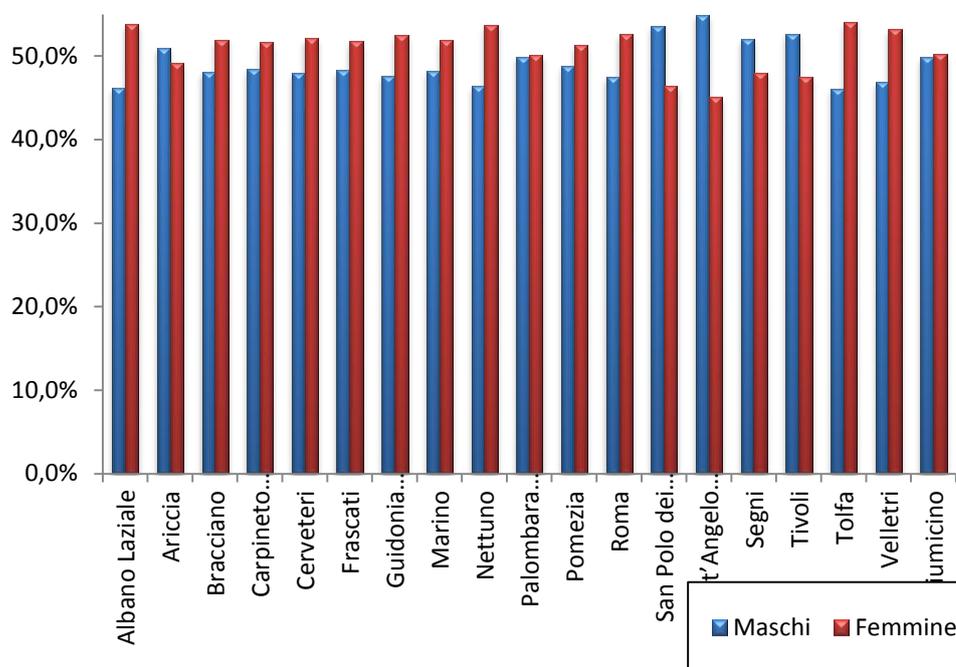
Comune	Num. Intervistati	% Intervistati
<i>Albano Laziale</i>	444	2,5%
<i>Ariccia</i>	436	2,5%
<i>Bracciano</i>	316	1,8%
<i>Carpineto Romano</i>	62	0,3%
<i>Cerveteri</i>	332	1,9%
<i>Frascati</i>	321	1,8%
<i>Guidonia Montecelio</i>	427	2,4%
<i>Marino</i>	403	2,3%
<i>Nettuno</i>	395	2,2%
<i>Palombara Sabina</i>	437	2,5%
<i>Pomezia</i>	554	3,1%
<i>Roma</i>	11.471	64,7%
<i>San Polo dei Cavalieri</i>	222	1,3%
<i>Sant'Angelo Romano</i>	204	1,2%
<i>Segni</i>	394	2,2%
<i>Tivoli</i>	308	1,7%
<i>Tolfa</i>	252	1,4%
<i>Velletri</i>	497	2,8%
<i>Fiumicino</i>	257	1,4%
<i>Totale</i>	17.732	100,0%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Gli intervistati, estratti casualmente, presentano una buona eterogeneità di genere, con una percentuale di maschi pari al 48,0% contro il 52,0% della componente femminile. L'equilibrio si mantiene anche considerando separatamente i Comuni di riferimento (Graf. 4.1), con un divario che va da dal 9,8% di uomini in più a Sant'Angelo Romano, alla quasi perfetta eterogeneità di Palombara Sabina dove le donne superano gli uomini dello 0,2%.

Per quanto riguarda il solo territorio di Roma, si ha una prevalenza di donne, che costituiscono il 52,6% del campione, contro il 47,4% degli uomini.

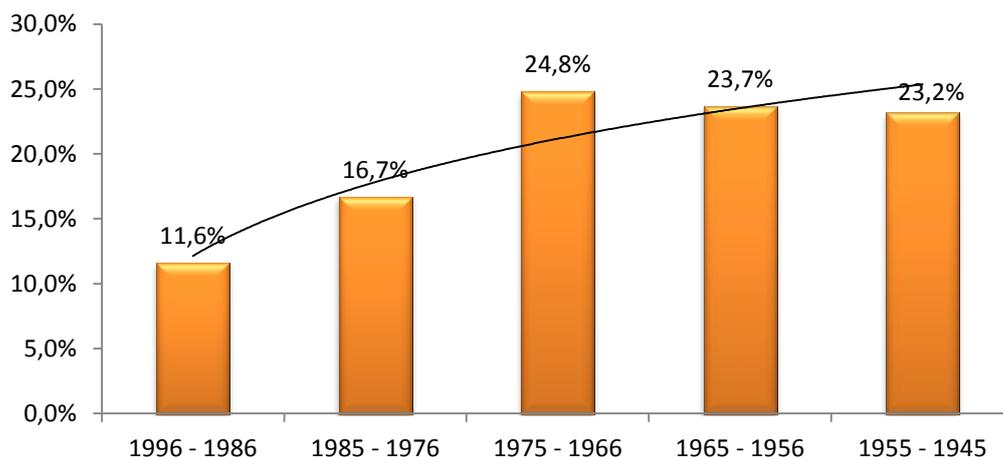
Graf. 4.1: Ripartizione di genere degli intervistati, stratificati per Comune di residenza (campione RCFL nella Provincia di Roma, anni 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Per quanto riguarda la struttura d'età del campione, si ha una maggior concentrazione di intervistati nelle fasce d'età meno giovani (Graf. 4.2), in linea con la struttura nazionale italiana che denota una popolazione che “tende ad invecchiarsi” nel corso del tempo. Nel complesso la variabile età si distribuisce normalmente, con anno di nascita medio pari al 1967 e mediana 1966. Il *range* copre gli anni di nascita che vanno dal 1944 al 1996. Tale scelta è motivata dalla necessità di considerare nelle rilevazioni solo i soggetti che, potenzialmente, possono interessare il mercato del lavoro (16-64 anni) al momento della rilevazione.

Graf. 4.2: Percentuale degli intervistati, stratificati per anno di nascita (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

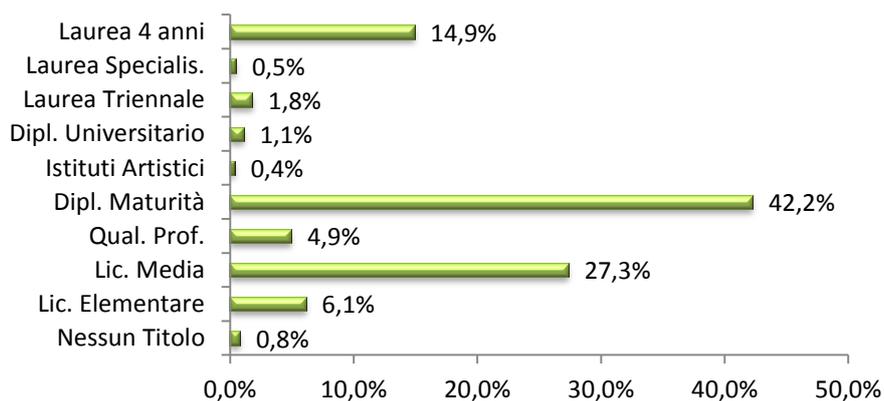


Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Considerando il livello di istruzione degli intervistati, si rileva una netta prevalenza di individui con Licenza Media Superiore (7.252), pari al 42,2%, seguiti da persone in possesso di Licenza Media Inferiore (4.933 pari al 27,3%). I laureati costituiscono solo il 18,3% degli intervistati (3.054), mostrando un livello di istruzione complessivo medio/basso (Graf. 4.3).

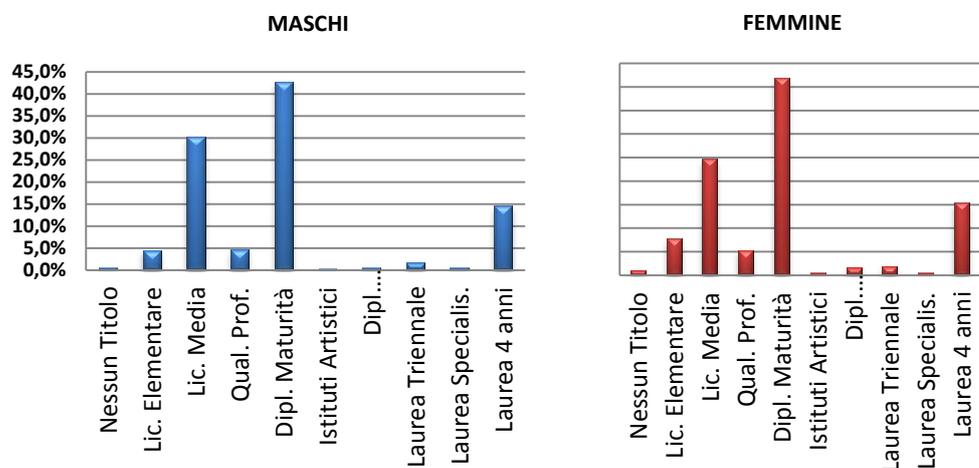
La composizione percentuale dei titoli di studio conseguiti, stratificati per genere, mostra una struttura simile, denotando un equilibrio nel livello di istruzione uomo/donna (Graf. 4.4).

Graf. 4.3: Ripartizione percentuale degli intervistati, stratificati per titolo di studio più alto conseguito (campione RCFL nella Provincia di Roma, anni 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Graf. 4.4: Ripartizione percentuale degli intervistati, stratificati per titolo di studio più alto conseguito e genere (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tab. 4.2: Ripartizione percentuale degli intervistati in possesso di laurea, stratificati per settore disciplinare (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

Gruppo Disciplinare	Totale
<i>Economico/Statistico</i>	19,00%
<i>Politico/Sociale</i>	18,40%
<i>Geo/Biologico</i>	16,70%
<i>Ingegneria</i>	13,80%
<i>Medico</i>	7,30%
<i>Giuridico</i>	5,20%
<i>Architettura</i>	4,70%
<i>Scientifico</i>	3,70%
<i>Educazione Fisica</i>	3,20%
<i>Chimico/Farmaceutico</i>	1,70%
<i>Insegnamento</i>	1,50%
<i>Difesa e Sicurezza</i>	1,50%
<i>Linguistico</i>	1,40%
<i>Psicologico</i>	1,30%
<i>Letterario</i>	0,70%
<i>Agrario</i>	0,10%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

4.2. Condizione degli occupati

Seguendo l'impostazione del questionario RCFL, si definiscono occupati tutti gli intervistati che, nella settimana precedente alla rilevazione:

- Hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito o non retribuito presso un familiare con il quale collaborano abitualmente;
- Possedevano un lavoro che non è stato svolto.

Il campione considerato è costituito da 10.742 occupati, ossia il 60,6% della popolazione totale campionata, di cui il 55,4% risultano uomini, contro un 44,6% di donne, che quindi risultano meno coinvolte nel mercato del lavoro. (Tab. 4.3).

Tab. 4.3: Ripartizione per genere degli intervistati risultati occupati (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

	Frequenza	Percentuale
<i>Maschi</i>	5.950	55,4%
<i>Femmine</i>	4.792	44,6%
<i>Totale</i>	10.742	100,0%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Il 92,0% degli occupati ha svolto almeno un'ora di lavoro nella settimana che precede l'intervista, contro un restante 8,0% di persone risultate assenti dal lavoro. Se si considerano separatamente le componenti di genere, si rileva una maggior frequenza di uomini che risultano aver lavorato (65,4% sul totale degli uomini del campione – occupati e non occupati), rispetto alle donne, per le quali meno della metà del campione (46,9%) ha svolto almeno un'ora di lavoro nella settimana di riferimento (Tab. 4.4).

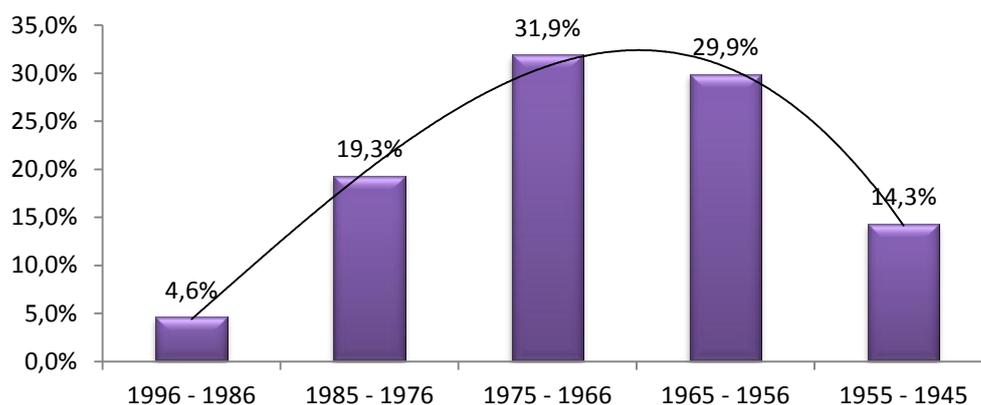
Tab. 4.4: Ripartizione per genere degli intervistati, stratificati per svolgimento di almeno un'ora di lavoro nella settimana precedente l'indagine (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

Maschi		
Svolta almeno un'ora di lavoro	Frequenza	Percentuale
<i>Si</i>	5.559	65,4%
<i>No</i>	2.874	33,8%
<i>Permanentemente Inabili</i>	74	0,9%
Femmine		
Svolta almeno un'ora di lavoro	Frequenza	Percentuale
<i>Si</i>	4.326	46,9%
<i>No</i>	4.837	52,4%
<i>Permanentemente Inabili</i>	62	0,7%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Per quanto riguarda la struttura d'età del campione degli occupati, si osserva una maggioranza di lavoratori nati nel 1966, con una distribuzione normale che presenta una leggera asimmetria a sinistra, denotando un maggior coinvolgimento di lavoratori più adulti, rispetto all'insieme dei giovani (Graf. 4.5).

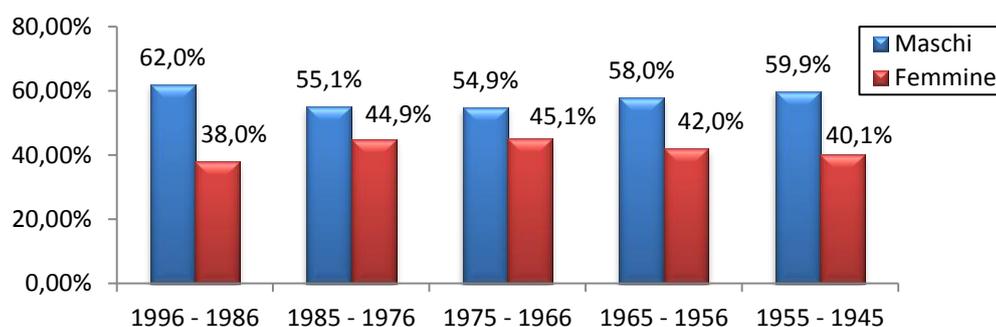
Graf. 4.5: Ripartizione percentuale degli intervistati occupati, stratificati per età (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Considerando la struttura d'età in relazione al sesso degli occupati, si rileva che per ogni fascia d'età la componente maschile è superiore rispetto a quella femminile, segnalando un maggior coinvolgimento degli uomini per ogni fascia d'età (Graf. 4.6).

Graf. 4.6: Ripartizione percentuale degli intervistati occupati, stratificati per età e genere (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

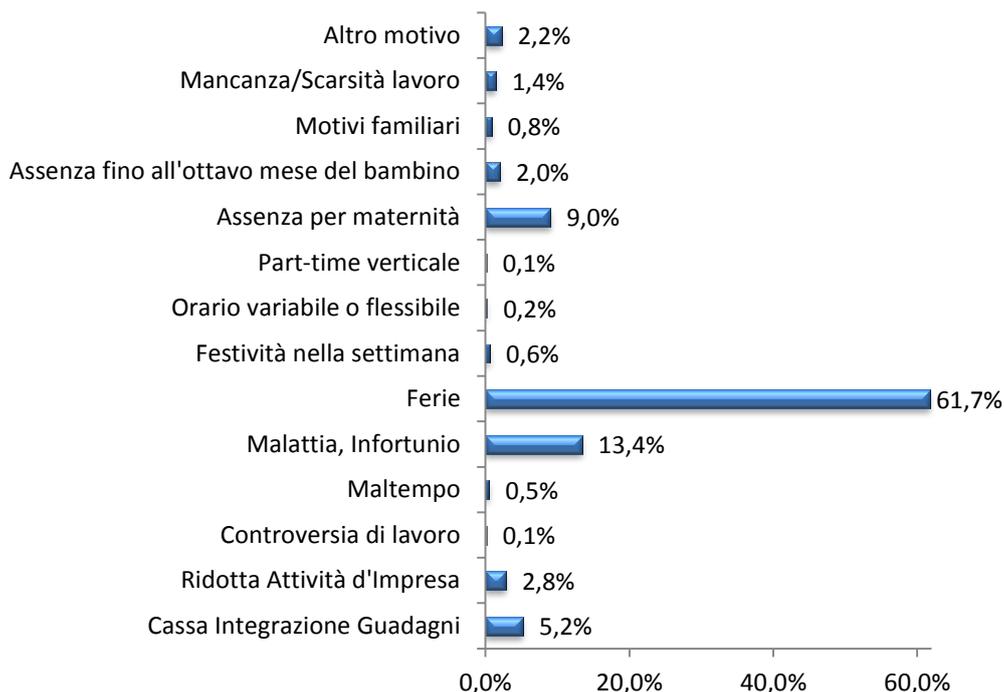


Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Con riferimento agli occupati risultati assenti dal lavoro, si ha una netta prevalenza di soggetti che hanno dichiarato di non aver lavorato per ferie (61,7%) seguiti, con ampio distacco, da motivazioni legate a malattia o infortuni (13,4%). Da non trascurare è anche il dato riguardante le motivazioni legate alla scarsità del lavoro (lavoratori in Cassa Integrazione o affidati ad altri ammortizzatori sociali per ridotta attività d'impresa, e mancanza di lavoro per gli autonomi), che si avvicinano al 10% circa, denotando una pericolosa situazione per i lavoratori che li espone, più di altri, al rischio di rimanere senza occupazione (Graf. 4.7).

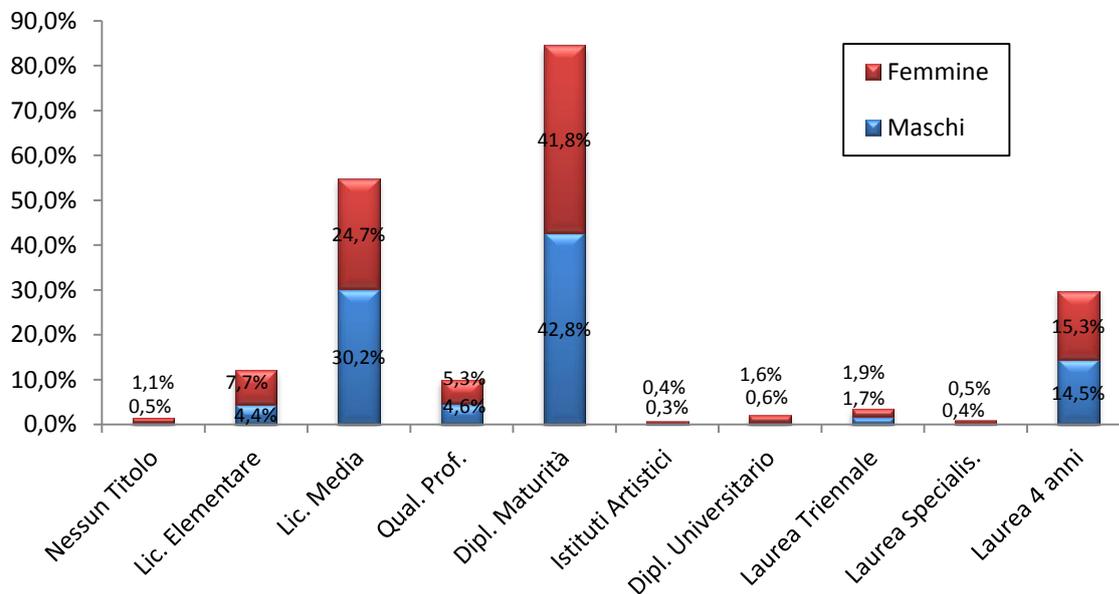
Gli occupati risultano per lo più diplomati (44,9%), seguiti da un 22,2% di intervistati in possesso di Licenza Media. Da notare che tra gli occupati con livelli più bassi di istruzione prevale la componente maschile, infatti, per i titoli di Licenza elementare, Media e di qualifica professionale i rapporti sono di circa un 60/65% di uomini contro un restante 35/40% di donne. La situazione si fa più bilanciata se si considerano i diversi percorsi universitari, in cui le differenze tra gli occupati per genere si fanno più ridotte, con una frequenza di occupate donne che superano gli uomini di pochi punti percentuali (Graf. 4.8).

Graf. 4.7: Ripartizione percentuale degli intervistati occupati risultati assenti dal lavoro, stratificati per motivazione dell'assenza (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Graf. 4.8: Ripartizione percentuale degli intervistati occupati, stratificati per titolo più alto conseguito (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

La grande maggioranza del campione (77,9%) svolge un lavoro alle dipendenze, seguita dai lavoratori in proprio (9,8%) e da liberi professionisti (6,8%). Anche in riferimento al tipo di lavoro svolto esistono differenze di genere poiché, al di fuori delle occupazioni svolte in modo non autonomo (lavoro alle dipendenze, Co.Co.Co/Co.Co.Pro. e prestazioni d'opera occasionali), la componente femminile risulta in netta minoranza, in particolare per quel che concerne il lavoro in proprio e d'imprenditoria (Tab. 4.5).

Tab. 4.5: Ripartizione per genere degli intervistati occupati, stratificati per tipo di lavoro svolto (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

Tipo lavoro	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
<i>Lavoro dipendente</i>	52,5%	47,5%	77,86%
<i>Co.Co.Co./Co.Co.Pro.</i>	43,9%	56,1%	2,36%
<i>Prestazioni d'opera occasionale</i>	48,4%	51,6%	0,58%
<i>Imprenditore</i>	76,8%	23,2%	0,8%
<i>Libero professionista</i>	65,5%	34,5%	6,8%
<i>Lavoratore in proprio</i>	74,1%	25,9%	9,8%
<i>Coadiuvante azienda familiare</i>	40,7%	59,3%	1,1%
<i>Socio di cooperativa</i>	61,7%	38,3%	0,8%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Per quanto riguarda la qualifica professionale degli occupati, si osserva una prevalenza di impiegati (48,7%), che insieme alla qualifica di operaio (35,6%), costituiscono più dell'80% del campione degli occupati. Considerando la struttura di genere, si evidenzia una chiara *segregazione* delle donne nelle qualifiche più basse della classifica, in particolare nella posizione impiegatizia. La presenza femminile si fa più scarsa se si considerano le posizioni più qualificanti; del totale dei dirigenti solo un 29,3% investe le donne, contro un 70,7% di dirigenti uomini (Tab. 4.6).

Le disparità di genere, oltre che a manifestarsi nelle qualifiche professionali ricoperte, si evidenziano anche per quanto riguarda le retribuzioni medie a parità di posizione professionale occupata. Dall'analisi sul campione risulta che le donne, a parità di qualifica professionale, percepiscono in media una retribuzione minore dei propri colleghi uomini. Il gap salariale è

particolarmente evidente per gli operai, categoria in cui le donne percepiscono quasi il 25% in meno degli uomini, e per i dirigenti (-20% circa).

Tab. 4.6: Ripartizione per genere degli intervistati occupati, stratificati per qualifica professionale (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

Posizione lavorativa	Maschio	Femmina	Totale
<i>Dirigente</i>	70,7%	29,3%	4,06%
<i>Quadro</i>	57,3%	42,7%	11,0%
<i>Impiegato</i>	44,9%	55,1%	48,7%
<i>Operaio</i>	59,7%	40,3%	35,6%
<i>Apprendista</i>	51,9%	48,1%	0,04%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tab. 4.7: Retribuzioni medie percepite dagli intervistati occupati, stratificati per qualifica professionale e genere, (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

Posizione lavorativa	Maschio	Femmina	gap salariale
<i>Dirigente</i>	3.471,5	2.773,7	-20,1%
<i>Quadro</i>	2.229,2	1.829,8	-17,9%
<i>Impiegato</i>	1.618,5	1.334,1	-17,6%
<i>Operaio</i>	1.193,5	896,2	-24,9%
<i>Apprendista</i>	859,6	799,6	-7,0%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

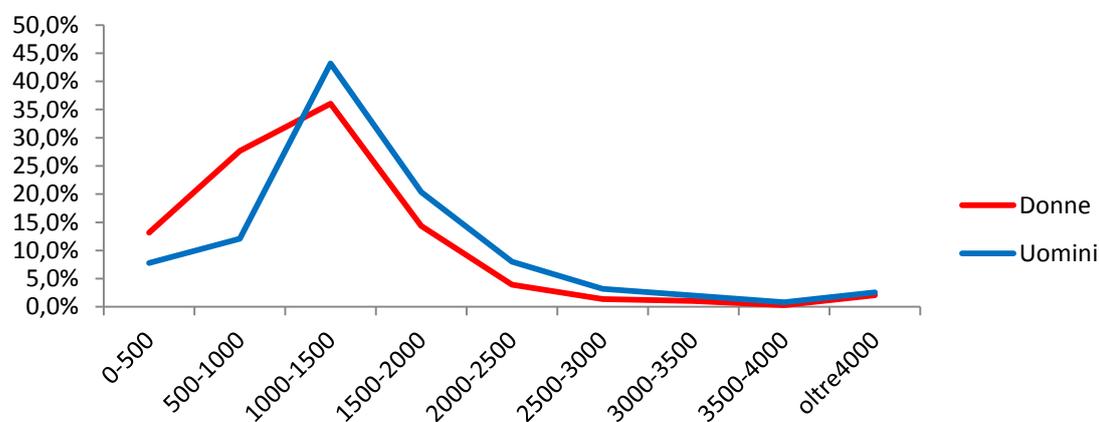
Si noti che per quanto riguarda la retribuzione più del 60% delle donne hanno retribuzioni al di sotto dei 1.500 euro, mentre per gli uomini tali fasce di reddito riguardano meno del 50% degli individui. Nello specifico fasce di reddito basse sotto i mille euro riguardano oltre il 35% delle donne e solo il 20% degli uomini; tale differenza è data non tanto da retribuzioni sotto i 500 euro (che saranno in gran parte dovute a *stages* o a collaborazioni occasionali) ma piuttosto le retribuzioni definibili di “bassi stipendi”. Per fasce di reddito molto alte sopra i 4.000 euro la differenza non è particolarmente spiccata; il vero gap si ha per fasce di reddito alte e medio alte dove gli uomini hanno sempre una percentuale di poco superiore o inferiore al doppio di quelle delle donne.

Tab. 4.8: Fasce di retribuzione per genere, 2008-2011 (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011)

Fasce di retribuzione	Femmina		Maschio	
	Conte	Percentuale	Conte	Percentuale
0-500	805	16,80%	734	12,50%
500-1000	968	20,20%	494	8,30%
1000-1500	1270	26,50%	1642	27,60%
1500-2000	441	9,20%	756	12,70%
2000-2500	125	2,60%	297	5,00%
2500-3000	43	0,90%	137	2,30%
3000-3500	43	0,90%	83	1,40%
3500-4000	14	0,30%	36	0,60%
>4000	225	4,70%	250	4,20%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Graf. 4.9: Fasce di retribuzione per genere, percentuale sul totale degli occupati, 2008-2011, (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011)



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Gli occupati risultano impiegati prevalentemente nei macrosettori Ateco: *attività professionali, scientifiche e tecniche* (18,3%), seguite dal *trasporto e magazzinaggio* (9,8%), dal *commercio all'ingrosso e al dettaglio: riparazione di autoveicoli e motocicli* (8,5%) e dalle *attività manifatturiere* (8,5%) (Tab. 4.9).

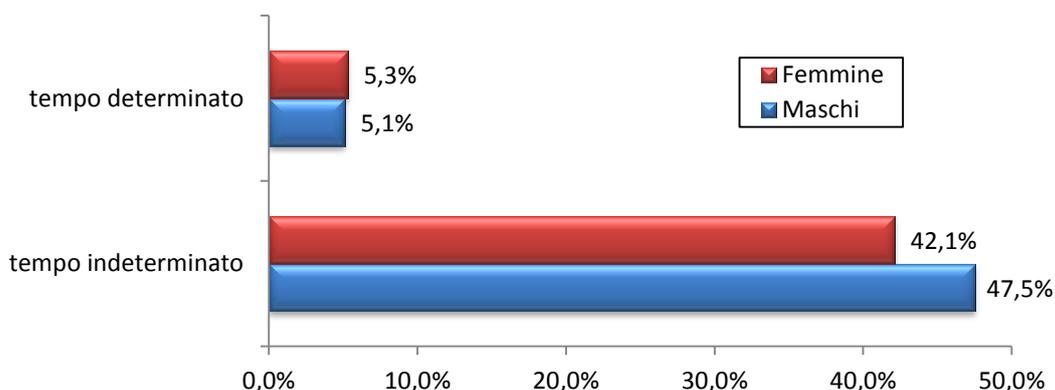
Dall'analisi del campione si osservano alcuni settori che risultano prettamente maschili, contro altri caratterizzati da un maggior coinvolgimento femminile. Particolare omogeneità di genere si

rileva nel settore delle *costruzioni*, in cui il 92,2% degli occupati appartiene alla componente maschile. Altri settori prevalentemente maschili sono il settore agricolo, i settori di fornitura e del commercio, in cui gli uomini interessano una percentuale di occupati superiore al 70%. La componente femminile trova maggior coinvolgimento nei settori facenti capo al terziario, in particolare nei servizi domestici, supporto alle imprese, sanità ed istruzione.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali in riferimento alla durata dei contratti, si osserva un importante 10,4% di contratti che risulta a termine, e che quindi si discosta da quello che in Italia è considerato il lavoro “standard”, ossia i contratti senza durata (89,63%).

I contratti a tempo indeterminato interessano, nel campione intervistato, un numero maggiore di occupati uomini, tuttavia non si evidenziano particolari differenze di genere (Graf. 4.10).

Graf. 4.10: Ripartizione degli intervistati occupati, stratificati per genere e contratto a tempo determinato o indeterminato (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

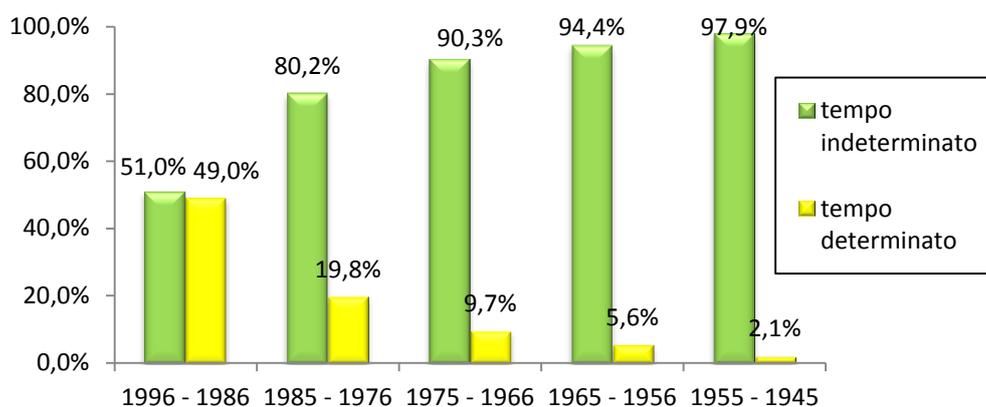
Tab. 4.9: Ripartizione per genere degli intervistati occupati, stratificati per macrosettori Ateco di appartenenza (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

Macrosettore Ateco 2007	Maschi	Femmine	Totale
<i>agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	76,8%	23,2%	0,9%
<i>estrazione di minerali da cave e miniere</i>	60,3%	39,7%	0,7%
<i>attività manifatturiere</i>	65,8%	34,2%	8,5%
<i>fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata</i>	77,6%	22,4%	0,6%
<i>fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento</i>	75,0%	25,0%	0,6%
<i>costruzioni</i>	92,2%	7,8%	3,2%
<i>commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli</i>	73,9%	26,1%	8,5%
<i>trasporto e magazzinaggio</i>	65,3%	34,7%	9,8%
<i>attività dei servizi di alloggio e ristorazione</i>	54,1%	45,9%	5,0%
<i>servizi di informazione e comunicazione</i>	74,0%	26,0%	5,5%
<i>attività finanziarie e assicurative</i>	61,1%	38,9%	5,1%
<i>attività immobiliari</i>	59,5%	40,5%	0,4%
<i>attività professionali, scientifiche e tecniche</i>	55,9%	44,1%	18,3%
<i>noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese</i>	28,8%	71,2%	5,9%
<i>amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria</i>	61,9%	38,1%	4,1%
<i>istruzione</i>	32,8%	67,2%	7,3%
<i>sanità e assistenza sociale</i>	32,9%	67,1%	3,1%
<i>attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento</i>	46,0%	54,0%	4,4%
<i>altre attività di servizi</i>	27,8%	72,2%	5,1%
<i>attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze</i>	18,2%	81,8%	2,7%
<i>organizzazioni ed organismi extraterritoriali</i>	50,0%	50,0%	0,3%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Considerando il termine del contratto in relazione alle classi d'età, si evidenziano due andamenti contrapposti dell'utilizzo delle due tipologie contrattuali. Per la fascia d'età più giovane, che coinvolge i nati tra il 1986 e il 1996, si osserva un certo equilibrio nell'utilizzo delle due tipologie contrattuali. Con il crescere dell'età la forma contrattuale a termine incide con intensità via via minore sugli occupati, andamento diametralmente opposto rispetto ai contratti a tempo indeterminato che invece risultano in aumento. Queste dinamiche fanno ipotizzare una positiva tendenza di aumento della stabilità lavorativa con il crescere dell'età (Graf. 4.11).

Graf. 4.11: Ripartizione per classi d'età degli intervistati occupati, stratificati per lavoro a tempo determinato o indeterminato (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

In riferimento agli occupati a termine, colpisce la netta involontarietà della condizione lavorativa ricoperta, poiché il 93,8% di questi ha dichiarato di lavorare a termine non per scelta, ma perché non ha trovato un lavoro a tempo indeterminato (Graf. 4.12).

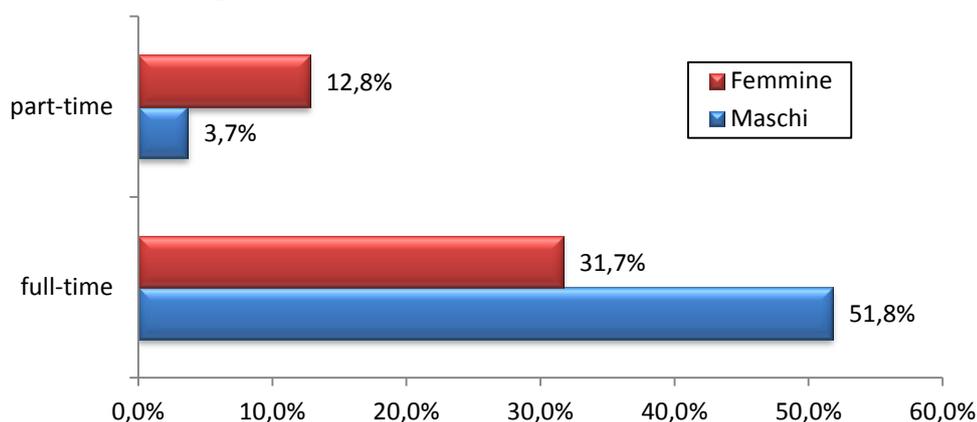
Graf. 4.12: Ripartizione degli intervistati occupati a tempo determinato, stratificati per la volontarietà della condizione lavorativa a termine (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali in riferimento all'orario di lavoro, si ha un 83,5% di soggetti che lavora a tempo pieno, contro un 16,5% di part-time. L'orario di lavoro adottato è sensibilmente diverso in riferimento al genere (Graf. 4.13).

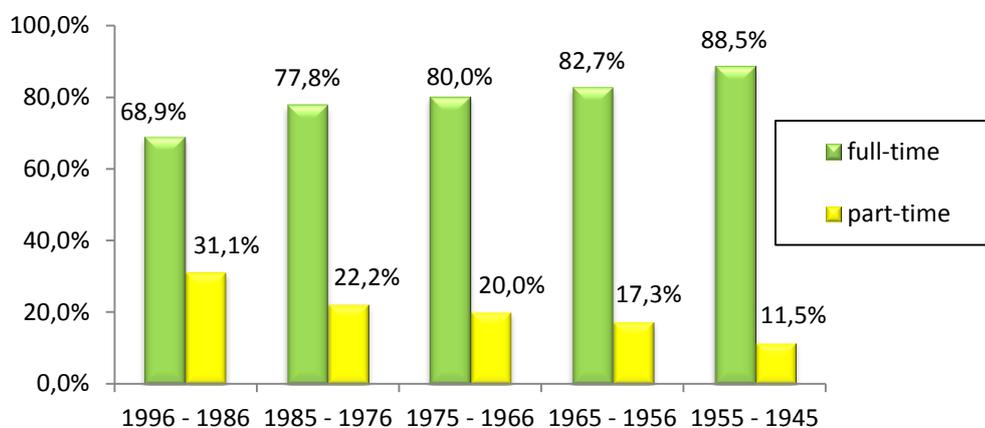
Graf. 4.13: Ripartizione degli intervistati occupati, stratificati per genere e contratto full-time o part-time (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Il full-time interessa prevalentemente la componente maschile (61,9% uomini contro il 38,1% di donne); le donne sono principalmente impiegate nel part-time (77,8%). Per quanto concerne, invece, la struttura d'età non sono presenti differenze nell'utilizzo del tempo pieno piuttosto che il parziale, che si manifestano nelle diverse classi in modo equilibrato (Graf. 4.14).

Graf. 4.14: Ripartizione degli intervistati occupati, stratificati per classe d'età e contratto full-time/part-time (campione RCFL nella Provincia di Roma 2008 – 2011).

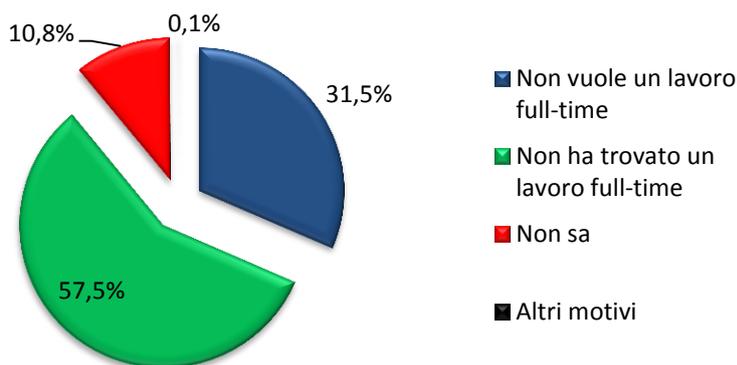


Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

A differenza dei contratti a tempo indeterminato e determinato, per i quali il “termine” mostrava una forte involontarietà, la struttura dell’orario di lavoro è molto più condivisa (Graf. 4.15), con un 31,5% di soggetti che dichiara di non volere un lavoro full-time. Tra coloro che non vogliono il full-time, l’85,4% fa capo alla componente femminile, mentre per gli uomini nella stessa condizione contrattuale il fenomeno dell’involontarietà si mantiene più forte.

La propensione delle donne nel preferire un lavoro part-time dipende principalmente dalla necessità di prendersi cura dei figli (nel 42,2% dei casi) che, insieme alle altre motivazioni legate alla famiglia, superano il 50% delle cause che spingono a prediligere il part-time. La volontarietà femminile nel lavorare ad orario ridotto è quindi imputabile ad i compiti che, tradizionalmente, risultano di competenza delle donne, e che esulano da preferenze di carattere prettamente personale. E’ quindi ipotizzabile che il part-time sia una scelta tutt’altro che volontaria, ma bensì obbligata dall’assenza di strutture idonee al sostegno nella cura dei figli.

Graf. 4.15: Ripartizione degli intervistati occupati a tempo parziale, stratificati per la volontarietà della fascia oraria ridotta (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell’Istat.

4.3. Condizione dei non occupati

Seguendo l’impostazione del questionario RCFL, vengono classificati come non occupati coloro che hanno dichiarato di non aver lavorato neanche un’ora nella settimana precedente all’indagine, e di non possedere un lavoro dal quale siano risultati assenti. I non occupati sono 6.854, e coinvolgono il 38,7% dei soggetti appartenenti al campione.

I non occupati sono per la maggior parte donne, si conta infatti una quota di 63,8% donne contro un 36,2% della componente maschile (Tab. 4.10).

Tab. 4.10: Ripartizione per genere degli intervistati non occupati (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

	Frequenza	Percentuale
<i>Maschi</i>	2.483	36.2%
<i>Femmine</i>	4.371	63.8%
<i>Totale</i>	6.854	100.0%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tramite un'analisi sulle azioni di ricerca di un impiego i non occupati possono essere ripartiti in disoccupati ed inattivi. I disoccupati costituiscono il 21,8% dei non occupati, contro un 78,2% di inattivi. Quest'ultima categoria interessa maggiormente la componente femminile, mentre per i disoccupati è presente una maggiore eterogeneità anche se le donne, per numerosità, superano comunque gli uomini di quasi un 10% (Tab. 4.11). Il dato riguardante l'inattività nasconde una certa percentuale di lavoro scoraggiato, ossia di soggetti che, pur non cercando lavoro, sarebbero disposti a lavorare qualora se ne presentasse l'occasione (Tab. 4.12).

Tab. 4.11: Ripartizione per genere degli intervistati non occupati, stratificati tra disoccupati ed inattivi (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

Maschi		
Cerca lavoro	Frequenza	Percentuale
<i>Si (Disoccupato)</i>	671	27,02%
<i>No (Inattivo)</i>	1.812	72,98%
Femmine		
Cerca lavoro	Frequenza	Percentuale
<i>Si (Disoccupato)</i>	823	18,8%
<i>No (Inattivo)</i>	3.548	81,2%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

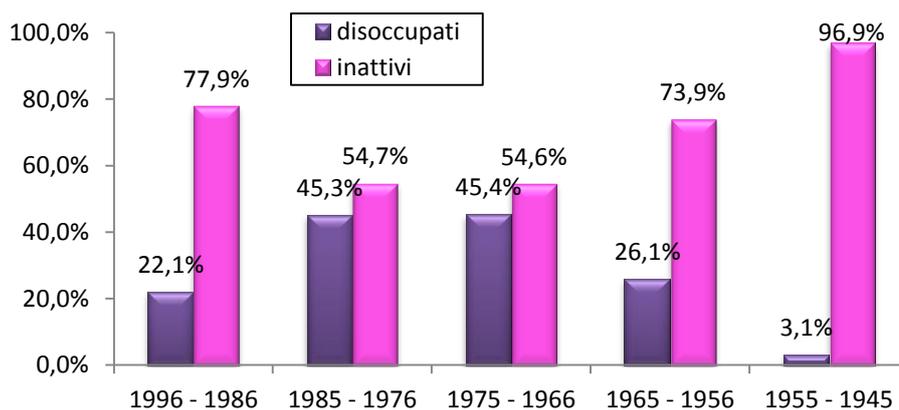
Tab. 4.12: Ripartizione per genere degli intervistati non occupati, stratificati tra inattivi e inattivi scoraggiati (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

Maschi		
Non cerca ma vorrebbe lavorare	Frequenza	Percentuale
<i>Si (Inattivo Scoraggiato)</i>	403	20,2%
<i>No (Inattivo)</i>	1.588	79,8%
Femmine		
Non cerca ma vorrebbe lavorare	Frequenza	Percentuale
<i>Si (Inattivo Scoraggiato)</i>	794	20,7%
<i>No (Inattivo)</i>	3.046	79,3%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Per quanto riguarda la struttura d'età dei non occupati, si osserva un netto coinvolgimento delle classi d'età più estreme, dovuta principalmente agli inattivi, che verosimilmente corrispondono ai soggetti già usciti dal mercato del lavoro per pensionamento ed i giovani ancora coinvolti negli studi. Considerando unicamente i disoccupati, si rileva un andamento normale delle relative frequenze, che indica come il fenomeno della disoccupazione colpisca principalmente le fasce d'età centrali, con anno di nascita dei disoccupati, in media, pari al 1973 (Graf. 4.16).

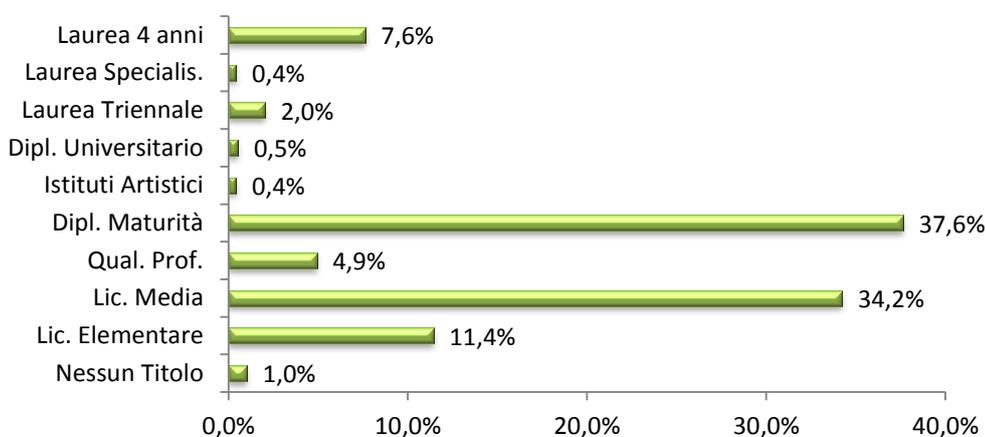
Graf. 4.16: Ripartizione percentuale degli intervistati non occupati, stratificati per fasce d'età (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Per quanto riguarda il livello di istruzione dei non occupati, si evidenzia una relazione meno che proporzionale tra i possessori di Diploma Superiore e della Laurea rispetto alla numerosità campionaria di questi gruppi, che evidenzia un minor coinvolgimento di non occupati in queste categorie. Per quanto riguarda i soggetti in possesso di Licenza Media ed Elementari il discorso è esattamente opposto, sintomo di un maggior coinvolgimento di questi soggetti nel fenomeno della non occupazione (Graf. 4.17).

Graf. 4.17: Ripartizione per titolo di studio degli intervistati non occupati (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Se si considerano separatamente i disoccupati dagli inattivi, si riscontra una incidenza differente del titolo di studio. In particolare i disoccupati coinvolgono una quota maggiore di Diplomatici in scuola Superiore e di Laureati, a differenza degli inattivi che, invece fanno osservare un coinvolgimento maggiore di soggetti in possesso di Licenza elementare (Tab. 4.13).

Considerando l'ultima occupazione dei disoccupati, si rileva come il campione sia composto per lo più da disoccupati precedentemente impiegati in un lavoro alle dipendenze (79,2%), seguiti con ampio distacco da ex-lavoratori in proprio (7,2%). Il lavoro dipendente ed i contratti Co.co.co. contribuiscono in misura maggiore all'ampliamento della fila delle disoccupate donne, a differenza del lavoro autonomo che produce maggiormente disoccupati uomini (Tab. 4.14). Tale divario è insito nella struttura stessa del lavoro, che, come si è visto precedentemente, vede le donne meno coinvolte negli impieghi autonomi a favore di un maggior coinvolgimento con contratti alle dipendenze.

Tab. 4.13: Ripartizione per titolo di studio degli intervistati non occupati, stratificati tra disoccupati ed inattivi (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

Titolo posseduto	Disoccupati	Inattivi	Non occupati
<i>Nessun Titolo</i>	0,3%	1,2%	1,1%
<i>Lic. Elementare</i>	4,2%	13,4%	11,4%
<i>Lic. Media</i>	31,9%	34,8%	34,2%
<i>Qual. Prof.</i>	5,9%	4,7%	4,9%
<i>Dipl. Maturità</i>	44,0%	35,8%	37,6%
<i>Istituti Artistici</i>	0,5%	0,3%	0,4%
<i>Dipl. Universitario</i>	0,8%	0,5%	0,5%
<i>Laurea Triennale</i>	2,1%	2,0%	2,0%
<i>Laurea Specialis.</i>	1,0%	0,3%	0,4%
<i>Laurea 4 anni</i>	9,3%	7,1%	7,6%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tab. 4.14: Ripartizione degli intervistati disoccupati, stratificati per ultimo lavoro svolto (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 – 2011).

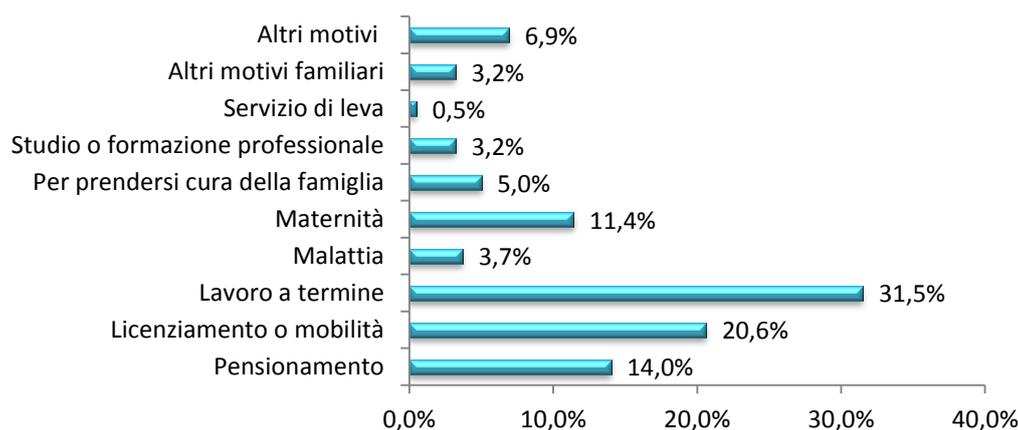
Tipo lavoro	Maschio	Femmina	Totale
<i>Lavoro dipendente</i>	48,2%	51,8%	79,2%
<i>Co.Co.Co./Co.Co.Pro.</i>	48,8%	51,2%	4,7%
<i>Prestazioni d'opera occasionale</i>	61,5%	38,5%	4,4%
<i>Imprenditore</i>	66,7%	33,3%	0,3%
<i>Libero professionista</i>	65,2%	34,8%	2,6%
<i>Lavoratore in proprio</i>	61,9%	38,1%	7,2%
<i>Coadiuvante azienda familiare</i>	57,1%	42,9%	0,8%
<i>Socio di cooperativa</i>	42,9%	57,1%	0,8%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Considerando le motivazioni che hanno portato all'interruzione del rapporto di lavoro, si rileva che oltre il 50% dei disoccupati è stato escluso dalla schiera degli occupati per cause legate alle criticità del mercato del lavoro (licenziamento, mobilità, lavoro a termine) (Graf. 4.18). Questi fattori hanno inciso anche sulla condizione di inattività, poiché quasi un 16% dei non occupati, classificati come inattivi poiché non stanno svolgendo azioni di ricerca di un'occupazione, hanno dichiarato di

essere usciti dal Mercato del Lavoro sempre per cause legate al licenziamento o al termine di contratti a tempo determinato. Proprio per questo, se si considerano i lavoratori scoraggiati, ossia gli inattivi che, pur non cercando lavoro, sarebbero disposti a lavorare qualora se ne presentasse l'occasione, si rileva che circa il 50,0% è costituito proprio da soggetti che hanno perso il lavoro, e che quindi sono usciti involontariamente dal mercato ma non stanno cercando un impiego, presumibilmente nella convinzione di non riuscire a trovarlo. Da segnalare, inoltre, tra gli inattivi che vorrebbero comunque lavorare, un 14,2% di pensionati, forse involontari o che hanno bisogno di integrare la propria pensione con un reddito aggiuntivo per avere un accettabile tenore di vita, e un 11,4% di donne uscite dal mercato del lavoro per maternità, che come è ben noto trovano difficoltà a rientrare nel mondo del lavoro dopo la nascita dei figli e quindi abbandonano la ricerca (Tab. 4.15).

Graf. 4.18: Ripartizione degli intervistati disoccupati, stratificati per la cause dell'interruzione contrattuale (campione RCFL nella Provincia di Roma 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

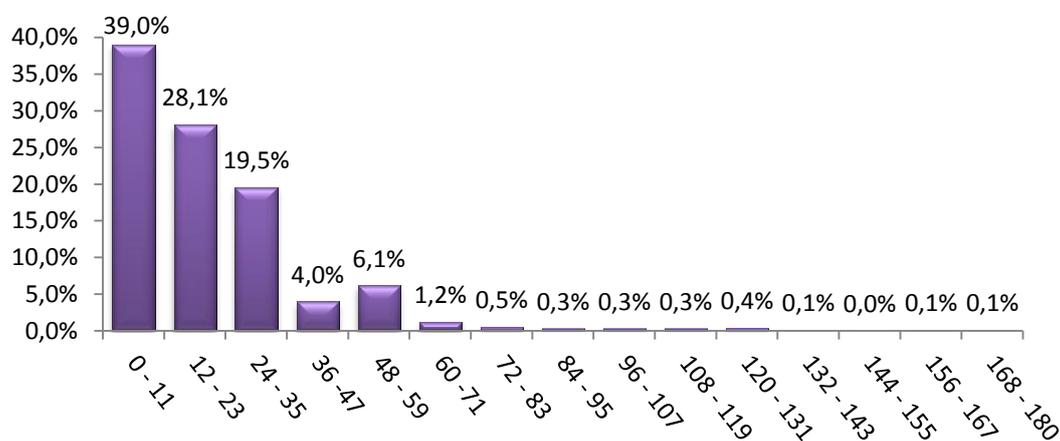
Infine, per quel che concerne la durata della disoccupazione, si rileva un tempo medio di circa 19 mesi. Tale valore è fortemente influenzato da alcuni casi in cui la disoccupazione dura da più di 10 anni, segnalando una distribuzione del tempo di esclusione dal mercato del lavoro di tipo esponenziale. Un andamento simile denota la presenza, per una discreta percentuale di intervistati (un 10% dei disoccupati è in questa condizione da più di tre anni), del fenomeno della disoccupazione di lunga durata. Se si considera, infatti, il dato più frequente osservato in merito alla disoccupazione, si rileva un tempo pari ad un anno (Graf. 4.19).

Tab. 4.15: Ripartizione degli intervistati non occupati, stratificati per la cause dell'interruzione contrattuale (campione RCFL nella Provincia di Roma 2008 - 2011).

Motivo di interruzione del lavoro	Disoccupati	Inattivi
<i>Pensionamento</i>	14,0%	62,5%
<i>Licenziamento o mobilità</i>	20,6%	8,9%
<i>Lavoro a termine</i>	31,5%	9,6%
<i>Malattia</i>	3,7%	4,8%
<i>Maternità</i>	11,4%	2,4%
<i>Per prendersi cura della famiglia</i>	5,0%	2,1%
<i>Studio o formazione professionale</i>	3,2%	2,0%
<i>Servizio di leva</i>	0,5%	0,1%
<i>Altri motivi familiari</i>	3,2%	3,2%
<i>Altri motivi</i>	6,9%	4,4%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Graf. 4.19: Ripartizione degli intervistati disoccupati, stratificati per durata, in mesi, della disoccupazione (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

La durata della disoccupazione varia sostanzialmente se si considera separatamente il genere. Mentre per la componente maschile si rileva una media del tempo di disoccupazione pari a 17 mesi, con una maggioranza di uomini che sono disoccupati da un anno, per le donne il tempo medio è di

20 mesi e, ancor più divergente, la quota maggiore di donne è disoccupata da 21 mesi, quasi un anno in più rispetto alla componente maschile.

4.4. Condizione sociale dei *Neet*

4.4.1 Il fenomeno dei *Neet* per i giovani

La ripartizione dei *Neet* per area geografica segue la distribuzione del totale degli intervistati sul territorio, anche se vanno evidenziati alcuni Comuni con percentuali di *Neet* che si discostano in modo sostanziale dalla media totale. A tal proposito si osserva che Nettuno e Tivoli presentano una percentuale di *Neet* sul totale dei giovani pari a 38,5% (quasi venti punti al di sopra della media campionaria); seguono Carpineto Romano, Guidonia Montecelio, Tivoli e Velletri con quote dei *Neet* di poco superiori al 30% (quasi un 10% in più della media). Il Comune, all'interno del campione, che meno risente del fenomeno dei *Neet* è Marino (12,7%), seguito da Albano Laziale (14,9%) e da Roma (17,3%) (Tab. 4.16).

Da una prima analisi la condizione di *Neet* non sembra influenzata dal genere, presentando una forte, quasi perfetta, eterogeneità tra maschi e femmine (Tab. 4.17). Tale risultato è tuttavia ingannevole, poiché l'equilibrio a livello globale nasconde forti disparità se si considerano separatamente le condizioni per singoli comuni, per i quali le differenze di genere arrivano a superare i 40 punti percentuali. Le differenze più eclatanti fanno capo a Marino, in cui i *Neet* coinvolgono esclusivamente donne, o a Sant'Angelo Romano ed Ariccia in cui la situazione è diametralmente opposta, con quote di *Neet* che investono per lo più uomini (le percentuali si attestano attorno all'80%) (Graf. 4.20).

Tab. 4.16. Ripartizione territoriale dei giovani Neet (15 – 29 anni) (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Comune	Non Neet	Neet
<i>Albano Laziale</i>	85,1%	14,9%
<i>Ariccia</i>	78,8%	21,2%
<i>Bracciano</i>	76,7%	23,3%
<i>Carpineto Romano</i>	66,7%	33,3%
<i>Cerveteri</i>	78,4%	21,6%
<i>Frascati</i>	81,1%	18,9%
<i>Guidonia Montecelio</i>	68,2%	31,8%
<i>Marino</i>	87,3%	12,7%
<i>Nettuno</i>	61,5%	38,5%
<i>Palombara Sabina</i>	77,5%	22,5%
<i>Pomezia</i>	76,3%	23,7%
<i>Roma</i>	82,7%	17,3%
<i>San Polo dei Cavalieri</i>	61,5%	38,5%
<i>Sant'Angelo Romano</i>	77,8%	22,2%
<i>Segni</i>	77,6%	22,4%
<i>Tivoli</i>	68,4%	31,6%
<i>Tolfa</i>	79,2%	20,8%
<i>Velletri</i>	69,4%	30,6%
<i>Fiomicino</i>	76,7%	23,3%
<i>Totale</i>	79,7%	20,3%

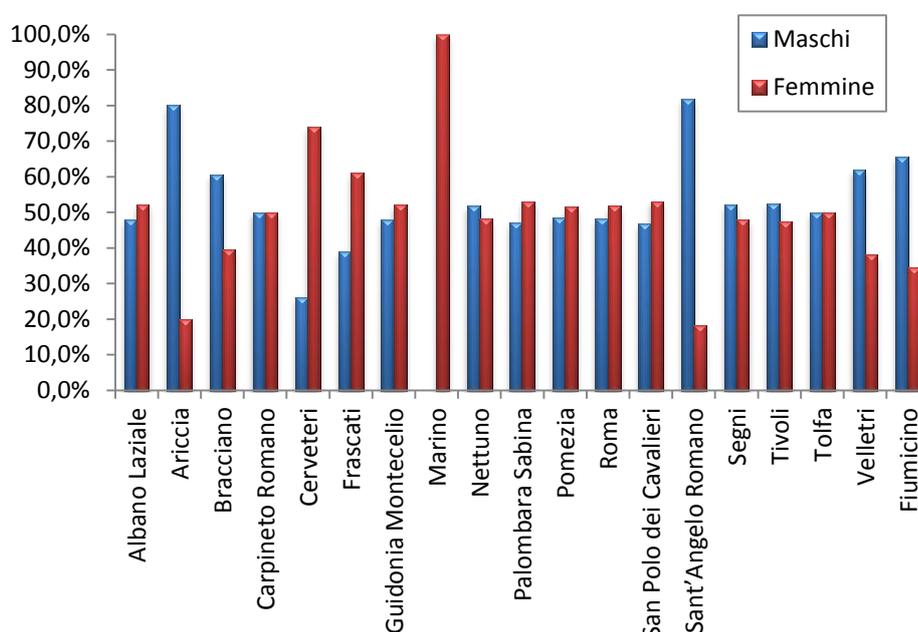
Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tab. 4.17: Ripartizione per genere dei giovani Neet (15 – 29 anni) (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

	Frequenza	Percentuale
<i>Maschi</i>	234	46.5%
<i>Femmine</i>	269	53.5%
<i>Totale</i>	503	100.0%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Graf. 4.20: Ripartizione di genere dei giovani Neet (15 – 29 anni), stratificati per Comune di residenza (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Per quanto riguarda il titolo di studio dei giovani *Neet*, si osserva come i soggetti del campione che non sono in possesso di nessun titolo facciano tutti capo a questa categoria. Per quanto riguarda gli altri soggetti, gli intervistati a soffrire in misura minore del fenomeno dei *Neet* sono quelli in possesso di Licenza media, seguiti dai laureati triennali e dai diplomati. Va inoltre considerato che tra gli intervistati diplomati in Istituti Artistici (Diploma di Accademia Belle Arti, Arte drammatica, Perfezionamento Accademia di Danza, Perfezionamento Conservatorio, Diploma accademico di alta formazione, etc.) e i possessori di Diploma universitario (attinenti a scuole parauniversitarie) nessuno sperimenta la condizione *Neet* (Tab. 4.18).

Tab. 4.18: Ripartizione per titolo di studio dei giovani Neet (15 – 29 anni) (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Titolo posseduto	Neet	Non Neet	Totale
<i>Nessun Titolo</i>	100,0%	0,0%	0,2%
<i>Lic. Elementare</i>	45,4%	54,6%	0,4%
<i>Lic. Media</i>	18,5%	81,5%	32,5%
<i>Qual. Prof.</i>	37,1%	62,9%	4,5%
<i>Dipl. Maturità</i>	20,6%	79,4%	53,3%
<i>Istituti Artistici</i>	0,0%	100,0%	0,1%
<i>Dipl. Universitario</i>	0,0%	100,0%	0,3%
<i>Laurea Triennale</i>	9,5%	90,5%	5,7%
<i>Laurea Specialis.</i>	22,2%	77,8%	1,1%
<i>Laurea 4 anni</i>	22,9%	77,1%	1,9%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

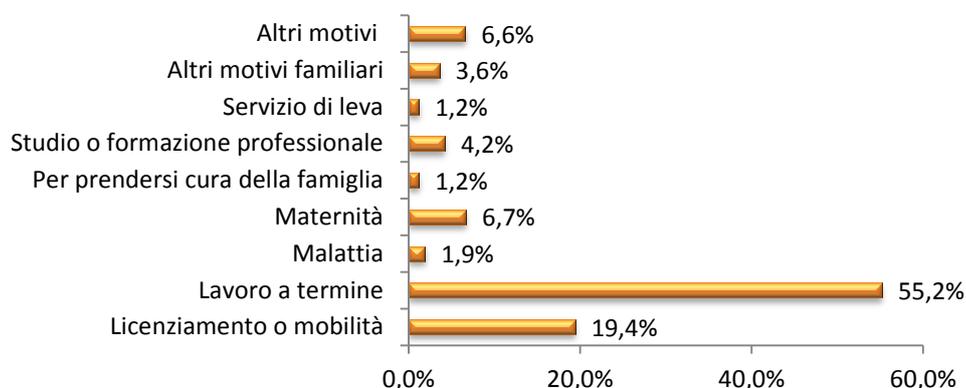
Dall'analisi del campione risulta che quasi il 40% dei giovani coinvolti nel fenomeno dei *Neet* ha già avuto esperienze lavorative, si tratta quindi di soggetti usciti dal mercato del lavoro per diverse cause (Tab. 4.19). La motivazione preponderante dell'uscita dal mercato del lavoro riguarda il precedente impiego con contratto a tempo determinato, al termine del quale, per mancato rinnovo o passaggio a tempo indeterminato, è sopraggiunta la condizione di non occupato. Se si somma a questa motivazione la percentuale esclusa dal mercato per licenziamento e/o mobilità si ha che oltre il 70% di giovani *Neet* si trova in tale condizione per cause legate all'instabilità del mercato del lavoro (Graf. 4.21).

Tab. 4.19: Ripartizione per esperienze lavorative dei giovani Neet (15 – 29 anni), (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Precedenti esperienze	Frequenza	Percentuale
<i>Si</i>	202	38,8%
<i>No</i>	307	58,9%
<i>Permanentemente inabile</i>	12	2,3%
<i>Totale</i>	521	100%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

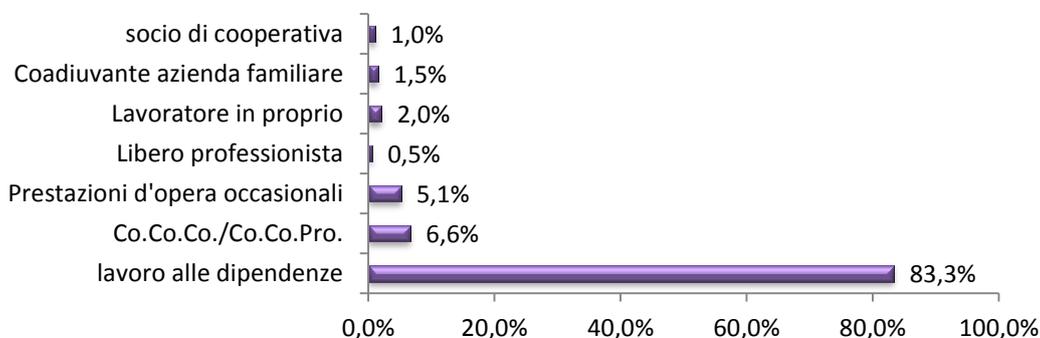
Graf. 4.21: Ripartizione dei giovani *Neet* (15 – 29 anni) sulla base dei motivi di uscita dall'area del lavoro (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Per i giovani *Neet* con precedenti esperienze lavorative, si osserva che il contratto di lavoro col quale questi erano impiegati era per la maggior parte un contratto alle dipendenze (Graf. 4.22).

Graf. 4.22: Ripartizione dei giovani *Neet* (15 – 29 anni) con precedenti esperienze lavorative per tipo di contratto con il quale erano impiegati, (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

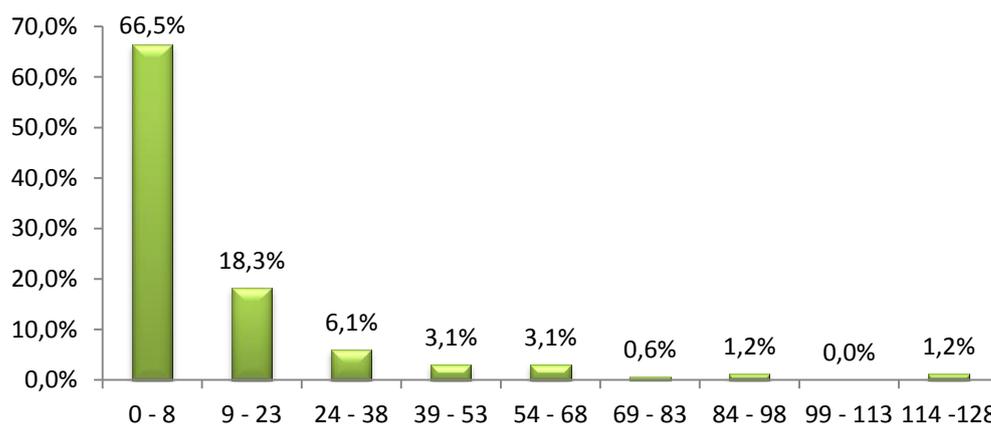


Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Ripartendo i *Neet* tra i soggetti alla ricerca di una occupazione e gli inattivi, si osserva una discreta maggioranza (63,7%) di giovani in condizione di disoccupazione, ossia che sono in cerca di lavoro, contro il restante 36,3% di giovani inattivi. Occorre tuttavia considerare che tra gli inattivi più della metà (54,0%) ha dichiarato di non essere in cerca di lavoro ma di essere disponibile a lavorare qualora se ne presentasse l'occasione. La struttura dei disoccupati e degli inattivi (ed inattivi scoraggiati) si presenta equilibrata dal punto di vista di genere.

Se si considerano i *Neet* alla ricerca di una occupazione, o che pur non cercando un impiego sarebbero disposti a lavorare (*lavoro scoraggiato*), la durata del periodo di disoccupazione, che ha andamento esponenziale, mostra un tempo di esclusione medio dal mercato del lavoro di quasi due anni. Tale media è influenzata da alcuni casi particolari che incidono sulla disoccupazione di lunga durata, infatti nella maggior parte dei casi la disoccupazione dei *Neet* dura da un anno (Graf. 4.23).

Graf. 4.23 Ripartizione per durata (in mesi) della disoccupazione dei giovani *Neet* (15 – 29 anni), (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Per quanto riguarda le caratteristiche dei nuclei famigliari di appartenenza dei *Neet*, si osserva in primo luogo che le famiglie sono mediamente composte da tre componenti. La distribuzione delle frequenze è di tipo normale, e va da un minimo di “famiglie con persona sola” che presenta un solo componente, ad un massimo di nuclei composti da 8 componenti. Tale condizione appare particolarmente negativa se si pensa che il numero di occupati, sul totale dei componenti della famiglia, è in media pari a 0,4, ossia meno di un occupato su due. Il range, il cui valore massimo è 0,8, ossia 4 componenti occupati su 5, assume come valore minimo zero, che segnala la condizione dei *Neet* che risiedono da soli e dei nuclei famigliari in cui nessun componente risulta occupato. L'aspetto più preoccupante è che le persone sole costituiscono solo il 30,8% delle famiglie in cui nessun componente lavora, i restanti casi coinvolgono nuclei composti da più persone, quasi un 50% interessa, tragicamente, famiglie con più di tre componenti.

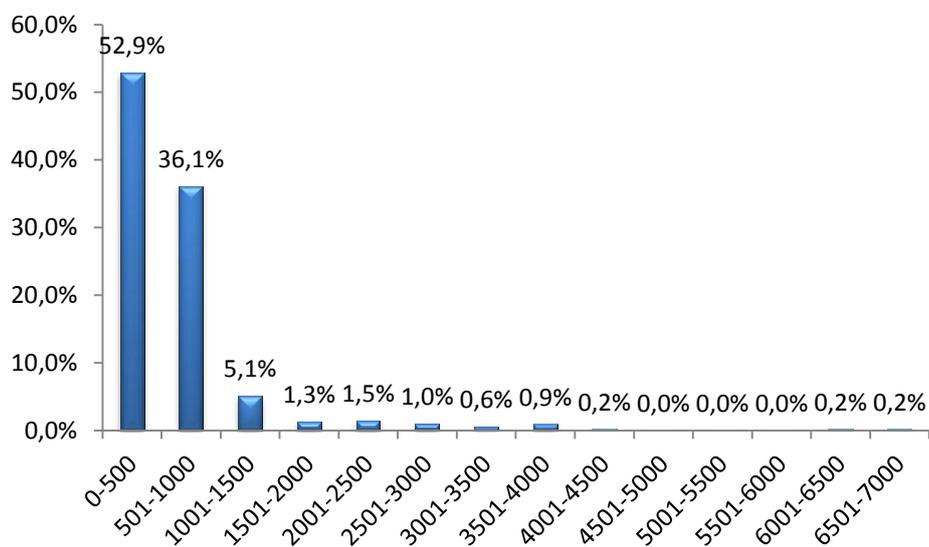
Per quanto riguarda le tipologie famigliari si osserva una netta maggioranza di coinvolgimento di *Neet* nelle famiglie “tradizionali” (58,4%), ossia coppia sposata con figli. Questo risultato non sorprende, poiché tale tipo di famiglia è risultato il più diffuso anche in riferimento all'intero campione (64,3%), e quindi da una prima analisi il legame diretto tra tale tipologia ed i *Neet* non sembra rilevante. Unica osservazione è che la relazione meno che proporzionale tra la numerosità

dei *Neet* nelle famiglie “standard” e la numerosità campionaria nella stessa categoria è bilanciata da una maggior frequenza di *Neet* appartenenti alla tipologia di “persone sole” (4,4%), più che proporzionale rispetto alla frequenza del campione nella stessa condizione (3,2%).

In linea con la distribuzione generale del campione, i *Neet* appartengono per lo più a famiglie in cui la massima qualifica professionale è impiegato (56,5%), seguita dalla qualifica operaia (35,2%). Da notare che mentre la distribuzione dei *Neet* nelle famiglie con massima qualifica operaia è direttamente proporzionale alla percentuale di operai presente nel campione, per quanto riguarda la tipologia impiegatizia si riscontra una maggior frequenza di *Neet* in tale tipologia familiare rispetto alla distribuzione generale del campione, bilanciata da una minor frequenza nelle tipologie familiari in cui la massima qualifica è dirigente o quadro.

Per quanto riguarda la retribuzione familiare mensile dei nuclei in cui sono presenti *Neet* (Graf. 4.24), si evidenzia una distribuzione di tipo esponenziale in cui i redditi percepiti dalle famiglie sono perlopiù bassi, con una entrata media mensile di circa 900 €, che in relazione al fatto che la maggior parte delle famiglie sono di tipo “coppia sposata con figli”, con numero medio pari a tre componenti, chiarisce le condizioni di precarietà economica di tali famiglie.

Graf. 4.24: Ripartizione della retribuzione totale mensile delle famiglie in cui almeno un componente risulta un *Neet* (15 – 29 anni), (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

A questo punto, sulla base delle variabili che caratterizzano il campione in esame, si vuole stimare la probabilità che, data una certa condizione sociale, aumenti il rischio di entrare a far parte della categoria dei *Neet*.

La probabilità a cui si è interessati è, quindi:

$$\theta = \text{Prob}(\text{Neet} = 1 | \underline{X}) \quad \text{con } \text{Neet} = \begin{cases} 1 \rightarrow \text{Neet si} \\ 0 \rightarrow \text{Neet no} \end{cases}$$

$$\underline{X} = \text{vettore di covariate}$$

A tal scopo si utilizzerà il seguente modello di regressione logistica.

M1/(15-29 anni):

$$g(\theta) = \text{logit}(\theta) = \ln\left(\frac{\theta}{1-\theta}\right) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{macroarea} + \beta_2 \cdot \text{sexo} + \beta_3 \cdot \text{titolo studio} + \beta_4 \cdot \text{tipofamiglia} + \beta_5 \cdot \text{almeno un autonomo in famiglia} + \beta_6 \cdot \text{numerosità famiglia} + \beta_7 \cdot \text{max qualifica all'interno famiglia} + \beta_9 \cdot \text{retribuzione familiare}$$

$$\text{Macroarea di appartenenza} \rightarrow \begin{cases} 0 \rightarrow \text{Roma} \\ 1 \rightarrow \text{Hinterland} \end{cases}$$

$$\text{Sexo} \rightarrow \begin{cases} 1 \rightarrow \text{Maschio} \\ 2 \rightarrow \text{Femmina} \end{cases}$$

$$\text{Titolo di studio} \rightarrow \begin{cases} 0 \rightarrow \text{livello basso} \\ 1 \rightarrow \text{livello medio} \\ 2 \rightarrow \text{livello alto} \end{cases}$$

$$\text{Tipo famiglia} \rightarrow \begin{cases} 0 \rightarrow \text{persona sola} \\ 1 \rightarrow \text{Coppia senza figli} \\ 2 \rightarrow \text{Genitore solo con figli} \\ 3 \rightarrow \text{Insieme di persone} \\ 4 \rightarrow \text{Famiglia con figli} \end{cases}$$

$$\text{Massima qualifica all'interno della famiglia} \rightarrow \begin{cases} 1 \rightarrow \text{apprendista} \\ 2 \rightarrow \text{operaio} \\ 3 \rightarrow \text{impiegato} \\ 4 \rightarrow \text{quadro/dirigente} \end{cases}$$

$$\text{Almeno un autonomo in famiglia} \rightarrow \begin{cases} 1 \rightarrow \text{Si} \\ 2 \rightarrow \text{No} \end{cases}$$

$$\text{Retribuzione media mensile per soggetto} \rightarrow \begin{cases} 0 \rightarrow 0 - 400\text{€} \\ 1 \rightarrow 401\text{€} - 1000\text{€} \\ 2 \rightarrow 1001\text{€} - \text{oltre} \end{cases}$$

Tab. 4.20: Risultati sulla bontà dell'adattamento del modello ad i dati, utilizzando i criteri AIC, SC e -2logL, e risultati del test sulla significatività del modello M1/15-29.

Model Fit Statistics Criterion	Intercept Only	Intercept and Covariates	Testing Global Null Hypothesis: BETA=0			
			Test	Chi-Sq	DF	Pr > ChiSq
AIC	2.348,2	2.262,4	Likelihood Ratio	127,7	16	<,0001
SC	2.354,0	2.338,7	Score	130,1	16	<,0001
-2 Log L	2.346,2	2.236,4	Wald	119,8	16	<,0001

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tab. 4.21: Risultati del Test sul Modello (M1/15-29), sotto il vincolo corner point.

Parameter	Modalità di confronto	Exp(Es t)	Pr > ChiSq
<i>Intercept</i>		0,60	0,1334
<i>Macroarea</i>	Roma	0,87	0,0082
	<i>Ref. Hinterland</i>		
<i>Sesso</i>	Maschio	0,90	0,0407
	<i>Ref. Femmina</i>		
<i>Tipo famiglia</i>	Persona sola	0,36	0,0006
	Coppia senza figli	1,65	0,0198
	Genitore solo con figli	0,75	0,027
	Insieme di persone	2,28	<,0001
	<i>Ref. Famiglia con figli</i>		
<i>Massima qualifica professionale nella famiglia</i>	Apprendista	6,34	0,0641
	Operaio	1,10	0,719
	Impiegato	0,70	0,1865
	Quadro	0,47	0,0129
	<i>Ref. Dirigente</i>		
<i>Almeno un lavoratore Autonomo all'interno del nucleo familiare</i>	Nessun Autonomo	0,28	<,0001
	<i>Ref. Almeno un Autonomo</i>		
<i>Numerosità Famiglia</i>		0,80	0,0007
<i>Retribuzione media mensile disponibile per ogni membro del nucleo familiare</i>	(0-400€)	0,32	0,0008
	(401€-1.000€)	0,01	0,9483
	<i>Ref. (1.001€ e oltre)</i>		

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tab. 4.22: Odds-ratio delle variabili risultate significative, ossia che influenzano la prob. di essere Neet, (M1/15-29 anni).

Odds Ratio Estimates			
Effect	Point Estimate	95% Wald	
		Confidence Limits	
<i>Roma vs Hinterland</i>	0,749	0,604	0,928
<i>Maschio vs Femmina</i>	0,802	0,650	0,991
<i>Persona sola vs Famiglia con figli</i>	0,360	0,171	0,755
<i>Insieme di persone vs famiglia con figli</i>	2,292	1,451	3,623
<i>Apprendista vs Dirigente</i>	14,65	1,174	182,874
<i>Operaio vs Dirigente</i>	2,548	1,290	5,033
<i>Nessun Autonomo vs Almeno un lavoratore Autonomo</i>	1,739	1,397	2,164
<i>Numerosità Famiglia</i>	0,799	0,702	0,91
<i>(0-400€) vs (1.001€ e oltre)</i>	1,899	1,357	2,657
<i>(401€-1.000€) vs (1.001€ e oltre)</i>	1,388	1,066	1,807

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Dall'analisi risulta rifiutata l'ipotesi preliminare di non significatività del modello, ossia che gli effetti delle variabili considerate, sul rischio atteso di trovarsi nella condizione di *Neet*, siano tutti nulli. Per quanto riguarda i test sull'effetto delle singole variabili sul rischio, utilizzando il metodo *stepwise selection*, si ha che le covariate che incidono sulla condizione di *Neet*, per i giovani nella fascia d'età tra i 15 ed i 29 anni, sono l'area di residenza, il sesso, la tipologia familiare, la massima qualifica professionale all'interno della famiglia, il numero di componenti della famiglia, la presenza di lavoratori autonomi nel nucleo familiare e la retribuzione media disponibile per ogni componente del nucleo. Servendoci dei contrasti tra le diverse modalità, per ciascuna variabile (tab 4.22) si ottengono i seguenti risultati.

- Per quanto riguarda la macroarea di provenienza, si ha che il rischio di trovarsi nella condizione di *Neet* diminuisce al passaggio dallo stato di residente nell'*Hinterland* allo stato residente a *Roma*, quindi i giovani residenti nella capitale hanno una minor probabilità di essere *Neet*. L'odds-ratio del confronto tra *Roma* ed *Hinterland* assume valore 0,75, che sta ad indicare un odds dei residenti a *Roma* che è poco meno di un terzo inferiore rispetto ai residenti nell'*Hinterland*.
- Per quanto riguarda il sesso, si rileva che la probabilità di trovarsi nella condizione di *Neet* è inferiore per i *maschi*, questi infatti hanno un odds inferiore rispetto alle *femmine*.

- In relazione al tipo di famiglia, dal confronto tra la tipologia “*standard*”, ossia famiglia con figli, con le altre categorie, si ha che il rischio di trovarsi nella condizione di *Neet* aumenta fortemente col passaggio alla tipologia *Insieme di persone* (nuclei misti formati da insiemi di parenti o amici), che infatti mostrano un odds doppio rispetto alla famiglia “*standard*”. Si hanno, invece, diminuzioni della probabilità di trovarsi nella condizione di *Neet*, in corrispondenza della tipologia *persona singola*. Infine non è significativo il confronto con la tipologia *coppia senza figli e genitore solo con figli*.
- In merito alla massima qualifica professionale all’interno del nucleo familiare, si ha che i membri appartenenti ad i nuclei in cui la massima qualifica è *dirigente*, hanno minor probabilità di trovarsi nella condizione di *Neet* rispetto a famiglie in cui la qualifica massima risulta operaio o apprendista. Non è invece significativo il confronto con i Quadri e gli Impiegati.
- La qualifica professionale indica posizioni di lavoro dipendente, per questo è stata inserita nel modello un variabile che indichi la presenza, nel nucleo familiare, di lavoratori autonomi. Dall’analisi risulta che i membri appartenenti a nuclei in cui sono presenti esclusivamente lavoratori dipendenti hanno una maggior probabilità di essere *Neet*.
- Ad incidere sulla probabilità di essere *Neet* è anche la numerosità della famiglia. Al crescere di un membro nella famiglia, a parità di altre condizioni, la probabilità di essere *Neet* diminuisce, con un decremento dell’odds pari a 0,22.
- Infine, si osserva che i nuclei meno abbienti hanno una maggior probabilità di avere al proprio interno *Neet* rispetto alle famiglie più agiate.

4.4.2 *L’incidenza dei Neet nelle classi più adulte*

Poiché il fenomeno dei *Neet* incide in modo preoccupante anche sulla fascia d’età più adulta, rispetto a quella considerata precedentemente, si è scelto di analizzare anche il caso dei *Neet* con età compresa tra i 30 ed i 45 anni, utilizzando lo stesso modello di regressione.

Dall’analisi si hanno i seguenti risultati:

Tab. 4.23: Risultati sulla bontà dell'adattamento del modello ad i dati, utilizzando i criteri AIC, SC e -2logL, e risultati del test sulla significatività del modello M2/30-45.

Model Fit Statistics Criterion	Intercept Only	Intercept and Covariates	Testing Global Null Hypothesis: BETA=0			
			Test	Chi-Sq	DF	Pr > ChiSq
AIC	5.828,91	5.199,67	Likelihood Ratio	659,24	16	<,0001
SC	5.835,59	5.306,54	Score	628,53	16	<,0001
-2 Log L	5.826,91	5.167,67	Wald	548,56	16	<,0001

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tab. 4.24: Risultati del Test del modello (M2/30-45), sotto il vincolo corner point.

Parameter	Modalità di confronto	Exp(Est)	Pr > ChiSq
<i>Intercept</i>		0,43	0,013
<i>Macroarea</i>	Roma	0,90	0,004
	<i>Ref. Hinterland</i>		
<i>Sesso</i>	Maschio	0,53	<,0001
	<i>Ref. Femmina</i>		
<i>Titolo di studio</i>	Basso	1,70	<,0001
	Medio	0,91	0,0637
	<i>Ref. Alto</i>		
<i>Tipo famiglia</i>	Persona sola	0,52	<,0001
	Coppia senza figli	0,83	0,0632
	Genitore solo con figli	1,07	0,4077
	Insieme di persone	1,65	0,0005
	<i>Ref. Famiglia con figli</i>		
<i>Massima qualifica professionale nella famiglia</i>	Apprendista	0,74	0,3591
	Operaio	0,82	0,5426
	Impiegato	1,30	0,4064
	Quadro	1,80	0,6339
	<i>Ref. Dirigente</i>		
<i>Almeno un lavoratore Autonomo all'interno del nucleo familiare</i>	Nessun Autonomo	1,24	<,0001
	<i>Ref. Almeno un Autonomo</i>		
<i>Numerosità Famiglia</i>		0,81	<,0001
<i>Retribuzione media mensile disponibile per ogni membro del nucleo familiare</i>	(0-400€)	1,50	<,0001
	(401€-1000€)	1,13	0,0319
	<i>Ref. (1001€ e oltre)</i>		0,0133

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tab. 4.25: Odds-ratio dei confronti tra le modalità delle variabili, per i Modelli: M1/(15-29 anni) vs M2/(30-45 anni).

Variabili		M1/(età 15-29) (Limiti confidenza di Wald 95%)	M2/(età 30-45) (Limiti confidenza di Wald 95%)
<i>Macroarea</i>	Roma vs Hinterland	0,749 (0,604 – 0,928)	0,810 (0,702 – 0,934)
<i>Sesso</i>	Maschio vs Femmina	0,802 (0,650 – 0,991)	0,282 (0,242 – 0,328)
<i>Titolo di studio</i>	Basso vs Alto	0,826 (0,531 – 1,285)	2,652 (2,136 – 3,292)
	Medio vs Alto	1,094 (0,717 – 1,669)	1,424 (1,169 – 1,734)
<i>Tipologia familiare</i>	Persona sola vs Famiglia “standard”	0,360 (0,171 – 0,755)	0,402 (0,299 – 0,540)
	Coppia sola vs Famiglia “standard”	1,653 (0,983 – 2,781)	0,631 (0,494 – 0,807)
	Genitore solo con figli vs Famiglia “standard”	0,749 (0,615 – 1,054)	0,821 (0,674 – 1,001)
	Gruppo misto vs Famiglia “standard”	2,292 (1,451 – 3,623)	1,259 (0,737 – 1,893)
<i>Massima qualifica professionale all’interno della famiglia</i>	Apprendista vs Dirigente	14,650 (1,174 – 182,874)	2,581 (0,120 – 55,389)
	Operaio vs Dirigente	2,548 (1,290 – 5,033)	1,866 (1,142 – 3,049)
	Impiegato vs Dirigente	1,627 (0,848 – 3,125)	1,181 (0,737 – 1,893)
	Quadro vs Dirigente	1,086 (0,522 – 2,263)	1,057 (0,628 – 1,781)
<i>Almeno un lavoratore Autonomo all’interno del nucleo familiare</i>	Nessun Autonomo vs Almeno un lavoratore Autonomo	1,739 (1,397 – 2,164)	1,531 (1,382 – 1,766)
<i>Numerosità della famiglia</i>		0,799 (0,702 – 0,910)	0,806 (0,730 – 0,890)
<i>Reddito medio disponibile per ogni componente del nucleo familiare</i>	(0-400€) vs (1001€ e oltre)	1,899 (1.357 - 2.657)	2,550 (1,952 – 3,332)
	(401€-1000€) vs (1001€ e oltre)	1,388 (1,066 – 1,807)	1,925 (1,619 – 2,289)

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Le variabili che incidono sullo stato di *Neet*, per i soggetti con età compresa tra i 30 ed i 45 anni, sono la macroarea di appartenenza, il sesso, il livello di istruzione, la tipologia familiare, la massima

qualifica professionale all'interno della famiglia, la presenza di lavoratori autonomi nel nucleo familiare, la numerosità della famiglia e il reddito medio disponibile per i componenti del nucleo familiare. Servendoci dei contrasti tra le diverse modalità, per ciascuna variabile (tab 4.24) è possibile confrontare il profilo dei *Neet* appartenenti alla classe d'età 30-45 anni, con i giovani *Neet* (15-29 anni).

- Considerando la macroarea di residenza, si osserva una probabilità superiore di risultare *Neet* per residenti nell'*Hinterland*, rispetto che per i residenti a *Roma*, con un odds-ratio pari a 0,81. Per i giovani *Neet* si è osservato lo stesso risultato, con un rischio leggermente superiore per i residenti dell'*Hinterland*.
- Per quanto riguarda il sesso, la differenza nel rischio di appartenere alla categoria di *Neet* è molto elevata. La probabilità di essere *Neet* condizionata al fatto di essere *maschio* è molto inferiore rispetto alla *componente femminile*, l'*odds-ratio* è infatti pari a 0,28. Questo valore, rispetto alla fascia d'età considerata precedentemente (15 – 29 anni), è molto più ridotto, denotando una disparità, tra i sessi, sulla probabilità di essere *Neet*, che incide maggiormente nella fascia d'età più adulta. E' presumibile che questa disparità sia legata al fatto che, la fascia d'età 30-45 anni, corrisponda al periodo di vita nel quale si forma la famiglia e avviene la nascita di figli, che come è noto sono eventi che incidono fortemente sull'inattività delle donne, e quindi sulla condizione di *Neet*.
- Una variabile che, precedentemente, non risultava significativa, è il titolo di studio posseduto. Dai confronti tra i tre diversi livelli di istruzione – *basso* (fino alla licenza media), *medio* (diplomi di scuola superiore validi per l'iscrizione all'università ed attestati professionali) e *alto* (diplomi universitari) – si rileva che il rischio di trovarsi nella condizione di *Neet* è inversamente proporzionale al titolo di studio posseduto. Dal passaggio dallo stato di *alto livello di istruzione* allo stato di *basso livello di istruzione* si ha un aumento del rischio, con un odds di quasi tre volte superiore in corrispondenza del basso livello. L'entità dell'aumento del rischio è inferiore se si considera il passaggio allo stato di *istruzione media*.
- Per quanto riguarda la tipologia familiare, in relazione alla famiglia "*standard*", risultano significativi i confronti con *persona sola* e *coppia senza figli*. Da notare che precedentemente il confronto con la tipologia *coppia senza figli* non risultava rilevante, mentre ora si stima che il rischio di risultare *Neet*, se si è in una famiglia "*standard*", è molto superiore rispetto alle coppie senza figli. Tale differenza risiede nelle caratteristiche proprie dei campioni di riferimento. Nel caso precedente i giovani *Neet* ricoprivano per lo più il ruolo di "figlio/a" all'interno della famiglia "standard", mentre nel campione 30-45 anni i *Neet* costituiscono anche la componente "genitoriale". Questa differenza, se si pensa al ruolo delle donne,

spiega la diversità dei risultati, poiché nelle *coppie senza figli* non incide l'abbandono femminile del lavoro per maternità.

- Per la massima qualifica professionale si ottengono risultati analoghi al caso precedente, con l'unica differenza che il contrasto con la qualifica “Apprendista” non risulta significativa.
- Anche il confronto tra i nuclei con almeno un lavoratore autonomo e famiglie con lavoratori dipendenti presenta le stesse caratteristiche viste precedentemente, con un rischio leggermente inferiore per i membri (30-45 anni) di nuclei senza nessun autonomo.
- La numerosità della famiglia agisce in modo analogo al caso precedente.
- Ad incidere sul rischio di trovarsi nella condizione di *Neet*, per i soggetti di età compresa tra i 30 ed i 45 anni, è anche la retribuzione media disponibile per ogni soggetto appartenente al nucleo familiare, che influenza la probabilità di essere *Neet* in modo più evidente rispetto alla fascia d'età considerata precedentemente. Dall'analisi risulta che i soggetti appartenenti a nuclei familiari meno abbienti hanno rischio molto superiore di essere *Neet*, rispetto alle classe economicamente più agiate.

5. ANALISI TERRITORIALE DEL MERCATO DEL LAVORO

5.1. Descrizione dei dati

Il presente lavoro si basa su 74.397 osservazioni relative alla *RCFL* effettuate nel periodo di tempo dal 2008 al 2011, desunte dai dati forniti dalla Provincia di Roma.

I dati si basano su un questionario strutturato a livello familiare che comprende anche rilevazioni effettuate su individui non appartenenti alla fascia di età oggetto del presente lavoro sul MdL (15-64 anni). Pertanto, non considerati nell'analisi gli individui esterni a questo *range*, rimane un *data-set* di **45.860** rilevazioni, che riguarda un insieme di **19.325** individui.

Come già detto ogni anno sono intervistate oltre 300.000 famiglie a cadenza trimestrale secondo il *sistema di rotazione* $2_T - 2_T - 2_T$ che prevede che le famiglie estratte siano intervistate per 2 trimestri consecutivi (*waves*), non siano intervistate per i successivi 2 trimestri e infine siano di nuovo intervistate per altri 2 trimestri.

Per uno studio complessivo del campione nell'arco di tutti e 4 gli anni, nei casi in cui gli individui abbiano risposto a più *waves* dello schema *RCFL* ($2_T - 2_T - 2_T$), è presa in considerazione solo l'ultima osservazione dell'individuo, mentre per cogliere le dinamiche temporali si considera la dimensione longitudinale del *panel*.

La Provincia di Roma esercita sul Sistema Regionale del Lavoro del Lazio (*SRL*) un peso che non ha riscontri in nessun altro *SRL* italiano (cfr Graf. 5.1).

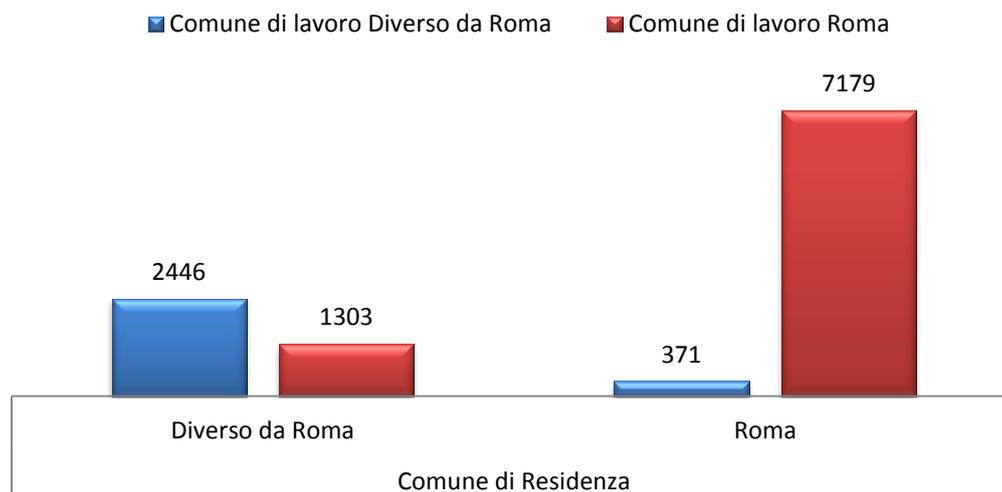
Analogamente, ovviamente, all'interno del territorio della Provincia il Comune di Roma ha un peso nettamente superiore agli altri Comuni. Tuttavia il MdL del Comune Roma è tutt'altro che un sistema auto-contenuto e l'osmosi con i Comuni limitrofi, interni ed esterni alla Provincia, in termini di flussi lavorativi è piuttosto marcata.

Si è deciso pertanto di introdurre lo studio dell'Analisi Territoriale della Provincia distinguendo tra i lavoratori che risiedono nel Comune di Roma (66,7%) e coloro che risiedono in altri Comuni della Provincia di Roma (33,3%).

Nel Graf. 5.1 sono riportati i luoghi di lavoro abituali tenendo conto di questa suddivisione dicotomica tra residenti nel Comune di Roma e residenti in altro Comune. Si nota che coloro che lavorano nello stesso Comune di residenza sono per la gran parte cittadini che risiedono e lavorano a Roma.

Contemporaneamente il 56,8% di residenti in Comuni della Provincia di Roma diversi da Roma si spostano, per motivi lavorativi, in altri Comuni; ovviamente la grande parte (53,4%) si reca a Roma.

Graf. 5.1: Luogo di lavoro abituale per occupati nella Provincia di Roma, 2008-2011 (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



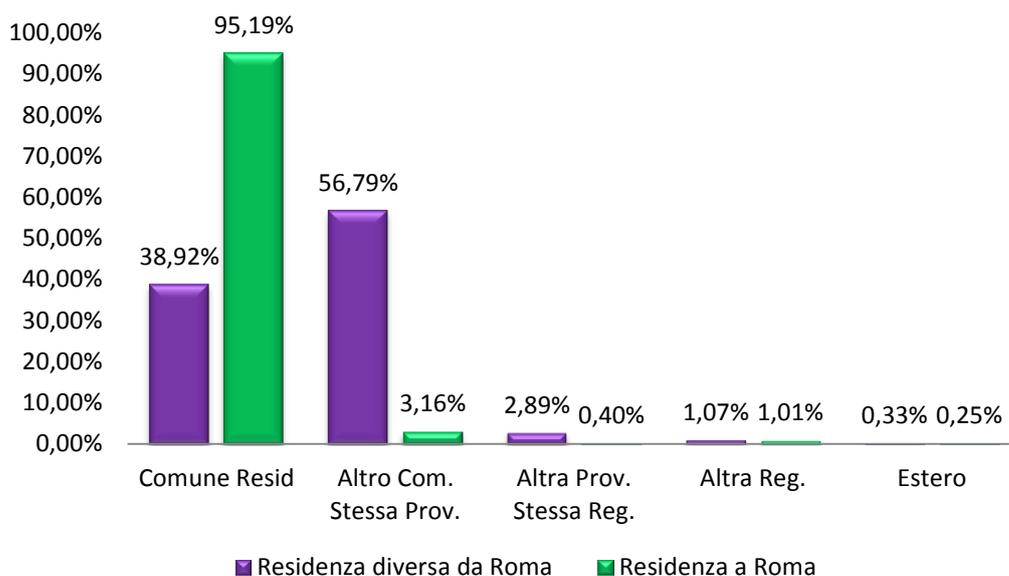
Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Sebbene gli individui residenti nella Provincia di Roma che lavorano nello stesso Comune di residenza siano la gran parte, tuttavia gli individui che si spostano per motivi lavorativi in altri Comuni, soprattutto interni alla Provincia, sono una quota molto rilevante (quasi il 20%).

Le fasce di età che maggiormente si adattano ad un Sistema del MdL provinciale dinamico e che richiede in molti casi spostamenti lavorativi extra-comunali sono, come riportato nel Graf. 5.3, quelle più giovani.

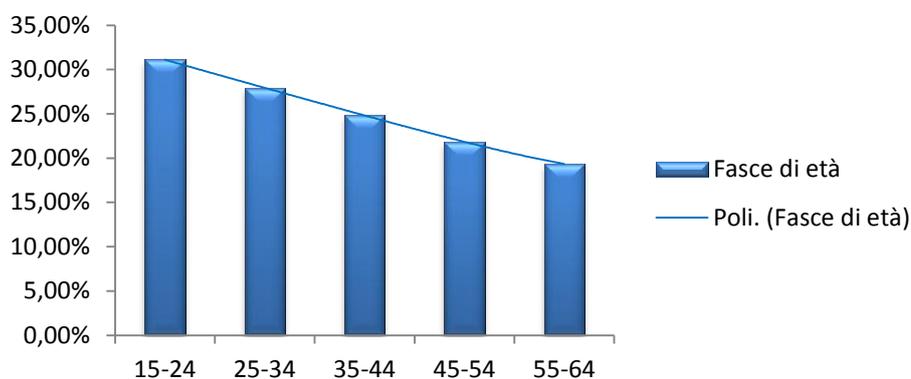
Una possibile chiave di lettura di questa tendenza, soprattutto giovanile, a spostarsi per lavoro potrebbe essere quella di una ricerca di posizioni lavorative più vantaggiose da un punto di vista economico. Ipotesi che tuttavia non è avvalorata dai dati in quanto non è significativa la differenza tra le retribuzioni di coloro che si spostano per lavoro e di coloro che lavorano nel Comune di residenza (per tutte le fasce di età).

Graf. 5.2: Luogo di lavoro abituale per occupati nella Provincia di Roma rispetto al Comune di Residenza (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Graf. 5.3 Occupati in luogo di lavoro diverso da quello di residenza per fasce di età, 2008-2011 (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat

5.2. Piano Territoriale Provinciale Generale

Il 18 Gennaio 2010 è stato approvato dal Consiglio Provinciale di Roma il Piano Territoriale Provinciale Generale (*PTPG*). La creazione del *PTPG* deriva dalla consapevolezza di profondi legami economici e demografici tra il Comune di Roma e gli altri Comuni della Provincia e dalla necessità di aiutare e sostenere l'area metropolitana con uno sviluppo “sostenibile e policentrico”³².

I parametri di riferimento sui quali viene costruito il *PTPG* e viene formalizzata la suddivisione provinciale, secondo le direttive *UE* e dello Schema di Sviluppo dello Spazio Europeo, sono:

- Coesione economica e sociale delle comunità insediate
- Salvaguardia delle risorse naturali e del patrimonio culturale
- Competitività territorialmente più equilibrata

Il risultato al quale si perviene è un'immagine programmatica dell'assetto territoriale dell'area metropolitana della Provincia di Roma suddivisa in *6 sistemi locali funzionali* e in *13 sub-sistemi funzionali locali (SSFL)* ognuno dei quali costituito da uno o più Comuni limitrofi con obiettivi e strategie di sviluppo simili.

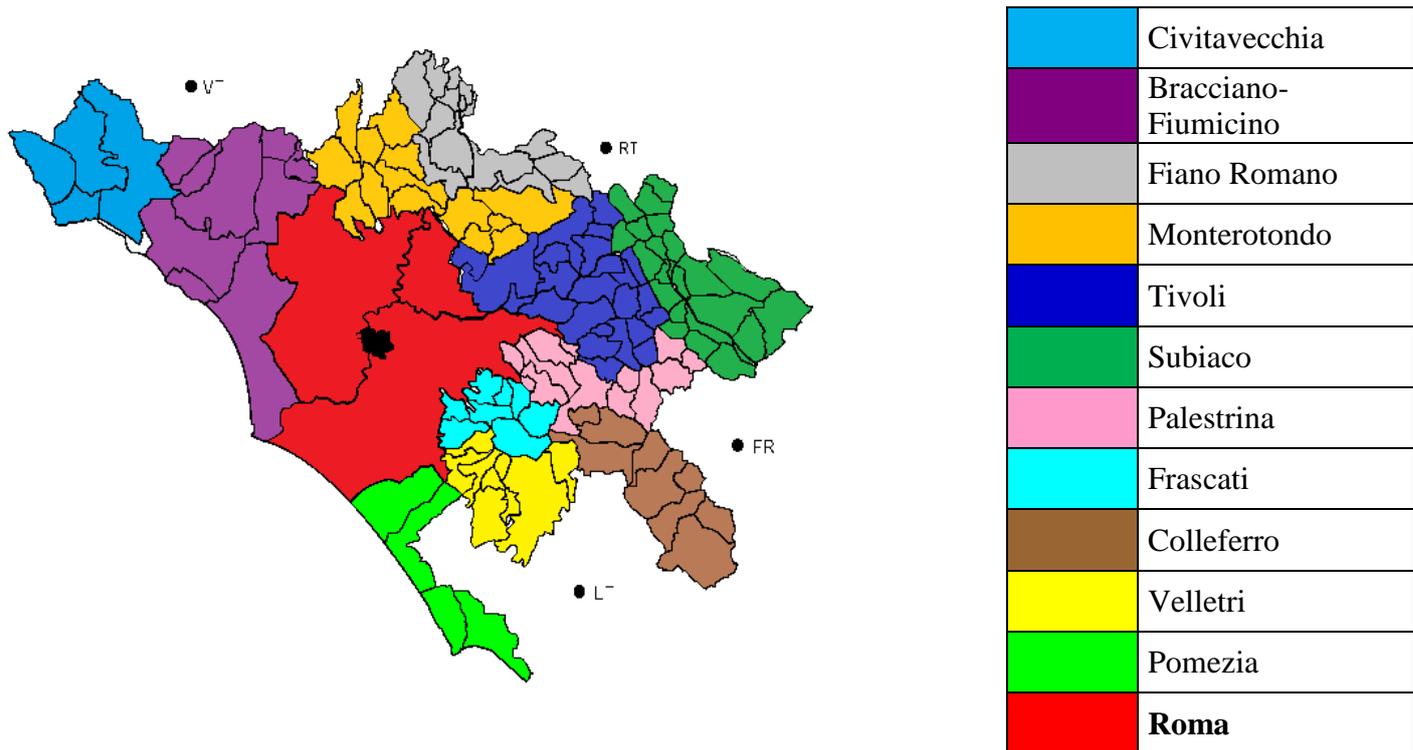
Ai fini della nostra analisi territoriale dell'occupazione nella Provincia di Roma si è pertanto deciso di considerare come unità rilevante, assieme ai singoli Comuni, i 13 *SSFL* per motivi sia di omogeneità interna di analisi (territoriale, demografica e di specializzazione settoriale), sia perché, proprio nel quadro di una pianificazione territoriale, che a questi *SSFL* fa riferimento, è opportuno chiarire gli interscambi lavorativi che queste unità hanno tra di loro³³.

La Provincia di Roma (cfr Fig 5.1) nella sua suddivisione amministrativa utilizzata nel *PTPG* prevede una struttura nella quale il Comune di Roma si trova in posizione centrale e gli altri *SSFL* satelliti posizionati attorno ad esso.

³² Provincia di Roma, *Progetto di condivisione dello schema di Piano Territoriale Provinciale Generale*, 2010.

³³ La scelta di non utilizzare i SLL, che comunemente sono più utilizzati per questo tipo di indagini, risiede nel fatto che il SLL di Roma ha una preponderanza in termini di Occupati e Residenti troppo superiore agli altri.

Fig. 5.1: Suddivisione Provincia di Roma nei *sub sistemi funzionali locali* del Lavoro.



In Tab. 5.6 notiamo che tra i dati a disposizione alcuni *SSFL* non sono presenti come possibili modalità dei luoghi di residenza. Ciò si spiega con la non estrazione nella *RCFL* di alcune delle unità *NAR* (Comuni non auto rappresentativi) e pertanto sono da considerarsi a tutti gli effetti *missing strutturali*. Tuttavia tali Comuni (e quindi i corrispettivi *SSFL*) appaiono, come è lecito aspettarsi, tra le modalità possibili dei Comuni di lavoro. Inoltre 302 unità rilevate nel corso dei 4 anni dichiarano, all'ultima rilevazione, di avere un luogo di lavoro di prima occupazione al di fuori della Provincia di Roma (147), della Regione Lazio (124) o all'estero (31).

5.3. Modello Logistico di analisi territoriale

Tab. 5.1: Descrizione delle variabili utilizzate nel modello logistico

VARIABILI	CODIFICA VARIABLE	CLASSIFICAZIONE VARIABLE	DESCRIZIONE VARIABLE
variabile risposta	<i>Sub-sistema funzionale</i> di lavoro e residenza	qualitativa dicotomica	indicazione sulla coincidenza o meno tra sub-sistema locale di residenza e di lavoro
variabili esplicative	Lavoro Roma	qualitativa dicotomica	specifica se l'unità lavora a Roma o in altri <i>SSFL della Provincia</i>
	Genere	qualitativa dicotomica	specifica del sesso
	Età	qualitativa ordinale	suddivisione dell'età in 5 classi di 10 anni
	Dipendenza lavorativa	qualitativa dicotomica	specifica se il lavoratore è dipendente o indipendente
	Durata contrattuale	qualitativa dicotomica	Contratto a tempo determinato o indeterminato
	Orario lavorativo	qualitativa dicotomica	tempo pieno o parziale
	Esperienza lavorativa	qualitativa dicotomica	lavoro in corso alla prima esperienza lavorativa o meno

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Si crea una variabile dicotomica in cui consideriamo se l'individuo lavora e risiede nel medesimo *SSFL* e si considera un modello che colga eventuali legami tra questa variabile risposta e alcune variabili esplicative riguardanti le unità statistiche. L'obiettivo è, da un lato fornire una descrizione dei pendolari lavorativi interni alla Provincia di Roma, dall'altro capire se effettivamente alcune tipologie contrattuali o posizioni lavorative incidono significativamente sul fenomeno del pendolarismo.

Tab. 5.2: Modello logistico: *odds ratio* variabile risposta spostamenti per lavoro dal proprio *ssl* (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Odds Ratio Estimates			
Effect	Point Estimate	95% Wald Confidence Limits	
<i>Comune di residenza: Altro Comune vs Roma</i>	84,73	74,01	97,00
<i>Genere: Femmine vs Maschi</i>	0,66	0,59	0,73
<i>Età: 15-24 anni vs 25-34 anni</i>	1,00	0,79	1,27
<i>Età: 35-44 anni vs 25-34 anni</i>	0,86	0,75	0,99
<i>Età: 45-54 anni vs 25-34 anni</i>	0,71	0,61	0,82
<i>Età: 55-64 anni vs 25-34 anni</i>	0,58	0,47	0,69
<i>Contratto alle dipendenze: Indipendente vs Dipendente</i>	0,89	0,60	1,31
<i>Durata contrattuale: Contratto a termine vs Contratto a tempo indeterminato</i>	1,04	0,88	1,24
<i>Durata contrattuale Non dichiara vs A tempo indeterminato</i>	0,89	0,60	1,32
<i>Orario Lavorativo Tempo Parziale vs Tempo Pieno</i>	0,98	0,85	1,12
<i>Esperienza lavorativa : Esperienze pregresse vs Prima esperienza lavorativa</i>	1,45	1,30	1,61
<i>Esperienza lavorativa Non sa vs Primo Lavoro</i>	0,91	0,11	7,67

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

L'*odds ratio* donna vs uomo è 0,66 ovvero la probabilità di spostarsi è per le donne inferiore rispetto a quella degli uomini che risultano quindi mediamente più disponibili a fenomeni di pendolarismo quotidiano.

Il confronto tra le classi di età rispetto alla classe dove maggiore è la propensione a lavorare fuori dal *SSFL* di residenza (25-34 anni) risulta non significativo per i giovani *under 25* ma significativo per tutte le classi di età maggiore, dove il rapporto tra la proporzione di coloro che si spostano dal territorio per motivi lavorativi risulta decrescente all'aumentare dell'età. Infatti si nota in tal senso che gli *odds* delle fasce di età confrontate alla fascia di riferimento "25-34" anni è decrescente con l'aumentare dell'età.

Contestualmente chi è alla prima esperienza lavorativa ha la tendenza a non spostarsi dal proprio *SSFL* di residenza superiore rispetto a chi invece ha già esperienze lavorative pregresse (*odds* 1,45).

Infine la probabilità di non lavorare in altri *SSFL* è nettamente superiore per gli individui che risiedono e al contempo lavorano nel Comune di Roma.

Entrando nello specifico della posizione contrattuale - tenendo in considerazione che con la cosiddetta “Riforma Fornero” viene esplicitamente riconosciuto il contratto a tempo indeterminato come tipologia contrattuale di riferimento alla quale le altre tipologie devono tendere - si può affermare che nell’analisi del nostro modello si riscontra una percentuale di individui con contratti a tempo indeterminato che non si spostano per lavoro dal loro *SSFL* superiore rispetto a coloro che hanno contratti a tempo determinato

Si cerca quindi di capire se effettivamente quello dello spostamento sia considerabile un disagio o meno per i lavoratori.

Consideriamo un ulteriore modello logistico in cui poniamo come variabile risposta dicotomica, indicatrice del disagio, la ricerca o meno di un altro lavoro. Come variabili esplicative oltre alle altre variabili esplicative usate nel modello precedente (e di cui riportiamo in tabella solo quelle che risultano significative) consideriamo una variabile politomica che assume tre modalità: “No spostamento” se l’individuo lavora nel proprio Comune di residenza; “Spostamento interno” se l’individuo lavora in un Comune diverso da quello di residenza ma nel proprio *SSFL* di residenza; “Spostamento esterno” se l’individuo lavora in un *SSFL* diverso da quello di residenza.

Dal modello si evince che, mentre gli spostamenti interni al proprio *SSFL* non risultano statisticamente significativi sulla probabilità di cercare o meno un altro lavoro, gli spostamenti verso altri *SSFL* non sono fonte di disagio per i lavoratori. Infatti chi si sposta verso altri *SSFL* ha una probabilità di essere alla ricerca di lavoro inferiore rispetto a chi non si sposta. (*odds ratio*: 0,648).

Interessante è notare che sulla probabilità di essere alla ricerca di un altro lavoro risultano significativi vari aspetti del lavoro in corso. Innanzitutto chi è alle dipendenze cerca un altro lavoro molto meno di chi invece ha un contratto indipendente: il 7,5% dei lavoratori dipendenti cerca un altro lavoro mentre il 90,6% dei lavoratori indipendenti è alla ricerca di un altro lavoro (cfr Tab.5.3)³⁴.

³⁴ In letteratura è ampiamente trattato il tema della preferenza degli italiani di contratti di lavoro subordinati percepiti come più solidi: cfr (Berton F., Richiardi M., Sacchi S., *Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori in Italia*, Rivista italiana di Politiche Pubbliche, 2009).

Tab. 5.3: Ricerca di lavoro per tipologia di spostamento, *odds-ratio*, 2008-2011 (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Odds Ratio Estimates			
Effect	Point Estimate	95% Wald Confidence Limits	
<i>Entità spostamenti: spostamenti esterni vs no spostamenti</i>	0,65	0,54	0,78
<i>Entità spostamenti: spostamenti interni vs no spostamenti</i>	0,80	0,56	1,12
<i>Genere: Femmina vs Maschio</i>	0,81	0,70	0,94
<i>Età: 15-24 anni vs 25-34 anni</i>	1,13	0,83	1,52
<i>Età: 35-44 anni vs 25-34 anni</i>	1,12	0,92	1,36
<i>Età: 45-54 anni vs 25-34 anni</i>	0,97	0,79	1,19
<i>Età: 55-64 anni vs 25-34 anni</i>	0,85	0,66	1,09
<i>Contratto alle dipendenze: Indipendente vs Dipendente</i>	258,70	145,52	459,91
<i>Durata contrattuale: Contratto a termine vs Contratto a tempo indeterminato</i>	3,58	2,94	4,35
<i>Durata contrattuale non dichiarata vs A tempo indeterminato</i>	0,61	0,34	1,09
<i>Orario Lavorativo Tempo Parziale vs Tempo Pieno</i>	1,81	1,51	2,16
<i>Esperienza lavorativa Non Primo Lavoro vs Primo Lavoro</i>	1,36	1,17	1,59
<i>Esperienza lavorativa Non sa vs Primo Lavoro</i>	<0,001	<0,001	>999,999
<i>Comune di residenza: Roma vs Non Roma</i>	1,13	0,95	1,35

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Gli occupati con forme di contratto a tempo determinato hanno una probabilità di essere alla ricerca di lavoro di gran lunga superiore rispetto a chi ha un contratto a tempo indeterminato.

Chi è non alla prima esperienza lavorativa ha una probabilità di essere alla ricerca di lavoro superiore a chi è alla prima esperienza lavorativa.

Tab. 5.4: Frequenze assolute dei tipi di spostamenti per motivi lavorativi per ricerca di lavoro, 2008-2011, (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Entità spostamenti per motivi lavorativi						
		Non risponde	no spostamenti	spostamenti interni	spostamenti esterni	Totale complessivo
Ricerca di un diverso lavoro	Cerca altro lavoro		2.497	129	426	3.052
	Non cerca altro lavoro	1	6.135	438	1.750	8.324
	Non risponde	33				33
	Totale complessivo	34	8.632	567	2.176	11.409

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Tab. 5.5: Frequenze assolute dei della dipendenza lavorativa lavorativi per ricerca di lavoro, 2008-2011(campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

		Forma di contratto		
		Dipendente	Indipendente	Totale
Ricerca di lavoro	Cerca altro lavoro	653	2.399	3.052
	Non cerca altro lavoro	8.075	249	8.324
	<i>Missing</i>	33	.	33
	Totale	8.761	2.648	11.409

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

5.4. I flussi tra i sub-sistemi funzionali locali

Tab. 5.6: Matrice Origine-Destinazione Provincia di Roma, suddivisione per *sub-sistemi funzionali locali* (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

	Civitavecchia	Bracciano-Fiumicino	Fiano Romano	Monterotondo	Tivoli	Subiaco	Palestrina	Frascati	Colleferro	Velletri	Pomezia	Roma	Totale complessivo	Altra Provincia	Altra Regione	Estero	Non risponde
Civitavecchia	97	17										21	142	2	5		
Bracciano-Fiumicino	4	302		4		1		3			3	214	544	3	6	3	1
Fiano-Romano																	
Monterotondo		4	18	127	28	2	1	1		1	1	201	396	5	4	1	2
Tivoli		4		13	285	2	6	3	1	1	1	237	568	4	9	1	1
Subiaco																	
Palestrina																	
Frascati		6				2	3	201		18	10	215	467	4	4	2	2
Colleferro		1	1				4	3	182	3	3	56	288	28	6		1
Velletri		8				2	3	43	2	446	46	219	821	36	10	4	2
Pomezia	1	7				1		5		9	332	165	568	37	7	1	3
Roma	4	92	13	13	21		6	45	1	2	34	7.227	7.615	33	84	18	22
Totale complessivo	106	441	32	157	334	10	23	304	186	480	430	8.555	11.409	152	135	30	34

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

In Tab. 5.6 sono riportati i flussi tra i *SSFL* di lavoro e residenza. Sulla diagonale sono presenti tutte le unità che, nel periodo in considerazione, (2008-2011), all'ultima rilevazione dichiarano di lavorare nello stesso *SSFL* di residenza. Pertanto ci attendiamo, come effettivamente riscontrato, che le frequenze assolute siano più elevate sulla diagonale se si escludono gli spostamenti verso il Comune di Roma, il quale attrae al suo interno un grande numero di lavoratori pendolari che può essere perfino superiore, nel caso di sub-sistemi con Comuni poco popolosi (come Monterotondo), al numero di lavoratori che non si spostano quotidianamente.

Utilizziamo una funzione di “**auto-contenimento**” ottenuta come rapporto nel *SSFL* tra coloro che lavorano nel luogo di residenza e il totale dei residenti stessi³⁵. Definiamo “*sub-stanziali*” tutti quei soggetti che rimangono, nell'ambito lavorativo, all'interno del *sub-sistema funzionale locale*.

Analogamente utilizziamo un **indice di attrazione**³⁶ ottenuto come rapporto tra tutti coloro che vengono a lavorare nel *SSFL* da altre località e il totale dei lavoratori del *SSFL*. L'utilizzo di

³⁵ Per la creazione di questi e altri indici confronta App. A3

³⁶ La struttura di questo indice richiama quella del **coefficiente di influenza del polo funzionale** nel quale j è il polo di attrazione degli spostamenti e i è l'area di influenza (in questo caso la Provincia di Roma).

questo indice comporta la seguente ipotesi: le rilevazioni dei residenti nei *SSFL* mancanti si distribuiscono omogeneamente tra tutti gli altri *ssl* e non vi sono condizionamenti dovuti alla vicinanza territoriale dei Comuni presenti con i Comuni non estratti nel campione.

Tab. 5.7: Indice di auto contenimento *Sub-sistemi locali* (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

<i>sub-sistema funzionale locale</i>	indice di autocontenimento	indice di attrazione
Civitavecchia	68,31%	8,49%
Bracciano-Fiumicino	55,51%	31,52%
Monterotondo	32,07%	19,11%
Tivoli	50,18%	14,67%
Frascati	43,04%	33,88%
Colleferro	63,19%	2,15%
Velletri	54,32%	7,08%
Pomezia	58,45%	22,79%
Roma	94,90%	15,52%

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Roma è il Comune a più alto indice di auto-contenimento con una percentuale di *sub-stanziali* del 94,9%, superiore di oltre 25 punti percentuali al secondo *sub-sistema funzionale locale* (Civitavecchia). Tuttavia l'indice di attrazione non è il più alto della Provincia: i *SSFL* di Frascati e Bracciano -

$$\text{Definiamo } INF(i, j) = \frac{F(i, j)}{\sum_j F(i, j)}$$

ove $F(i, j)$ è il flusso diretto dalla zona i verso il polo funzionale j

$\sum_j F(i, j)$ è il totale dei flussi generati dalla zona i .

Nel nostro caso tuttavia si è preferito utilizzare al denominatore, invece del totale dei flussi generati dalla Provincia che sono condizionati dalla dimensione del MdL del Comune di Roma, il totale degli stock lavorativi dei singoli poli (per coerenza di notazione abbiamo $\sum_i F(i, j)$): il problema in questo caso è di sottostimare Comuni con un alto numero di residenti.

Fiumicino sono quelli con un indice di attrazione più alto. Ciò è dovuto probabilmente alla presenza dei due aeroporti (Ciampino e Fiumicino) che, all'interno di territori con una minor densità lavorativa, incidono fortemente sulla tendenza allo spostamento verso queste zone. Considerazione analoga, ma dovuta a fattori diversi, vale per Pomezia dove l'alta attrazione lavorativa è certamente dovuta ad una forte concentrazione industriale e di attività commerciali.

6. ANALISI LONGITUDINALE DEI TEMPI DI USCITA DAL MERCATO DEL LAVORO

6.1. I flussi tra i sub-sistemi funzionali locali

L'analisi è condotta su un gruppo di 4.320 soggetti, risultati occupati in corrispondenza della prima rilevazione (avvenuta tra il I° trimestre 2008 ed il IV° trimestre 2011). L'idea è quella di seguire questi occupati nel tempo, attraverso le rilevazioni campionarie successive, e di osservare i tempi nei quali questi soggetti passano dallo stato di occupato allo stato di disoccupato. Per ogni soggetto viene infatti calcolato il tempo intercorrente tra la prima rilevazione in cui è risultato occupato, ed il tempo in cui sperimenta l'instabilità del mercato, con uscita dal mercato del lavoro. I tempi di uscita dal mercato del lavoro sono stati analizzati applicando l'analisi della sopravvivenza, una metodologia statistica che, tramite la definizione di una variabile random T , che in questo caso misura il tempo di uscita dal mercato, permette di stimare la probabilità, per ciascun individuo, di non risultare più occupato oltre un certo tempo t , ossia $S(t) = \Pr(T > t)$.

Il periodo di osservazione, o *follow-up*, è di un anno e mezzo, e ciò deriva dalla struttura stessa dell'indagine campionaria RCFL che intervista i soggetti con rotazione $2_T - 2_T - 2_T$ (2 trimestri d'osservazione, 2 trimestri di pausa, altri 2 trimestri d'osservazione). Le informazioni sono doppiamente troncate. Questo metodo di censura deriva dal fatto che le rilevazioni vengono osservate in tempi diversi – 6 trimestri consecutivi all'interno del periodo 2008 - 2011 – ed entrano nel *follow-up* ad istanti aleatori nell'arco del periodo fissato. Per questo motivo è stata effettuata una traslazione dei tempi, considerando il campione come costituito da soggetti presenti alla data iniziale (*troncamento a sinistra*). Per alcuni soggetti, che non hanno portato a termine l'intero percorso dell'indagine Istat, la durata dell'osservazione è inferiore al *follow-up*. In questo caso, se l'osservazione termina senza che si sia ancora osservato l'evento: "*passaggio nell'area di disoccupazione*", è stato operato un troncamento a destra.

6.2. Instabilità del MdL e stima di Kaplan-Meier

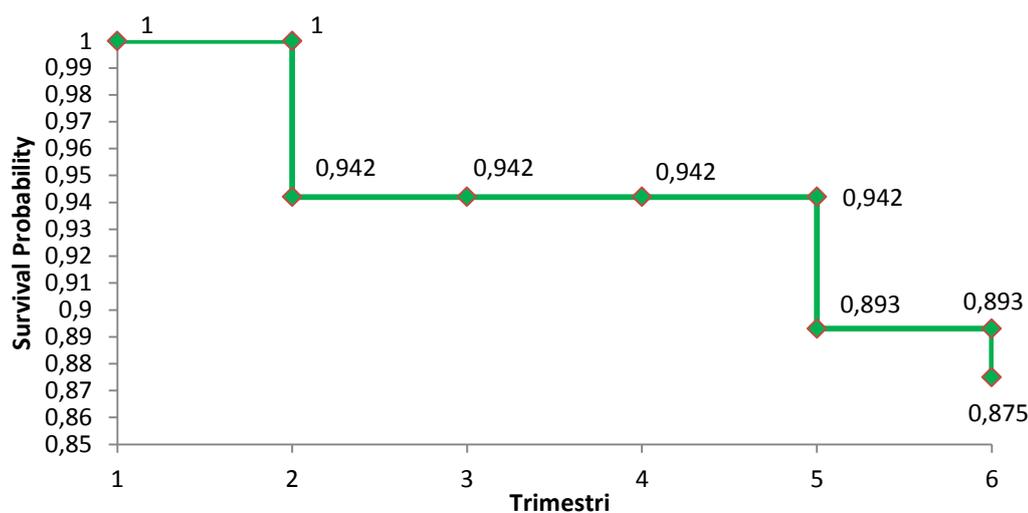
Dall'analisi del campione degli occupati risulta che, in un anno e mezzo, il 9,6% di soggetti passa alla condizione di non occupato, ovvero, sperimenta l'evento. Una quota di soggetti sperimenta l'evento fin da subito. Già alla seconda rilevazione (il primo tempo osservato), si rileva una percentuale di soggetti che esce dal MdL pari al 5,8%, che comporta un'evidente abbassamento della "curva di sopravvivenza" (Graf. 6.1). Nel quinto trimestre, che per come è strutturata l'indagine rileva i cambiamenti intercorsi tra il tempo 2 ed il tempo 5 (nei tempi 3 e 4 l'osservazione si interrompe, per poi riprendere al tempo 5), si ha un'ulteriore abbassamento della "curva di sopravvivenza", con rischio per gli occupati di perdere il lavoro che aumenta, determinando una probabilità di *uscita dal mercato* pari a 0,11. Da notare che la percentuale di soggetti non occupati sul totale degli esposti a rischio, nonostante raggruppi l'informazione di un periodo più lungo rispetto all'osservazione sul secondo trimestre, è inferiore e pari al 4,9% (2,8% in riferimento al campione iniziale). Nell'ultimo periodo di osservazione passa allo stato di non occupato il restante 1% del campione iniziale, determinando, alla fine del *follow-up*, una probabilità di *uscita dal mercato* pari a 0,13. Il trend seguito dall'avanzamento del rischio, mostra come la *forza di instabilità del mercato* agisca in misura superiore all'inizio, e tenda a diventare meno incisiva al crescere del periodo di occupazione.

Tab. 6.1: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	4.320	1	0	0
2	250	1.624	4.070	0,942	0,058	0,058
3	0	0	2.446	0,942	0	0
4	0	0	2.446	0,942	0	0
5	120	946	2.326	0,893	0,107	0,049
6	43	1.337	1.380	0,875	0,125	0,018
<i>Totali</i>	413	3.907				

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Graf. 6.1: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Considerando l'evento "interruzione del rapporto di lavoro" in relazione alle caratteristiche degli occupati, si rileva come la forza dell'instabilità del mercato agisca in modo diverso in corrispondenza di particolari condizioni dei sottogruppi costituenti il campione.

Per quanto riguarda il genere si osserva, innanzi tutto, una quota totale di non occupati maggiore per le femmine (11,0%, +1,5% rispetto alla media), rispetto alla componente maschile (8,4%). Considerando l'evoluzione del fenomeno nel *follow-up*, si osserva che già dal secondo trimestre l'instabilità del mercato incide maggiormente sulla componente femminile, per la quale si

rileva un rischio di “uscita dal mercato del lavoro” pari a 0,064 contro lo 0,058 dei maschi. Al quinto trimestre le differenze tra sessi si fanno più nette, evidenziando una forza dell’instabilità del mercato che, mentre si riduce per i maschi (la probabilità di esclusione passa a 0,083), rimane costante per la componente femminile.

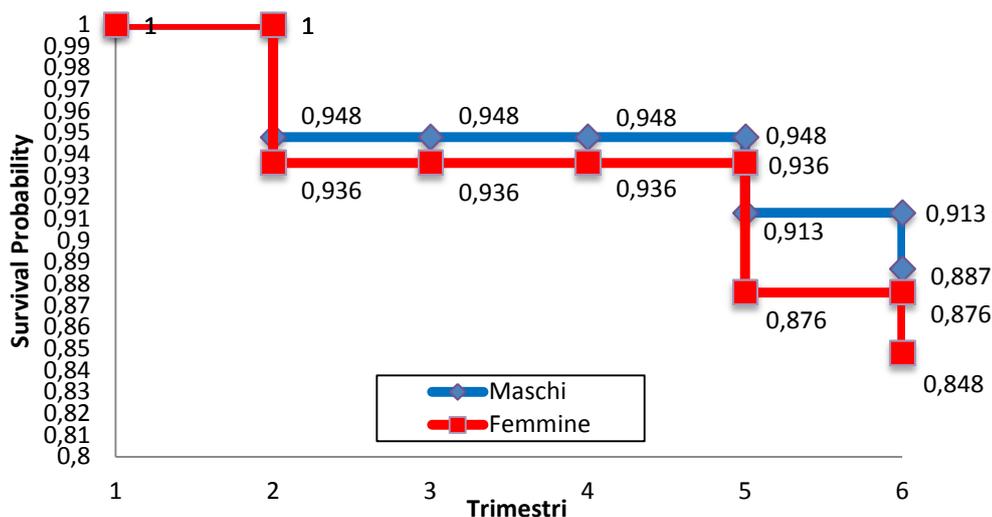
Tab. 6.2: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati per sesso (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Maschi						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	2.343	1	0	0
2	123	885	2.220	0,948	0,058	0,058
3	0	0	1.335	0,948	0	0
4	0	0	1.335	0,948	0	0
5	49	507	1.286	0,913	0,093	0,035
6	24	755	779	0,887	0,115	0,026
<i>Totali</i>	196	2147				
Femmine						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	1.977	1	0	0
2	127	739	1.850	0,936	0,064	0,064
3	0	0	1.111	0,936	0	0
4	0	0	1.111	0,936	0	0
5	71	439	1.040	0,876	0,124	0,060
6	19	582	601	0,848	0,152	0,028
<i>Totali</i>	217	1.760				

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell’Istat.

Nell’ultima osservazione l’andamento del fenomeno, tra i generi, si riequilibra. Dall’analisi risulta, quindi, che mentre per i maschi l’instabilità del mercato agisce principalmente nella fase iniziale, per poi diminuire, la componente femminile mantiene un rischio più elevato anche nella fase centrale, come se i tempi per la stabilizzazione che si matura al crescere dell’occupazione fossero più lunghi.

Graf. 6.2: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati per sesso (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Considerando la macroarea di residenza degli occupati (Roma o Hinterland), si osserva una sostanziale differenza tra le probabilità di “uscire dal mercato del lavoro” nelle due diverse aree. Nell'Hinterland si rileva un 11,3% di soggetti diventati non occupati, contro l'8,6% di Roma. Per entrambe le aree l'instabilità del mercato decresce nel tempo, mantenendo un rischio proporzionalmente più alto nell'Hinterland.

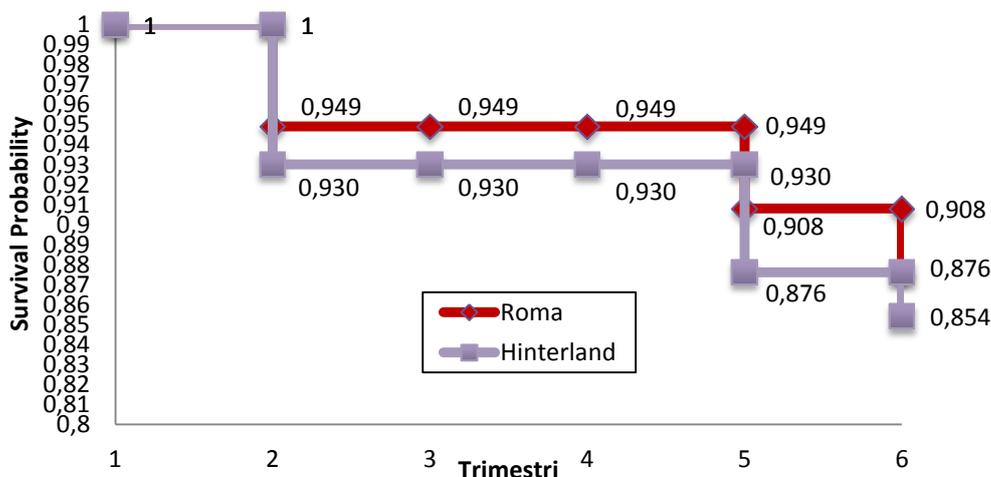
Tab. 6.3: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati per area di residenza (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Hinterland						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	1.562	1	0	0
2	109	535	1.453	0,930	0,070	0,070
3	0	0	918	0,930	0	0
4	0	0	918	0,930	0	0
5	54	301	864	0,876	0,125	0,055
6	14	549	563	0,854	0,146	0,021
<i>Totali</i>	177	1.385				

Roma						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	2.758	1	0	0
2	141	739	2.617	0,949	0,051	0,051
3	0	0	1.878	0,949	0	0
4	0	0	1.878	0,949	0	0
5	71	439	1.807	0,908	0,091	0,040
6	19	582	1.368	0,876	0,124	0,033
<i>Totali</i>	236	1760				

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Graf 6.3: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati per area di residenza (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

Differenze molto più rilevanti dei casi precedenti si osservano in relazione all'età. Dividendo il campione in tre sottogruppi, i nati tra il 1966 – 74, il 1975 – 83, ed il 1984 – 92 si osserva, innanzitutto, una netta disparità tra le quote di occupati usciti dal mercato del lavoro. Diventano non occupati, per la classe di età adulta, il 6,10% degli occupati, per i soggetti di età intermedia il 9,7%, mentre per quanto riguarda i giovani si evidenzia un 26,8%. Questo andamento presenta una preoccupante situazione giovanile, che, già dopo il primo trimestre, subisce un calo del 18,5% degli occupati, contro percentuali molto più contenute per le altre fasce d'età (3,40% per gli adulti e 5,6%

per i soggetti di età intermedia). Al quinto trimestre il rischio di uscire dal MdL per i giovani è ancora molto elevato, determinando una probabilità di “uscire dal mercato” quasi raddoppiata rispetto all’osservazione precedente, che stacca notevolmente le altre due curve di sopravvivenza. L’elevato tasso di uscita dei giovani dal mercato del lavoro fa sì che, alla fine del *follow-up*, la probabilità di rimanere occupati si sia molto ridotta, e risulta pari ad appena uno 0,64. Per quanto riguarda le altre due fasce d’età, l’instabilità ha agito in misura molto inferiore che per i giovani.

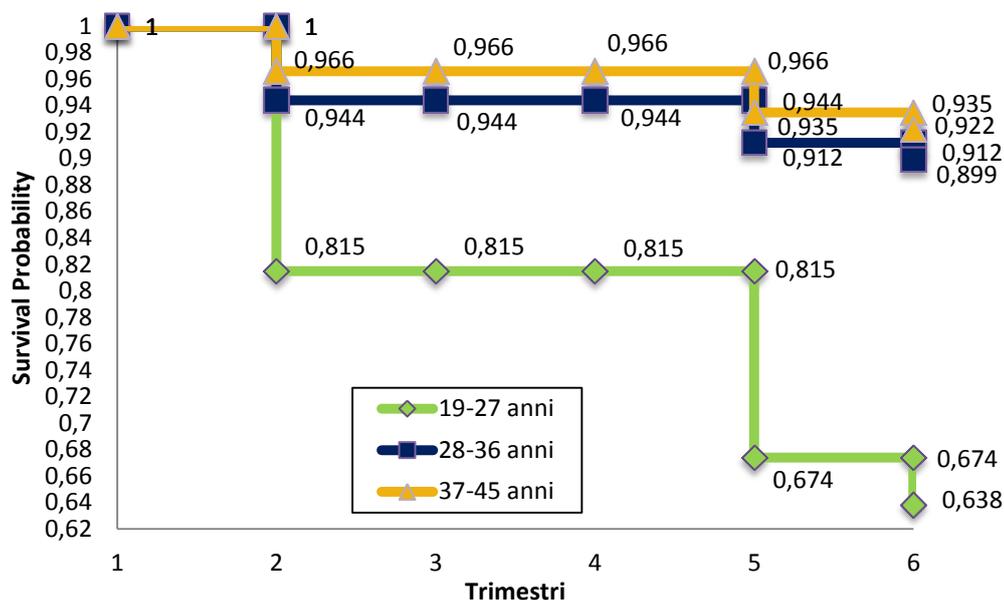
Per quanto riguarda gli adulti si evidenzia un andamento del rischio di uscita dal MdL che decresce al crescere del tempo in cui si rimane occupati. Per gli intermedi si osserva un rischio costante nella seconda e nella terza osservazione, che poi si riduce in corrispondenza dell’ultima rilevazione. Anche per i giovani si evidenzia una sostanziale diminuzione del rischio in corrispondenza dell’ultima rilevazione.

Tab. 6.4: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati per classi d'età (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Giovani – 1984 - 92						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	466	1	0	0
2	86	153	380	0,815	0,185	0,185
3	0	0	227	0,815	0	0
4	0	0	227	0,815	0	0
5	32	86	195	0,674	0,326	0,141
6	7	102	109	0,638	0,362	0,036
<i>Totali</i>	125	341				
Intermedi – 1975 - 83						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	1.476	1	0	0
2	82	591	1.394	0,944	0,056	0,056
3	0	0	1.394	0,944	0	0
4	0	0	1.394	0,944	0	0
5	44	329	1.350	0,912	0,088	0,032
6	17	413	1.021	0,899	0,101	0,013
<i>Totali</i>	143	1333				
Adulti – 1966 - 74						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	2.378	1	0	0
2	82	880	2.296	0,966	0,034	0,034
3	0	0	1.416	0,966	0	0
4	0	0	1.416	0,966	0	0
5	44	531	1.372	0,935	0,065	0,031
6	19	822	841	0,922	0,078	0,013
<i>Totali</i>	145	2.233				

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat

Graf. 6.4: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati per classi d'età (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat

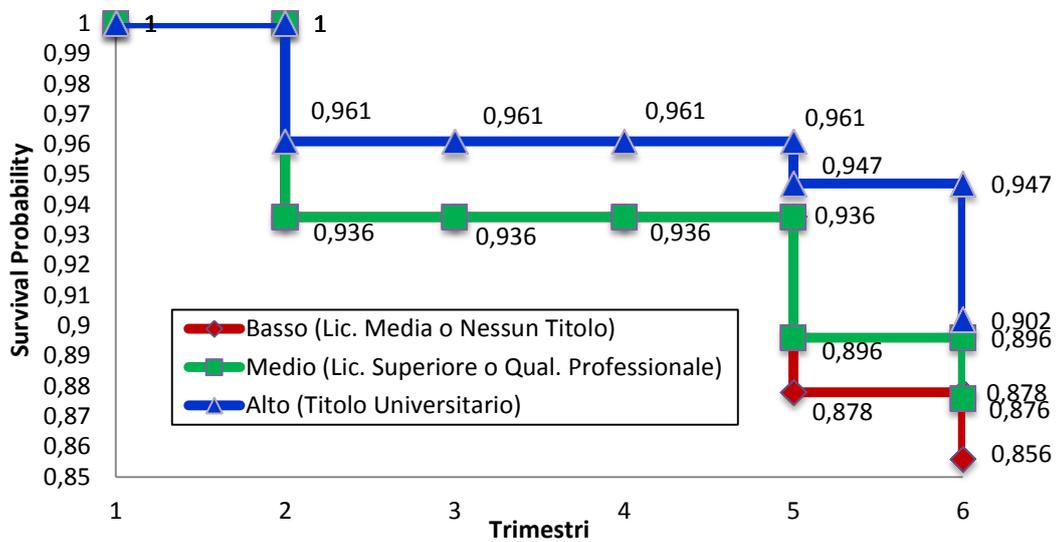
Per quanto riguarda il livello di istruzione si hanno quote di disoccupati, per i livelli alto, medio e basso, rispettivamente pari a 7,0%, 10,3% e 10,7%. Le curve di sopravvivenza per i livelli basso (fino alla licenza media) e medio (diploma di scuola superiore e qualifiche professionali), presentano un andamento omogeneo, segnalando un'azione simile dell'instabilità del MdL in tutti i periodi di rilevazione, che agisce in misura superiore nella fase iniziale per poi diminuire nel tempo. Alla fine del *follow-up* la probabilità di essere ancora occupati, per i soggetti con istruzione medio/bassa, è intorno allo 0,86. Questi due livelli d'istruzione staccano, nella prima rilevazione, il gruppo di occupati con alto livello d'istruzione (diplomi universitari), che ha rischio quasi dimezzato rispetto agli altri due gruppi. Per quanto riguarda invece il successivo periodo di rilevazione si nota un'evoluzione del rischio prossimo agli altri livelli d'istruzione. Questo andamento segnala che, dapprima, l'alto titolo di studio protegge i lavoratori dal rischio di “uscire dal mercato del lavoro” ma, successivamente alla fase iniziale, la disoccupazione colpisce indipendentemente dal titolo posseduto.

Tab. 6.5: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati per titolo di studio (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Livello istruzione basso						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	943	1	0	0
2	60	363	883	0,936	0,064	0,064
3	0	0	520	0,936	0	0
4	0	0	520	0,936	0	0
5	30	194	490	0,878	0,122	0,058
6	11	285	296	0,856	0,144	0,022
<i>Totali</i>	101	842				
Livello istruzione medio						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	2.319	1	0	0
2	149	828	2.170	0,936	0,064	0,064
3	0	0	1.342	0,936	0	0
4	0	0	1.342	0,936	0	0
5	65	516	1.277	0,896	0,104	0,040
6	25	736	761	0,876	0,124	0,020
<i>Totali</i>	239	2.080				
Livello istruzione alto						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	957	1	0	0
2	37	409	920	0,961	0,039	0,039
3	0	0	511	0,961	0	0
4	0	0	511	0,961	0	0
5	23	209	488	0,947	0,084	0,045
6	7	272	279	0,902	0,098	0,014
<i>Totali</i>	67	890				

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat

Graf. 6.5: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati per titolo di studio (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat

Considerando la qualifica professionale, ripartita in dirigente/quadro, impiegato, operaio ed apprendista, si hanno, rispettivamente, quote di occupati “usciti dal mercato” pari a 2,6%, 5,9%, 12,5% e 2,0%. Nel secondo trimestre gli occupati con qualifica professionale operaia presentano da subito una curva di sopravvivenza molto più bassa, con un rischio di uscire dal MdL più che doppio rispetto alle altre qualifiche (supera di quattro volte quello dei dirigenti/quadri). Tale divario viene mantenuto anche nelle rilevazioni successive, anche se con un andamento decrescente del rischio al crescere del tempo di occupazione. Per quanto riguarda le qualifiche dirigente/quadro ed impiegato, si rileva una probabilità di “uscire dal mercato” superiore per gli impiegati, denotando un minor rischio, per i dirigenti/quadri, rispetto alle categorie meno qualificate. Fa eccezione l'apprendista, che mantiene rischio nullo fino al quinto trimestre. Alla fine del follow-up la probabilità di essere ancora occupato è pari a 0.969 per i dirigenti/quadri, contro lo 0,921 degli impiegati e solamente lo 0,835 degli operai.

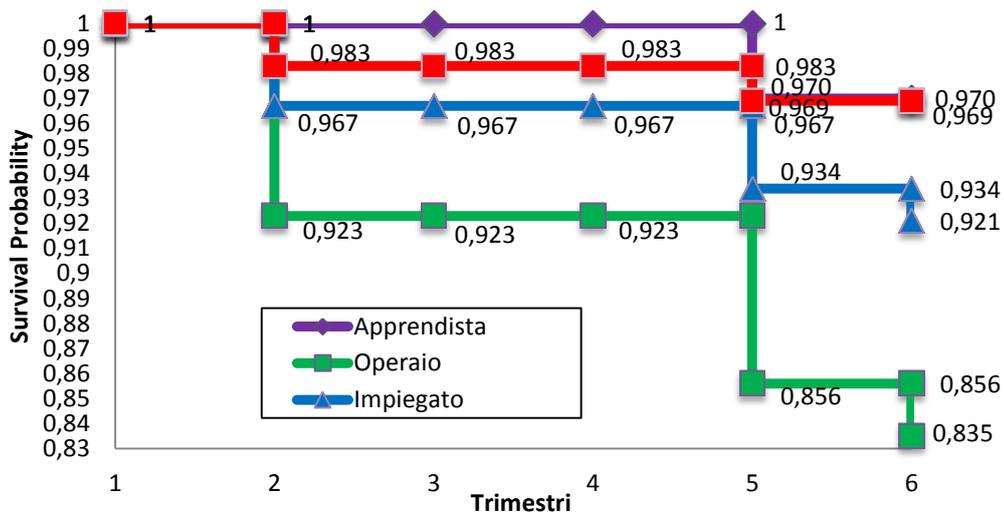
Tab. 6.6: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati qual. professionale (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Apprendista						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	51	1	0	0
2	0	18	51	1	0	0
3	0	0	33	1	0	0
4	0	0	33	1	0	0
5	1	16	32	0,970	0,030	0,030
6	0	16	16	0,970	0	0
<i>Totali</i>	1	50				
Operaio						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	1.385	1	0	0
2	106	505	1.279	0,923	0,077	0,077
3	0	0	774	0,923	0	0
4	0	0	774	0,923	0	0
5	52	275	722	0,856	0,144	0,067
6	15	432	447	0,835	0,165	0,020
<i>Totali</i>	173	1.212				
Impiegato						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	1.693	1	0	0
2	56	654	1.637	0,967	0,033	0,033
3	0	0	983	0,967	0	0
4	0	0	983	0,967	0	0
5	32	408	951	0,934	0,066	0,033
6	12	531	543	0,921	0,077	0,013
<i>Totali</i>	100	1.593				

Dirigente/Quadro						
Trimestri	Number Failed	Number Censored	Effective Sample Size	Survival	Failure	Hazard
1	0	0	235	1	0	0
2	4	91	231	0,983	0,017	0,017
3	0	0	140	0,983	0	0
4	0	0	140	0,983	0	0
5	2	57	138	0,969	0,031	0,014
6	0	81	81	0,969	0,031	0
<i>Totali</i>	6	229				

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat

Graf. 6.6: F.ne di sopravvivenza globale (Kaplan-Meier) dei soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, stratificati qual. professionale (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).



Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat.

6.3. Modello dei rischi proporzionali di Cox per la probabilità di “sopravvivenza” nel Mercato

Al fine di considerare l'effetto di tutte le covariate \underline{z} sulla probabilità di “uscire dal mercato del lavoro”, si utilizzerà il seguente modello dei rischi proporzionali di Cox:

$$\lambda(t|z) = \lambda_0(t)e^{\beta'z}$$

$$= \lambda_0(t)e^{\beta_0\text{ sesso} + \beta_1\text{ resid} + \beta_2\text{ titolo} + \beta_3\text{ tipolavoro} + \beta_4\text{ età} + \beta_5\text{ ateco} + \beta_6\text{ qual} + \beta_7\text{ detind} + \beta_8\text{ orario}}$$

Resid: Macroarea di appartenenza -> $\begin{cases} 0 \rightarrow Roma \\ 1 \rightarrow Hinterland \end{cases}$

Sesso -> $\begin{cases} 1 \rightarrow Maschio \\ 2 \rightarrow Femmina \end{cases}$

Titolo: Titolo di studio -> $\begin{cases} 0 \rightarrow livello\ basso \\ 1 \rightarrow livello\ medio \\ 2 \rightarrow livello\ alto \end{cases}$

Tipo lavoro -> $\begin{cases} 0 \rightarrow lavoro\ autonomo \\ 1 \rightarrow lavoro\ dipendente \end{cases}$

Età: -> $\begin{cases} 0 \rightarrow 37 - 45\ anni \\ 1 \rightarrow 28 - 36\ anni \\ 2 \rightarrow 19 - 27\ anni \end{cases}$

Ateco: Macrosettore Ateco 2007 -> $\begin{cases} 0 \rightarrow settore\ primario \\ 1 \rightarrow settore\ secondario \\ 2 \rightarrow settore\ terziario \end{cases}$

Qual: Qualifica Professionale -> $\begin{cases} 0 \rightarrow Apprendista \\ 1 \rightarrow Operaio \\ 2 \rightarrow Impiegato \\ 3 \rightarrow Dirigente/Quadro \end{cases}$

Detind: tempo determinato/indeterminato -> $\begin{cases} 1 \rightarrow tempo\ determinato \\ 2 \rightarrow tempo\ indeterminato \end{cases}$

Orario: Lavoro full-time/part-time -> $\begin{cases} 1 \rightarrow Fulltime \\ 2 \rightarrow Parttime \end{cases}$

Dall'analisi si ha che le variabili che incidono sulla probabilità di “uscire dal mercato del lavoro” sono: il sesso, l'anno di nascita, la qualifica professionale e la durata del contratto (tempo determinato o indeterminato). Si individuato infatti alcune categorie “deboli”, per le quali il rischio di “uscire dal mercato” è più forte. Si tratta di: donne, giovani, operai e lavoratori con contratti a termine.

Tab. 6.7: Risultati del modello dei rischi proporzionali di Cox, per i soggetti risultati occupati alla prima rilevazione, (campione RCFL nella Provincia di Roma, 2008 - 2011).

Variabili	Modalità	Parameter Estimate	Pr > ChiSq	Hazard Ratio
<i>Sesso</i>	Maschi	-0,30	0,0186	0,74
	<i>Ref. Femmine</i>	0		
<i>Età</i>	37-45 anni	-0,88	<,0001	0,42
	28-36 anni	-0,64	<,0001	0,53
	<i>Ref. 19-27 anni</i>	0		
<i>Qualifica</i>	Apprendista	-1,00	0,3185	0,37
	Dirigente/Quadro	-1,56	0,0021	0,21
	Impiegato	-0,72	<,0001	0,48
	<i>Ref. Operaio</i>	0		
<i>Durata del contratto</i>	Tempo indeterminato	-1,27	<,0001	0,28
	<i>Ref. Tempo determinato</i>	0		

Fonte: Elaborazione dati Sistan sulla rilevazione continua delle forze lavoro dell'Istat

- Per quanto riguarda il genere si ha che, con il passaggio dalla condizione di donna alla condizione di uomo, il rischio di “uscire dal mercato del lavoro” diminuisce di 0,26, segnalando che gli uomini che passano allo stato di non occupato sono, circa, un terzo meno rispetto alle donne.
- Considerando le classi d’età si osserva un rischio di “uscire dal MdL” che diminuisce al crescere degli anni, come se all’aumentare degli anni aumentasse la stabilizzazione nel mercato del lavoro. Il rischio diminuisce, al passaggio tra le fasce d’età, in modo meno che proporzionale. Con il passaggio tra la fascia d’età giovanile a quella intermedia, il rischio si dimezza. Poco più ampia è la successiva diminuzione, al passaggio all’età adulta. Il rischio giovanile rispetto a questa fascia d’età è, infatti, poco più che doppio, segnalando che la probabilità di “uscire dal MdL” è sostanzialmente diversa (più elevata) per i giovani, ma si stabilizza, mantenendosi pressoché costante, dopo il superamento dei 30 anni.
Da segnalare è che la variabile classe d’età è correlata con la macroarea di provenienza, poiché il campione in esame è quasi perfettamente ripartito in un 40% circa residente nell’Hinterland ed il restante 60% a Roma, e questa separazione si mantiene costante per tutte le fasce d’età.
- In merito alla qualifica professionale si osserva un rischio più elevato in corrispondenza della posizione operaia. Al passaggio da tale posizione alla qualifica impiegatizia il rischio si dimezza.

La differenza si fa ancora più netta in rapporto ai dirigenti/quadri, per i quali la probabilità di passare alla condizione di non occupato è un quarto di quella degli operai. Le differenze non sono invece significative con gli apprendisti, dato il loro numero ridotto all'interno del campione. L'andamento del rischio appena descritto denota una maggior stabilizzazione nel mercato al crescere della qualifica professionale. L'andamento del rischio al crescere della qualifica professionale è lineare. Al primo passaggio, da operaio ad impiegato, si dimezza di una volta; al secondo passaggio, da operaio a dirigente/quadro, si dimezza due volte.

Da notare che la qualifica professionale è correlata con il titolo di studio, poiché il 68,4% di occupati con istruzione alta sono dirigenti/quadri, il 64,7% di occupati con istruzione media sono impiegati, mentre il 51,7% di occupati con livello d'istruzione basso sono operai.

L'ultima variabile ad entrare nel modello è quella riferita alla durata del lavoro. Con il passaggio dal lavoro a tempo indeterminato al lavoro a termine si ha un aumento del rischio di "uscire dal mercato", di quattro volte superiore. L'elevata differenza tra i rischi sta ad indicare che, il fenomeno della mobilità, nonostante spesso venga presentato come un'alternativa "pacifica" alla forma di lavoro "standard", che anzi diminuisce la monotonia del lavoro fisso, in realtà porti con se un elevato di rischio di trovarsi nella condizione di disoccupato. Il problema risiede nel fatto che, chi è impiegato con contratti a termine, non riesce a lavorare con continuità nel tempo. Se si considerano solo i soggetti che hanno verificato l'evento (sono usciti dal MdL), condizionatamente al fatto di aver lavorato con contratto a tempo determinato, si osserva che, per coloro usciti dalla rilevazione al secondo trimestre, solo il 20% risulterà occupata a distanza di anno.

PARTE III

APPENDICI

A. APPENDICE ECONOMICA

1. Definizione dei principali indicatori economici

Occupati:

Persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Persone in cerca di occupazione:

Persone non occupate tra 15 e 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nei 30 giorni che precedono l'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla data dell'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Forze di lavoro:

Insieme degli occupati e delle persone in cerca di occupazione.

Inattivi:

Persone che non fanno parte delle forze di lavoro, cioè non classificate come occupate o in cerca di occupazione.

Tasso di attività:

Rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento. La somma del tasso di attività e del tasso di inattività è pari al 100 per cento.

Tasso di occupazione:

Rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

Tasso di disoccupazione:

Rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro.

Tasso di disoccupazione di lunga durata:

Rapporto tra le persone in cerca di occupazione da dodici mesi e oltre e le forze di lavoro.

Tasso di inattività:

Rapporto tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento. La somma del tasso di inattività e del tasso di attività è pari al 100 per cento.

Sottoccupati:

Secondo le indicazioni dell'ILO (*International Labour Organization*) vengono classificati come sottoccupati gli individui che dichiarano di avere lavorato, indipendentemente dalla propria volontà, meno ore di quelle che avrebbero voluto e potuto fare. L'ILO, dal 1998, raccomanda di considerare la sottoccupazione in rapporto alle ore lavorate fra gli indicatori determinanti nell'analisi del mercato del lavoro, accanto a quelli più tradizionali relativi all'occupazione e alla disoccupazione.

La composizione dell'aggregato dei sottoccupati in rapporto alle ore lavorate si fonda su quattro criteri classificatori:

- Il primo requisito è quello di risultare occupati;
- il secondo è il desiderio di svolgere un numero maggiore di ore di lavoro nella settimana di riferimento;
- il terzo accerta l'immediata disponibilità a lavorare;
- il quarto individua una soglia di ore lavorate.

Il criterio per la determinazione della soglia è basato sul normale orario di lavoro di un occupato a tempo pieno e corrisponde a 40 ore.

Tasso di sottoccupazione:

Rapporto tra il numero di sottoccupati e il numero degli occupati o, in alcuni casi, rapporto fra i sottoccupati e le forze di lavoro.

Scoraggiati:

Persone che non cercano attivamente un lavoro perché convinti di non poterlo trovare.

NEET (not in education or training nor in employment):

Insieme di persone in età tra i 15 ed i 29 anni che non lavorano e non studiano.

2. Principali tipologie contrattuali

Il 12 aprile 1995 inizia in Italia un processo, già in corso in molti Paesi delle economie occidentali soprattutto anglosassoni, di flessibilizzazione del lavoro. In tale data infatti viene presentato dal Ministro del Lavoro del Governo Dini, Tiziano Treu, un insieme di misure atte a combattere la disoccupazione (note con il nome di “pacchetto Treu”) e ad aprire il MdL in Italia, in linea con le norme vigenti nella Comunità Europea, a forme di contratto interinali (in Italia non consentite dalla Legge n.1369 del 1960). Tale normativa viene definitivamente approvata nel Giugno 1997.

Inoltre vengono delineate le prime tipologie contrattuali “atipiche”, come l'apprendistato e il tirocinio, le quali in termini di garanzia giuridica non prevedono differenze tra i “nuovi” lavoratori interinali e i “vecchi” lavoratori a tempo indeterminato (ferie, malattie, permessi e maternità).

Il decreto 276/2003 del 14 febbraio 2003 (“Legge Biagi”) e le sue successive modifiche segnano una profonda linea di demarcazione tra i lavoratori stabili e instabili: in molti casi la flessibilità diventa appunto sinonimo di instabilità e precarietà.

L'obiettivo di tale riforma è promuovere un MdL che sia sanamente flessibile da una parte contrastando abusi e distorsioni di utilizzo delle forme contrattuali atipiche dall'altra avvicinando effettivamente il bene “Lavoro” ad un “Bene di Consumo” e promuovendo di fatto la ricerca, tramite il processo di libera concorrenza, di un Equilibrio di Mercato diminuendo o abbattendo alcuni “vincoli frizionali” nelle contrattazioni tra Domanda e Offerta di lavoro.

Il risultato finale è un decreto legge che introduce decine di nuove forme contrattuali (si arriva ad un totale di 46 tipologie di contratto) con l'obiettivo dichiarato di andare incontro alle richieste delle aziende permettendo quindi una facilitazione nelle assunzioni e un più facile ingresso nel Mercato del Lavoro (in particolare per le fasce di età più giovani e alle prime esperienze lavorative). Vengono pertanto create *ex novo* o ristrutturare alla radice forme contrattuali come l'apprendistato, la somministrazione di lavoro, il Co.Co.Pro., il lavoro intermittente e molte altre.

L'obiettivo che il legislatore si pone è quello di evitare al lavoratore una concatenazione di contratti "atipici" in luogo di una trasformazione in contratti a tempo indeterminato introducendo delle norme che limitano temporalmente la possibilità di rinnovo di tali contratti oppure legando la stipulazione del contratto a precisi progetti in corso. Prima tra queste norme è la conversione automatica di contratti "fuori norma" in contratti a tempo indeterminato. Di fatto l'effettiva riuscita di questa intenzione normativa è discutibile e le critiche al decreto 267/2003 sono molteplici e spaziano da argomentazioni di scarsa previdenza sociale all'effettiva difficoltà di trasformare il proprio contratto "atipico" in un contratto a tempo indeterminato fino allo svilimento del potere contrattuale dei lavoratori atipici.

La Legge del 28 Giugno 2012 n.92 (nota come "Riforma Fornero") cerca di regolamentare questa "*Giungla dei contratti*" riconoscendo esplicitamente il contratto a tempo indeterminato come tipologia contrattuale di riferimento alla quale devono tendere tutte le altre: l'apprendistato è riconosciuto come tipologia contrattuale tipica per l'accesso al MdL dei giovani e viene quindi da un lato incentivato dall'altro più precisamente regolamentato.

Nei contratti a tempo determinato viene meno l'obbligo di esplicitare la causa dell'assunzione e vengono dilatati i periodi che devono intercorrere tra l'esaurimento di un contratto e la stipulazione di uno nuovo. Invece nel contratto a progetto è rigidamente regolamentata la definizione stessa di progetto che deve necessariamente mirare ad un risultato finale alla scadenza del contratto; scadenza prima della quale è fatto divieto di risoluzione del contratto salvo giusta causa. Viene inoltre introdotto un corrispettivo minimo di base per ciascun settore di attività che, salvo casi di Contrattazione Nazionale, non può essere inferiore, a parità di estensione temporale, alle retribuzioni nazionali di categoria. Queste norme hanno l'obiettivo comune di disincentivare l'abuso di contratti "flessibili" e promuovere invece la loro trasformazione in contratti a tempo indeterminato; sono inoltre accompagnate da disposizioni riguardanti la "disciplina dei licenziamenti individuali" che prevedono una modifica del regime di licenziamenti "disciplinari" ad "economici". In assenza delle quali disposizioni il licenziamento avrebbe corso il rischio di essere utilizzato come strumento di "flessibilità".

Il percorso di riforme appena delineato è stato negli anni oggetto di ampi dibattiti e critiche sia nelle motivazioni *a priori* che di volta in volta hanno spinto il Legislatore a intervenire in tema di Mercato del Lavoro, sia *a posteriori* nei risultati ottenuti.

Il presupposto di questo percorso è l'idea, negli anni '80 e '90, di un Mercato del Lavoro Italiano con un'alta rigidità normativa in termini di lavoro (*Employment Protection Legislation Index EPL-Index*). Il passaggio concettuale, non da tutti gli studiosi condiviso, è la considerazione di *corpus normativo* non

più come garanzia di una ricerca del miglioramento del benessere ma come ostacolo alla competitività delle imprese e fonte di lievitazione dei costi del Lavoro. Tale considerazione ha portato in Italia ad una diminuzione dal 1995 ad oggi dell'*EPL-Index* che non ha uguali in Europa e che ci vede collocati per grado di “flessibilità” terzi dopo Regno Unito e Irlanda. Tale forte aumento di “flessibilizzazione” che già di per sé porta, oltre ad aspetti sani, anche forti interrogativi, ha generato in Italia un sistema *two tier system* ovvero una situazione dove la flessibilità del MdL riguarda essenzialmente lo stock “marginale” di lavoratori, ovvero coloro che si affacciano per la prima volta al MdL: ancora una volta, i giovani.

Consideriamo a questo in modo più dettagliato le principali tipologie contrattuali adottate nel sistema di lavoro italiano.

Il contratto di lavoro subordinato è l'accordo con il quale il lavoratore si impegna a prestare la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione produttiva del datore di lavoro, rispettandone le direttive ed il controllo. Il datore di lavoro è tenuto a pagare la retribuzione secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva e a garantire la copertura previdenziale e assicurativa. Inoltre, deve tutelare la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

I rapporti di lavoro subordinato possono essere a tempo indeterminato o determinato ed entrambi, a loro volta, a tempo pieno (full time) o a tempo parziale (part time).

L'analisi contrattuale esposta nel testo fa riferimento ad i contratti in uso nel periodo considerato, che quindi si rifanno alla legge Biagi sul lavoro (*Legge 14 febbraio 2003, n. 30*). Per tale motivo verranno, di seguito, esposte le principali tipologie contrattuali introdotte dalla legge sopra citata.

Il lavoro a tempo indeterminato

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato si caratterizza per la stabilità nel tempo, in quanto non prevede un termine di scadenza. Può risolversi consensualmente per scelta delle parti oppure per decisione unilaterale del datore di lavoro (licenziamento) o del lavoratore (dimissioni).

Mentre il recesso del lavoratore non deve essere motivato e non richiede particolari condizioni, fatto salvo il rispetto del periodo di preavviso, il recesso del datore di lavoro può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, oggettivo o soggettivo. Per giusta causa si intende un evento riferibile alla persona del lavoratore che, per la sua gravità, non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto. Per questa ragione è l'unica forma di licenziamento che non richiede preavviso. Il giustificato motivo soggettivo è un evento che, sebbene sia imputabile al lavoratore, consente tuttavia l'espletamento del normale periodo di preavviso. In questo caso il datore può decidere di esentare il lavoratore dall'espletamento del periodo di preavviso, pagandogli la relativa indennità sostitutiva. Il giustificato motivo oggettivo si riferisce, al contrario dei precedenti, ad un evento non

addebitabile al lavoratore; generalmente si tratta di una ragione di tipo organizzativo produttivo (la soppressione di una certa mansione, la chiusura di un'attività, il calo di fatturato).

Il lavoro a tempo determinato

È un contratto di lavoro subordinato a cui viene apposto un termine, a fronte di determinate ragioni (dette anche motivazioni o causali) indicate dalla legge (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che possono essere riferite all'ordinaria attività del datore di lavoro). Il contratto a tempo determinato, di durata inferiore a 36 mesi, può essere prorogato una sola volta e sempre nel rispetto del limite complessivo di 36 mesi. Il contratto a tempo determinato può essere, inoltre, rinnovato dopo la scadenza, decorso un periodo di tempo di almeno 10 o 20 giorni, a seconda che il contratto precedente avesse durata inferiore o superiore a 6 mesi. La legge 247/2007 (Protocollo Welfare) e il decreto legge 112/2008 convertito in legge 133/2008 (Manovra d'estate) hanno introdotto la norma secondo la quale il rapporto si stabilizza (cioè si converte a tempo indeterminato) qualora il lavoratore raggiunga i 36 mesi di lavoro presso la stessa azienda, svolgendo mansioni equivalenti, anche attraverso più contratti tra i quali siano presenti dei periodi di inattività. Necessita di una causale tecnica, produttiva, organizzativa, sostitutiva (anche riferibile all'ordinaria attività dell'azienda). Durata massima complessiva di 36 mesi con possibilità di una sola proroga. Stabilizzazione (rapporto convertito a tempo indeterminato) in caso di: prosecuzione oltre la scadenza naturale del contratto; superamento del limite di 36 mesi complessivi. Divieto di utilizzo per sostituire lavoratori in sciopero, salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive che, nei 6 mesi precedenti, abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine (a meno che il contratto non sia stipulato per ragioni sostitutive); presso unità produttive in cui sia operante una cassa integrazione che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine; da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. Il lavoratore in attività per più di 6 mesi presso la stessa azienda acquista un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto e riferite a mansioni equivalenti.

- Cosa cambia con la Riforma Fornero:

<i>Com'era</i>	<i>Come diventa</i>
Indicazione della causale	
Sempre richiesta, ad eccezione di alcuni casi specifici (servizi postali, aeroporti).	<ul style="list-style-type: none"> - Viene aggiunta una ipotesi di esenzione generale per il primo contratto, di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile; - In alternativa, l'esenzione si applica per il 6% del personale, ma solo se previsto dai contratti collettivi, in presenza di specifiche situazioni produttive;
Disciplina dei rinnovi	
Tra la fine di un contratto e la stipula di un nuovo devono passare 10 giorni (20 se la durata iniziale del contratto superava i 6 mesi).	<ul style="list-style-type: none"> - Tra la fine di un contratto e la stipula di uno nuovo devono passare 60 giorni (90 se la durata iniziale non superava i 6 mesi); - L'intervallo può essere ridotto a 20 giorni (30, se la durata iniziale del contratto superava i 6 mesi) nei casi previsti dai contratti collettivi, in presenza di specifiche situazioni produttive.
Prosecuzione di fatto del rapporto	
Al termine del contratto il rapporto può proseguire in via di fatto per altri 20 giorni (30, se la durata iniziale del contratto superava i 6 mesi).	Al termine del contratto il rapporto può proseguire in via di fatto per altri 30 giorni (50, se la durata iniziale del contratto superava i 6 mesi).
Costo contributivo	
Uguale a quello dei contratti a tempo indeterminato.	<ul style="list-style-type: none"> - Maggiorazione dell'1.4% rispetto ai contratti a tempo indeterminato; - La maggiorazione si applica anche ai rapporti in somministrazione, ma il contributo per la formazione viene ridotto dal 4% al 2.6%.
Termine per impugnazione	
60 giorni dalla fine del rapporto in via stragiudiziale, successivi 270 giorni in via giudiziale	120 giorni dalla fine del rapporto in via stragiudiziale, successivi 180 giorni in via giudiziale

La somministrazione di lavoro a tempo determinato

Con il contratto di somministrazione, un'impresa autorizzata all'esercizio di tale attività (il somministratore, ossia l'Agenzia per il Lavoro) mette a disposizione di un'altra impresa (l'utilizzatore) un proprio lavoratore; si instaura così un rapporto triangolare. L'utilizzatore non deve essere necessariamente un'azienda, ma può essere anche un privato. La normativa di riferimento dell'istituto è contenuta nel Decreto Legislativo 276/2003, che è intervenuto a modificare in modo sostanziale quanto previsto dalla legge 196/1997, con la quale era stato introdotto in Italia l'istituto del lavoro interinale. La realizzazione della somministrazione di lavoro richiede la contemporanea presenza di due distinti rapporti contrattuali:

1. il contratto di somministrazione tra somministratore e utilizzatore, di natura commerciale (il somministratore offre un servizio);
2. il contratto di lavoro tra lavoratore e somministratore, di natura giuslavoristica.

I lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore; in capo all'Agenzia resta il potere disciplinare, oltre, naturalmente, tutto quanto attiene alla gestione amministrativa del rapporto di lavoro. Le ragioni che giustificano il ricorso alla somministrazione possono essere di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività dell'utilizzatore. Il contratto di somministrazione è a termine, anche se la normativa non individua una durata massima non superabile. Il contratto di assunzione può essere invece a tempo indeterminato o determinato. Per i lavoratori somministrati si necessita di una causale tecnica, produttiva, organizzativa, sostitutiva (anche riferibile all'ordinaria attività).

Parità retributiva: il lavoratore assunto dall'agenzia per il lavoro ha diritto ad una retribuzione uguale a quella dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice che svolgano identiche mansioni e siano inquadrati allo stesso livello.

Sicurezza: il lavoratore dell'agenzia ha diritto alle stesse tutele a cui l'azienda utilizzatrice è tenuta nei confronti dei propri lavoratori. Utilizzatore e somministratore sono obbligati in solido per i trattamenti retributivi e contributivi dei lavoratori; in ogni caso, a garanzia degli obblighi retributivi e contributivi verso i lavoratori, l'Agenzia è obbligata ad attivare una fidejussione (che viene depositata presso il Ministero del Lavoro)

- *Cosa cambia con la Riforma Fornero:*

<i>Com'era</i>	<i>Come diventa</i>
Indicazione della causale	
Sempre richiesta.	<ul style="list-style-type: none"> - Viene aggiunta una ipotesi di esenzione generale per il primo contratto di somministrazione in manodopera, di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile; - E' esonerato il contratto di lavoro subordinato tra l'Agenzia ed il dipendente; - E' obbligato ad indicare la causale il contratto commerciale di somministrazione tra impresa ed Agenzia
Durata del contratto	
Non è individuata una durata massima non superabile.	Si estende al lavoro somministrato la normativa già in vigore per i contratti a termine, secondo la quale tra la stessa impresa e lo stesso lavoratore la somma la somma

	dei diversi periodi di lavoro a termine non può superare i 36 mesi.
--	---

Apprendistato

L'apprendistato è la forma più nota di contratto di lavoro a contenuto formativo, profondamente rinnovato dal Decreto Legislativo 276/2003, che ha individuato tre distinti percorsi formativi:

1. apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di formazione;
2. apprendistato professionalizzante;
3. apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il contratto di apprendistato trova la sua collocazione naturale nelle situazioni di primo inserimento di un adolescente o un giovane nel mondo del lavoro, in quanto idoneo ad assolvere sia al diritto-dovere di istruzione e formazione sia all'apprendimento professionale, anche connaturato da una specializzazione tecnica superiore. Infatti il datore di lavoro, a fronte della prestazione lavorativa resa dall'apprendista, si obbliga a corrispondergli non solo una contropartita di natura retributiva, ma anche gli insegnamenti necessari al conseguimento di una qualifica professionale, di titoli di studio di livello secondario o universitario o di specializzazioni di alta formazione, mediante percorsi di formazione interni e/o esterni all'azienda. In relazione ai tre tipi di apprendistato:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di formazione: riservato ad adolescenti e giovani che abbiano compiuto 16 anni di età; finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale; durata massima stabilita dai Ccnl e comunque non superiore ai 3 anni.
- Apprendistato professionalizzante: riservato a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni; finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali; durata massima stabilita dai Ccnl e comunque non superiore ai 6 anni.
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: riservato a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni; finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, di un titolo di studio universitario e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore; durata massima stabilita dalle Regioni in accordo con le parti sociali (associazioni imprenditoriali e organizzazioni sindacali), le università e le altre istituzioni formative coinvolte.

- *Cosa cambia con la Riforma Fornero:*

<i>Com'era</i>	<i>Come diventa</i>
Regolamentazione dell'apprendistato	
è demandata ai contratti collettivi nazionali di lavoro e, in particolar modo per quanto attiene agli aspetti formativi, rientra nelle competenze delle singole Regioni.	Per il contratto d'apprendistato professionalizzante (il più diffuso) si sceglie di individuare nel contratto collettivo la sede unica chiamata a regolare la formazione, per superare i conflitti con le Regioni.
Limiti di assunzione	
Un datore di lavoro può assumere un numero di apprendisti fino a un massimo del 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio. In virtù di tale limite, quindi, un datore di lavoro può assumere apprendisti solo fino a un numero pari a quello dei dipendenti che possiedono una specializzazione o comunque hanno già una qualifica definita (in sostanza, dal computo si devono escludere gli altri apprendisti e i lavoratori con mansioni generiche).	E' confermato il limite precedente, in più nel computo entrano anche i lavoratori somministrati. Inoltre: -Per le imprese con meno di 3 dipendenti qualificati il limite è pari a 3 apprendisti; -Per le imprese artigiane che non lavorano in serie il limite va da 9 a 13 apprendisti; -Per le imprese artigiane lavorano in serie il limite va da 5 a 8 apprendisti; -Per le imprese artigiane che si occupano di lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura il limite va da 16 a 24 apprendisti; -Per le imprese artigiane di costruzioni edili il limite va da da 5 a 9 apprendisti.

Il contratto di inserimento

Introdotta nel nostro ordinamento dal Decreto Legislativo 276/2003, il contratto di inserimento è andato a sostituire di fatto il contratto di formazione e lavoro, anche se rispetto a quest'ultimo propone un contenuto meno ricco di connotazioni formative e maggiormente finalizzato a facilitare l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro di categorie di lavoratori specificamente individuate.

Al contratto viene affiancato un progetto personale di adattamento delle competenze del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo. Con questa forma contrattuale il legislatore ha voluto valorizzare l'acquisizione di una professionalità concreta, calibrata in rapporto alle esigenze del datore di lavoro, nella prospettiva di una futura stabilizzazione del rapporto.

Riservato a:

- a. giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b. disoccupati di lunga durata di età compresa tra i 29 e i 32 anni;

- c. lavoratori con più di 50 anni di età privi di un posto di lavoro;
- d. lavoratori che desiderino riprendere un'attività e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e. donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile sia superiore almeno del 10% rispetto a quello maschile;
- f. persone di qualsiasi età affette da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Durata del contratto non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 (che diventano 36 per le persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico); i Ccnl possono prevedere una durata massima diversa, comunque entro il limite dei 18 mesi.

- *Cosa cambia con la Riforma Fornero:*

Il contratto di inserimento troverà applicazione solo fino al 31 dicembre 2012, in quanto la riforma Fornero ha abrogato tale tipologia contrattuale, incoronando l'apprendistato come modalità prevalente per entrare nel mondo del lavoro.

Il lavoro a chiamata (job on call)

Con il contratto di lavoro a chiamata il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, per un tempo determinato o indeterminato, per prestazioni a carattere discontinuo. Nel lavoro a chiamata il datore di lavoro può usufruire delle prestazioni del lavoratore nel rispetto di condizioni soggettive (relative all'età del lavoratore), oggettive (relative al tipo di attività) oppure temporali (relative a specifici periodi dell'anno) previste dalla contrattazione collettiva e/o dalla legge. Il lavoratore ha diritto a ricevere una indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro se, nei periodi di inattività, si obbliga a rispondere all'eventuale chiamata che dovesse pervenire dal datore stesso.

Necessaria la presenza di una di queste condizioni:

- soggetti con meno di 25 anni e lavoratori con più di 45, anche pensionati;
- senza ulteriori condizioni se utilizzato in periodi predeterminati (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali, altri periodi fissati dalla contrattazione collettiva);
- in attesa di regolamentazione contrattuale, con riferimento alle tipologie di attività indicate nella Tab. del R.D. 2657/1923.

Divieto di utilizzo:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive:
 - a) che nei sei mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
 - b) presso unità produttive in cui sia operante una cassa integrazione che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore un'indennità di disponibilità qualora questi, nei periodi di non lavoro, resti comunque a sua disposizione.

- Cosa cambia con la Riforma Fornero:

<i>Com'era</i>	<i>Come diventa</i>
Obblighi di comunicazione	
Nessuno.	Il datore di lavoro è obbligato ad inviare una comunicazione preventiva alla direzione territoriale del lavoro competente.
Casi di ricorso al lavoro intermittente	
Soggetti con meno di 25 anni e lavoratori con più di 45.	Disoccupati con meno di 25 anni o più di 55.

Il contratto a progetto

Il contratto a progetto ha natura autonoma e rappresenta di fatto la nuova veste del vecchio contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).

Il presupposto fondamentale è la riconducibilità dell'attività svolta dal collaboratore ad un progetto o ad un programma o a fasi di esso, individuati dal committente, dove per progetto si intende un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata al raggiungimento di un determinato risultato e per programma si intende la produzione di un risultato parziale, destinato ad essere integrato, in vista del risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali. Al collaboratore è richiesto di operare in coordinamento con l'organizzazione del committente, ma gestendo autonomamente il proprio tempo in funzione del raggiungimento del risultato.

I requisiti fondamentali che differenziano il contratto a progetto dal rapporto di lavoro subordinato sono:

- a. l'individuazione di un progetto o programma o fase di esso;
- b. l'autonomia del collaboratore nello svolgimento della prestazione;
- c. l'autonomia del collaboratore nel gestire i tempi e le modalità di lavoro per l'esecuzione del progetto o programma o fase di esso;
- d. la necessaria coordinazione con il committente da evidenziare nel contratto;
- e. l'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione oggetto del contratto.

Il contratto si risolve alla scadenza prefissata, oppure al momento della realizzazione del progetto o del programma o fase di esso; il recesso anticipato è possibile solo in presenza di giusta causa oppure secondo le modalità stabilite contrattualmente dalle parti.

In caso di malattia o infortunio il rapporto resta sospeso ma la sospensione non comporta la proroga della durata del contratto, salvo diverso accordo tra le parti; il committente può recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 1/6 della durata del contratto. In caso di gravidanza il termine finale viene prorogato di 180 giorni, salvo diverso e più favorevole accordo tra le parti.

-

Cosa cambia con la Riforma Fornero:

<i>Com'era</i>	<i>Come diventa</i>
Specifica del progetto	
Il progetto può essere ricondotto a programmi di lavoro o a fasi di esso.	Il contratto di lavoro deve essere riferito unicamente ad un progetto specifico.
Requisiti del contratto	
<ul style="list-style-type: none"> - autonomia del collaboratore nel gestire i tempi e le modalità di lavoro per l'esecuzione del progetto o programma o fase di esso; - coordinazione del lavoro con il committente da evidenziare nel contratto. 	Rimangono in vigore i requisiti precedenti, in più: <ul style="list-style-type: none"> - il progetto deve essere funzionalmente indirizzato ad un determinato risultato finale, indicato nel contratto; - il risultato finale non deve essere una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente; -il progetto non deve comportare lo svolgimento di compiti meramente consecutivi o ripetitivi; -salvo per prestazioni di elevata professionalità l'attività non deve essere analoga a quella svolta dai dipendenti del committente.

3. I sistemi locali del lavoro per lo studio del MdL

I Sistemi Locali del Lavoro (*SLL*) sono un'aggregazione del territorio non amministrativa ma funzionale.

Il loro utilizzo nasce come risposta concreta alle teorie della *segmentazione del Mercato del Lavoro* sviluppatasi in Italia a partire dai primi anni '70 .

La segmentazione del Mercato del Lavoro è un approccio teorico nato con l'obiettivo di spiegare la rigidità dei salari verso il basso: l'esistenza di unità territoriali che contengono al loro interno grande parte della mobilità (quali sono i *SLL* ma anche, a livello più ampio, gli Stati Nazionali) potrebbe assumere i connotati di *Market Failure* e spiegare quindi situazioni in cui la limitata Domanda di Lavoro spinge i salari ad una rigidità verso il basso.

Sulla base di questo approccio territoriale al MdL nel 1981 viene prodotta dall'ISTAT-IRPET (Istituto Regionale Programmazione Economica della Toscana) la prima segmentazione del territorio italiano in *SLL*

I *SLL* sono i principali protagonisti nei casi in cui si ritengono necessarie Politiche per lo sviluppo a livello locale, che sebbene risultino efficaci in molti casi, altre volte lasciano il posto a decisioni di Politica Economica a livello unitario (esempio le recenti politiche di sviluppo del Mezzogiorno).

I *SLL* sono pertanto definiti come aggregazioni di unità territoriali che identificano Mercati del Lavoro omogenei ovvero dove si realizza una forte sovrapposizione tra Domanda ed Offerta di Lavoro.

In altre parole i *SLL* sono *cluster* di unità territoriali (Comuni) contigue dove la Domanda di Lavoro riesce a trovare al suo interno l'Offerta di cui necessita.

Si definisce *Mercato locale del Lavoro* un'area di alta concentrazione di Domanda di Lavoro e dove i lavoratori possono cambiare occupazione senza cambiare residenza.

La Domanda di Lavoro è definita da una *riserva di lavoro* ovvero un'area dove è presente una componente di Forza Lavoro in grado di soddisfare tutta o buona parte dell'Offerta.

L'Offerta di Lavoro è invece definita da un *campo d'impiego* ovvero un'area dove si concentrano una o più imprese che alzano il livello di Offerta di Lavoro.

La sovrapposizione tra *campo d'impiego* e *riserva di lavoro* determina l'individuazione di Mercati locali del Lavoro (quali ad esempio i *SLL*) la cui dimensione è determinata in base al numero di *occupati* o di *popolazione residente*.

Ovviamente si stabiliscono anche dei **legami di complementarità tra *SLL*** alcuni dei quali fungono da “punti di accumulazione della Domanda” e altri da “Bacini di Offerta”: questo è il caso tipico di aree metropolitane (come ad esempio la Provincia di Roma) dove la Domanda di Lavoro si concentra nel *Centro del Sistema Locale* (esempio: Comune di Roma) e l'Offerta, oltre ovviamente a risiedere nel Centro stesso, si estende anche ai Comuni limitrofi.

La *mobilità* è pertanto il vero oggetto di indagine dell'analisi ed è collegata, come riportato nel corso del lavoro, sia alle variabili specificanti l'individuo (sesso, età, etc.) sia alle variabili specificanti la qualifica professionale e la tipologia contrattuale sia, infine, alle caratteristiche dei luoghi di residenza.

Metodi statistici per l'individuazione dei Sistemi Locali del Lavoro

L'identificazione dei metodi di regionalizzazione ha, come visto, avuto luogo a partire dai primi anni '70.

L'ISTAT nella *RCFL* dedica un'intera sezione agli spostamenti giornalieri (di cui ci si è serviti nel corso di tutta l'analisi svolta).

Fig. A Matrice Origine Destinazione,

		Comune di lavoro				Totale	
		1	2... T ₁₂	i... T _{1i}	N T _{1n}	$\Sigma_i T_{1i}$	Residenti del comune 1 che svolgono un lavoro
Comune di Residenza	1	T ₁₁					
	2	T ₂₁					
	.						
	J	T _{J1}					
	.						
M	T _{m1}						
Totale	$\Sigma_j T_{j1}$						Occupati del comune 1

La matrice è mxn dove m=n=8101 comuni italiani

Algoritmi di regionalizzazione

Gli algoritmi di regionalizzazione per la configurazione geografica del territorio Nazionale e Regionale, sviluppatasi dai primi anni '70, sono molteplici. Comunemente sono distinti in

- Algoritmi *single-step*: operano una manipolazione della matrice dei dati d'interazione secondo una singola regola di trasformazione
 - INTRAMAX che usa le proprietà delle tabelle di contingenza
 - MFPT che utilizza le catene di Markov
 - IPFP che usa procedura di aggiustamento proporzionale iterativo
 - FACTOR che usa l'analisi fattoriale
- Algoritmi *multi-step*: non operano manipolazioni della matrice dei dati ma utilizzano le informazioni in essa contenute sulla base di *regole decisionali complesse*.

Per la definizione dei *SLL* si usa appunto un algoritmo *multi-step* che si fonda sul concetto di *auto contenimento* ovvero sulla base di un parametro geografico che identifica aree dove si concentrano attività produttive e servizi bastevoli a soddisfare sia l'Offerta di Lavoro sia le necessità residenziali degli individui.

Teoricamente quindi i *SLL* sono aree atte a racchiudere al proprio interno una forte presenza di *relazioni umane* che sono il più delle volte di tipo lavorativo (motivo per cui nella denominazione del Sistema Locale si insiste appunto sull'aspetto del Lavoro).

Procedura di regionalizzazione italiana

L'algoritmo di regionalizzazione italiano si fonda su 4 *step* seguiti da un quinto *step* opzionale detto di *calibratura fine*.

1. Individuazione delle località potenziali che concentrano posti di lavoro
2. Consolidamento delle località che concentrano posti di lavoro
3. Estensione delle località in *proto-sistemi* che concentrano posti di lavoro
4. Identificazione dei Sistemi Locali del Lavoro

1. Individuazione delle località potenziali che concentrano posti lavoro

- Si calcola una *funzione di centralità* $\frac{\sum_j T_{ji} - T_{ii}}{\sum_j T_{ij} - T_{ii}}$

Ove T_{ij} è il numero di trasferimenti lavorativi dal Comune i al Comune j

La *funzione di centralità* è data dal rapporto tra la somma dei trasferimenti in entrata verso i e la somma dei trasferimenti in uscita da i . Questo rapporto aumenta (*diminuisce*) all'aumentare (*diminuire*) dei flussi in entrata per cui la centralità del Comune i è maggiore (*minore*)

- Si calcola una *funzione di auto contenimento* $\frac{T_{ii}}{\sum_j T_{ij}}$ ovvero il rapporto tra coloro che

lavorano e risiedono in i e tutti coloro che risiedono in i . Si definisce quindi un 'area auto contenuta (*self-contained*) dove la maggior parte della popolazione può trovare lavoro senza cambiare luogo di residenza. Ordinati per valori di centralità e auto contenimento tutti i Comuni si considerano come potenziali località quelli che si collocano nel primo 20%

- Per le possibili candidate si calcola la *funzione di auto contenimento doppio* ovvero in base alla Domanda e all'Offerta di Lavoro

$$\text{Min} \left(\frac{T_{ii}}{\sum_j T_{ji}}; \frac{T_{ii}}{\sum_j T_{ij}} \right) > 0,50 \text{ ovvero più del 50\% dei residenti deve lavorare nel luogo di}$$

residenza e più del 50% dei lavoratori del Comune deve risiedere nel Comune stesso.

1. Se non si raggiunge questa soglia si passa alla fase di **consolidamento** in cui si verifica l'ipotesi che possa comunque esistere una località potenziale che concentra posti lavoro. Possibili criteri di consolidamento sono:

- CRITERIO A: $\frac{T_{ij}}{\sum_j T_{ij} - T_{ii}} \geq 0,10$

ovvero i flussi dalla possibile località candidata al consolidamento i verso le altre singole località j devono essere $\geq 10\%$ del totale dei flussi in uscita di i

- CRITERIO B: $\frac{T_{ji}}{\sum_j T_{ij} - T_{jj}} \geq 0,01$

ovvero i flussi in uscita delle singole località j verso la località candidata i devono essere superiori o uguali al 1% del totale dei flussi in uscita dalla località in esame j

- CRITERIO C:
$$\left[\frac{T_{ij}^2}{\sum_j T_{ji} \sum_i T_{ji}} + \frac{T_{ji}^2}{\sum_i T_{ij} \sum_j T_{ij}} \right] \geq 0,02$$

- ovvero deve sussistere una certa reciprocità di rapporto nei flussi tra le due località ³⁷

Sistemi Locali del lavoro per lo studio del Territorio Italiano

Il sistema dei SLL viene ridefinito secondo i criteri di aggregazione appena esposti nel 1981 e, in occasione dei 3 censimenti (1981, 1991, 2001) sono elaborate 3 diverse *mappe dei Sistemi Locali del Lavoro*.

Il *trend* in questi 30 anni è quello di una diminuzione continua nel numero di SLL (Nel 1981 erano 955 nel 2001 686) avvenuta uniformemente nello spazio e nel tempo in quasi tutto il Paese. Fanno eccezione le zone (non è corretto parlare di Regioni vista la non coincidenza tra SLL e divisioni amministrative) di Toscana, Umbria e Puglia.

Tab. A Sistemi Locali del Lavoro in Italia 1991-2001, (fonte MPRA)

SLL	2001	1991	differenza
Piemonte	37	50	-13
Valle d'Aosta	3	4	-1
Lombardia	58	70	-12
Trentino-Alto Adige	33	35	-2
Veneto	34	48	-14
Friuli-Venezia Giulia	11	12	-1
Liguria	16	16	0
Emilia Romagna	41	48	-7
Toscana	53	51	2
Umbria	17	16	1
Marche	33	42	-9
Lazio	25	27	-2
Abruzzo	19	24	-5
Molise	9	10	-1
Campania	54	65	-11
Puglia	44	39	5
Basilicata	19	25	-6
Calabria	58	74	-16
Sicilia	77	82	-5
Sardegna	45	46	-1
Italia	686	784	-98

³⁷ Per gli step 3,4 e 5 si rimanda a MPRA (a cura di Coppola G, Mazzotta F.), *I sistemi del Lavoro in Italia: aspetti teorici ed empirici*, 2005

B. APPENDICE STATISTICA

1. Richiami sul Modello Logistico

Con l'utilizzo del Modello Logistico si vuole descrivere la dipendenza tra un insieme di variabili esplicative quantitative e/o qualitative (regressori) e la presenza o meno di un attributo dicotomico nella variabile risposta.

Nel modello di regressione la quantità che s'ipotizza funzione di X è il valore atteso della variabile risposta condizionatamente ad un certo x $E(Y/x)$.

Nel modello di regressione logistica, potendo Y assumere solo valori 0,1, il valore atteso condizionato sarà $P(Y=1/x)$ ovvero la probabilità di possedere l'attributo oggetto di interesse condizionatamente al fatto che $X=x$: indicheremo con $\pi(x)$ tale probabilità.

La formulazione del modello sarà pertanto

$$Y = \pi(x) + \varepsilon$$

Se $y=1 \Rightarrow \varepsilon = 1 - \pi(x)$ con probabilità $\pi(x)$

Se $y=0 \Rightarrow \varepsilon = \pi(x)$ con probabilità $1 - \pi(x)$

$$E(\varepsilon) = [1 - \pi(x)]\pi(x) - \pi(x)[1 - \pi(x)]$$

$$V(\varepsilon) = [1 - \pi(x)]^2 \pi(x) - \pi(x)^2 [1 - \pi(x)]$$

La variabile aleatoria Y/x segue quindi la distribuzione di Bernoulli

$$f(y/x) = \pi(x)^y [1 - \pi(x)]^{(1-y)}$$

Per descrivere la dipendenza della probabilità $\pi(x)$ dai predittori $X = (X_1 X_2 \dots X_p)$ si usa la distribuzione logistica

$$\pi(x) = \frac{e^{\beta_0 + \sum_{j=1}^p \beta_j x_j}}{1 + e^{\beta_0 + \sum_{j=1}^p \beta_j x_j}}$$
 che descrive una sigmoide delimitata superiormente dalla retta $y=1$ e

inferiormente dalla retta $y=0$.

Il passaggio successivo è l'utilizzo del cosiddetto *logit link* ovvero il logaritmo naturale del rapporto della probabilità condizionata di possedere l'attributo di interesse alla probabilità di non possederlo.

$$g(x) = \log \text{it}(\pi(x)) = \ln \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] \Rightarrow \log \text{it}(\pi(x)) = \beta_0 + \sum_{j=1}^p \beta_j x_j$$

Tramite questa trasformazione siamo passati da un legame non lineare tra $\pi(x)$ e X_1, X_2, \dots, X_p ad un legame lineare tra $\log \text{it}(\pi(x))$ e X_1, X_2, \dots, X_p

Per la stima dei parametri non vale più l'omoschedasticità dei residui e quindi non si può utilizzare il Metodo dei Minimi quadrati (*OLS*) ma si utilizza il metodo della Massima Verosimiglianza (*ML*).

Gli stimatori ottenuti sono espressi da $\hat{\pi}(x) = \frac{e^{b_0 + b_1 x_i}}{1 + e^{b_0 + b_1 x_i}}$ e rappresentano il valore di Y stimato dal modello di regressione logistica in corrispondenza di $X = x_i$

E' possibile costruire opportune statistiche test per il controllo di ipotesi sui parametri in particolare utilizziamo il test χ^2 e il test del rapporto di verosimiglianza³⁸.

Di particolare interesse pratico ha la corretta interpretazione dei parametri del *logit model*.

$$g(x) = \ln \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] = \beta_0 + \beta_1 x \Rightarrow g(x+1) - g(x) = \beta_0 + \beta_1(x+1) - \beta_0 + \beta_1(x) = \beta_1$$
 Pertanto β_1

esprime la variazione del logit all'aumentare unitario di .

Come accennato in apertura di appendice il modello logit prevede la possibilità di utilizzo di predittori dicotomici, politomico continui.

A seconda dell'utilizzo dell'uno o dell'altro tipo di predittori le interpretazioni dei parametri variano:

³⁸ Per la costruzione di questi test e più in generale per approfondimenti sul modello logistico cfr Agresti Alan, *Data Analysis*, Wiley-Interscience Publication, 2002

- **X dicotomica**

X può assumere solo i due valori 0-1 a cui corrispondono le seguenti *odds*:

$$\left\{ \begin{array}{l} \frac{P(Y=1|X=1)}{1-P(Y=1|X=1)} = \frac{\pi(1)}{1-\pi(1)} \\ \frac{P(Y=1|X=0)}{1-P(Y=1|X=0)} = \frac{\pi(0)}{1-\pi(0)} \end{array} \right.$$

Il cui rapporto (*odds ratio*) sarà dato da:

$$\frac{\pi(1)}{1-\pi(1)} \bigg/ \frac{\pi(0)}{1-\pi(0)} = \frac{\frac{e^{\beta_0+\beta_1}}{1+e^{\beta_0+\beta_1}}}{\frac{1}{1+e^{\beta_0+\beta_1}}} \bigg/ \frac{\frac{e^{\beta_0}}{1+e^{\beta_0}}}{\frac{1}{1+e^{\beta_0}}} = \frac{e^{\beta_0+\beta_1}}{e^{\beta_0}} = e^{\beta_1}$$

Applicando la trasformazione logaritmica abbiamo che $\beta_1 = \log it(\pi(1)) - \log it(\pi(0)) = g(1) - g(0)$ ovvero β_1 misura la variazione nel logit dovuta al possedere la proprietà descritta in X ($X=1$)

- **X politomica**

Viene scelta una modalità di riferimento in base alla quale si confrontano le altre

$$\frac{\ln(odds(X = x_i))}{\ln(odds(X = riferimento))} \text{ e l'odds ratio assume valore } e^{\beta_i}$$

- **X continua**

2. I dati longitudinali

I dati longitudinali sono costituiti da rilevazioni ripetute per ogni unità nel corso del tempo, essenziale e quindi l'ordine di raccolta dei dati poiché l'analisi è influenzata dal cambiamento della risposta tra le diverse misurazioni.

La variabile risposta può essere formalizzata nel seguente modo:

$$Y_{it} = \text{t-esima misurazione sull'unità i-esima}$$

con $t = 1 \dots T$ indice delle misurazioni e $i = 1 \dots N$ indice di unità

Poiché ad ogni unità sono associate più risposte, ogni variabile risposta è rappresentabile in forma vettoriale:

$$Y_i = (Y_{i1} \quad Y_{i2} \quad \dots \quad Y_{iT})' \rightarrow \text{v.a. risposta dell'unità i-esima}$$

Esempi di dati longitudinali sono molto frequenti nell'economia, in cui i fenomeni si manifestano in modo dinamico nel tempo; nella trattazione si è affrontata, ad esempio, l'analisi dell'evoluzione dei percorsi lavorativi nel tempo, nella Provincia di Roma, in relazione alle diverse tipologie contrattuali.

3. Analisi della Sopravvivenza

Con il termine "Analisi della Sopravvivenza" si indica l'insieme delle tecniche e dei modelli statistici elaborati per la descrizione e l'analisi dei tempi di accadimento di un evento d'interesse e dei collettivi di unità statistiche in riferimento alle quali questo evento si verifica. Il campione è quindi costituito da unità statistiche esposte al rischio del verificarsi dell'evento, in un certo periodo temporale preso in considerazione. L'analisi statistica dei tempi di sopravvivenza è basata sullo studio di una variabile aleatoria a valori non negativi, che descrive il tempo di accadimento di uno o più eventi d'interesse. Tale analisi ha lunga tradizione in campo medico, dove per sopravvivenza s'intende, effettivamente, la durata di vita del paziente sottoposto ad osservazione e l'evento che si considera è il sopraggiungere della morte. Nel senso più generico del termine l'evento d'interesse può essere di diversa natura, ad esempio in campo economico è possibile far riferimento ai tempi di "sopravvivenza" di un occupato nel mercato del lavoro o, ancora, ai tempi di "sopravvivenza" di un'impresa. Nel primo caso l'evento "morte" coincide con il licenziamento di un lavoratore, che passa dallo *status* di occupato allo *status* di disoccupato; nel secondo caso l'interesse è posto sul verificarsi del fallimento d'impresa, che fa sì che l'azienda passi dallo *status* attiva allo *status* fallita. Con l'analisi della sopravvivenza è quindi descritto un insieme di dati, caratterizzati da un ben definito *tempo di inizio* fino al verificarsi di qualche particolare evento che caratterizza il *tempo finale*. Gli obiettivi principali dell'analisi della sopravvivenza sono:

- Lo studio della distribuzione del tempo di sopravvivenza all'interno di una popolazione omogenea;

- Lo studio della dipendenza del tempo di sopravvivenza dalle caratteristiche che incidono sull'eterogeneità della popolazione.

I dati utilizzati dall'analisi della sopravvivenza presentano delle particolarità che li rendono difficilmente analizzabili con altre procedure statistiche. In sintesi, nei tempi di sopravvivenza, si riscontrano le seguenti caratteristiche:

- non sono distribuiti in modo simmetrico; generalmente presentano un'asimmetria positiva che non consente l'utilizzo delle tradizionali metodologie basate sull'ipotesi di normalità;
- sono spesso troncati all'ultimo giorno di osservazione, poiché l'analisi è limitata alla durata del periodo di studio e ciò implica la presenza di soggetti "ancora in vita" al termine del follow-up. Anche questo secondo aspetto rende i metodi standard non applicabili.
- possono risultare troncati durante il periodo d'osservazione, poiché un'unità statistica può uscire dal follow-up in qualsiasi momento per cause diverse dall'evento d'interesse.

Per ogni unità statistica la risposta osservata è data dalla variabile doppia (T, δ) , con:

$T = \min[F, C]$ e $F \rightarrow$ tempo di fallimento $C \rightarrow$ tempo di troncamento

$$\delta = \begin{cases} 1 & \text{se } T = F \\ 0 & \text{se } T = C \end{cases}$$

T coinciderà, quindi, con un effettivo tempo di fallimento per $\delta=1$ mentre, per $\delta=0$, rappresenterà la durata dell'osservazione per i soggetti che al termine dello studio non hanno sperimentato l'evento o che sono usciti dal follow-up prima della fine del periodo d'osservazione per motivi esogeni allo studio.

Funzione di sopravvivenza e funzione di rischio

Le funzioni principali che permettono di analizzare i dati di sopravvivenza sono la funzione di sopravvivenza e la funzione di rischio.

La *funzione di sopravvivenza* al tempo t , indicata con $S(t)$, rappresenta la probabilità che F , tempo di fallimento, sia maggiore o uguale al valore di t , definisce quindi la probabilità di sopravvivenza di un'unità statistica oltre un certo tempo fissato:

$$S(t) = \Pr(F \geq t) \quad \forall t \in [0, +\infty)$$

La *funzione di rischio* rappresenta la probabilità che un individuo sperimenti l'evento al tempo t , condizionatamente al fatto che sia sopravvissuto fino a quel momento (ossia che non abbia sperimentato l'evento fino all'istante t). La funzione di rischio rappresenta quindi il tasso istantaneo

di morte per un individuo che sia sopravvissuto fino al tempo t . Considerando la probabilità che il tempo di sopravvivenza F sia compreso tra t e $t + \delta t$, condizionatamente al fatto che F sia maggiore o uguale a t , la funzione di rischio $h(t)$ è allora il limite di questa probabilità divisa per l'intervallo di tempo δt , al tendere di δt a zero:

$$h(t) = \lim_{\delta t \rightarrow 0^+} \left\{ \frac{\Pr(t \leq F < t + \delta t | F \geq t)}{\delta t} \right\}$$

Da notare la seguente relazione tra la funzione di sopravvivenza e la funzione di rischio:

- nel caso continuo:

$$\Pr(t \leq F < t + \delta t | F \geq t) = \frac{\Pr(t \leq F < t + \delta t)}{\Pr(F \geq t)} = \frac{F(t + \delta t) - F(t)}{S(t)}$$

$$\Rightarrow h(t) = \lim_{\delta t \rightarrow 0^+} \left\{ \frac{\Pr(t \leq F < t + \delta t)}{\Pr(F \geq t)} \right\} \cdot \frac{1}{\delta t} = \lim_{\delta t \rightarrow 0^+} \left\{ \frac{F(t + \delta t) - F(t)}{\delta t} \right\} \frac{1}{S(t)}$$

Poiché $\lim_{\delta t \rightarrow 0^+} \left\{ \frac{F(t + \delta t) - F(t)}{\delta t} \right\} = \frac{dF}{dt} = f(t)$ ne segue che: $h(t) = \frac{f(t)}{S(t)}$

Inoltre, poiché $S(t) = 1 - F(t) \Rightarrow h(t) = -\frac{d}{dt} \{ \log(S(t)) \} \Rightarrow S(t) = \exp\{-H(t)\}$,

con $H(t) = \int_0^t h(u) du$. La funzione $H(t)$ è la *funzione di rischio cumulato*.

- nel caso discreto:

Se F è discreta assume valori negli istanti $t_1 < t_2 < \dots < t_n \in (0, +\infty)$ con

distribuzione di probabilità pari a $f(t_i) = P(F = t_i) \forall i = 1, 2 \dots n$, e la funzione

di rischio è allora data da: $h(t_i) = \Pr(F = t_i | F \geq t_i) = \frac{f(t_i)}{S(t_i)} \quad \forall i = 1, 2 \dots n$

la funzione di sopravvivenza assume la forma:

$$S(t) = \sum_{t_i \geq t} f(t_i) = \Pr(F \geq t) =$$

$$\Pr(F > t_1 | F \geq t_1) \cdot \Pr(F > t_2 | F \geq t_2) \cdot \dots \cdot \Pr(F > t_n | F \geq t_n) = \prod_{t_i < t} (1 - h(t_i))$$

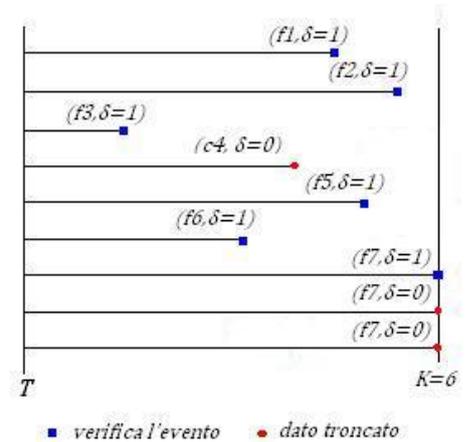
Se indichiamo con h_d il rischio nel caso discreto, che tiene conto del rischio negli istanti $t_1 < t_2 < \dots < t_n$, e con h_c il rischio nel caso continuo, si può avere la seguente espressione per la funzione di sopravvivenza nel caso generale:

$$S(t) = \exp \left\{ - \int_0^t h_c(u) du \right\} \cdot \prod_{t_i < t} (1 - h_d(t_i))$$

Tipologie di troncamento

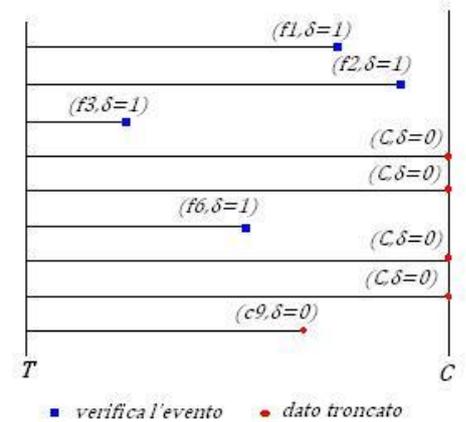
Troncamento del I tipo:

Le unità sperimentali vengono osservate a partire da uno stesso istante per un periodo di tempo fissato C. Con questo tipo di troncamento il periodo di osservazione è dato a priori, mentre il numero k di eventi osservati è aleatorio.



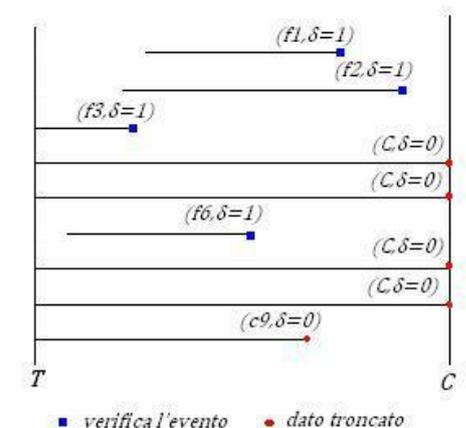
Troncamento del II tipo:

Le unità sperimentali vengono osservate a partire da uno stesso istante fino al verificarsi del k -esimo evento. Con questo tipo di troncamento il numero k di fallimenti osservati è noto a priori mentre la durata del follow-up è aleatoria.



Troncamento aleatorio:

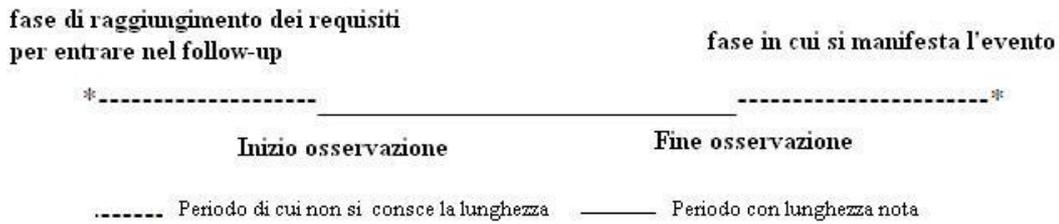
Nel troncamento aleatorio la durata della sperimentazione è decisa dal ricercatore ma, a differenza dei casi precedenti, le rilevazioni vengono osservate in tempi diversi ed entrano nel follow-up ad istanti aleatori nell'arco del periodo fissato. Nell'ipotesi che il tempo di ingresso nel follow-up sia indipendente da quello di fallimento, si può operare una traslazione dei tempi e considerare il campione costituito da unità presenti alla data iniziale ed uscite durante il periodo di osservazione per il verificarsi dell'evento d'interesse ($\delta=1$) oppure per cause esterne all'indagine ($\delta=0$).



In questo caso l'ipotesi è che non conti la data esatta del tempo iniziale e finale, ma bensì informazione relativa al tempo intercorso tra tali date. Quest'ipotesi è verificata nella realtà quando la durata del follow-up è limitata.

Troncamento a sinistra – doppiamente aleatorio:

In alcuni casi è possibile avere troncamenti doppiamente aleatori, in cui non si è in grado di stabilire con precisione l'entrata dell'unità nel follow-up, per ragioni tecniche o per mancanza di informazioni retrospettive, e l'unica informazione certa è che la data del raggiungimento dei requisiti per appartenere al campione precede l'entrata dell'unità nel follow-up. Questo troncamento è generalmente indicato come troncamento a sinistra.



Contributo dei dati troncati alla funzione di verosimiglianza:

Nell'ipotesi di indipendenza delle osservazioni, la funzione di verosimiglianza può essere espressa come prodotto dei singoli contributi informativi di ciascun individuo:

$$L(\beta: t_1, \dots, t_n) = \prod_{i=1}^n L_i(\beta, t_i)$$

$t_i \rightarrow$ tempo di osservazione in relazione ad ogni unità, e corrisponderà per $\delta=1$ al tempo in cui si è verificato l'evento e per $\delta=0$ al troncamento.

$\beta \rightarrow$ vettore di parametri incogniti.

Se i tempi in cui si verificano gli eventi sono indipendenti dai tempi di troncamento, la funzione di verosimiglianza può essere fattorizzata nei contributi delle singole unità:

$$L(\beta|t_i) = f(t_i|\beta)^{\delta_i} S(t_i|\beta)^{1-\delta_i}$$

$f(\cdot) \rightarrow$ densità di probabilità della variabile aleatoria T_i .

$S(\cdot) \rightarrow$ corrispondente funzione di sopravvivenza.

Tale costruzione implica che:

- se per l' i -esimo soggetto è stato effettivamente osservato l'evento, $\delta=1$, allora il suo contributo informativo sarà la probabilità che il tempo di fallimento sia quello osservato.

- se il dato è troncato, $\delta=0$, allora l'informazione fornita sarà la probabilità che il tempo di fallimento dell'unità sia superiore al tempo osservato in corrispondenza del quale il soggetto non aveva ancora verificato l'evento.

Stimatore di Kaplan-Meier

Una delle procedure principali della stima della funzione di sopravvivenza è il metodo del prodotto limite, detto anche di Kaplan-Meier³⁹. Questo metodo permette di considerare opportunamente la presenza di osservazioni incomplete (dati troncati), che è una caratteristica strutturale dei dati di sopravvivenza. Lo stimatore di Kaplan Meier focalizza l'attenzione su ogni singolo giorno di osservazione. La chiave del meccanismo di Kaplan-Meier è osservare che un soggetto che è sopravvissuto n giorni (ha verificato l'evento all' n -esimo giorno), significa che deve essere sopravvissuto per $n-1$ giorni ed un giorno in più. L'idea è quella di stimare ad ogni tempo la probabilità di sopravvivenza condizionatamente al fatto che il soggetto sia sopravvissuto fino a tale tempo, ossia:

$$Pr(T \geq n \text{ giorni}) = Pr(T \geq n - 1 \text{ giorni}) \cdot Pr(T \geq n \text{ giorni} | T \geq n - 1 \text{ giorni})$$

Generalizzando si avrà che:

$$Pr(T \geq n \text{ giorni}) = P_n \cdot P_{n-1} \cdot \dots \cdot P_1$$

$P_i \rightarrow$ la probabilità di non aver verificato l'evento l' i -esimo giorno dopo che non lo si è verificato già nei $i-1$ giorni precedenti.

La stima delle P_i è effettuata escludendo dall'insieme di riferimento i soggetti che hanno verificato l'evento in precedenza o per i quali il tempo di osservazione sia stato inferiore ad i , ossia la stima di \hat{P}_i sarà data dalla proporzione di soggetti che ancora non hanno verificato l'evento dopo l' i -esimo giorno:

$$\hat{P}_i = \frac{n_i - d_i}{n_i} = 1 - \frac{d_i}{n_i}$$

Si osservi come le unità con un follow-up inferiore ad n , sia perché hanno verificato l'evento in precedenza o perché sono state troncate, non forniscono alcun contributo utile alla stima di p_n .

³⁹ Kaplan-Meier dal nome degli autori che lo proposero in un articolo del 1958.

Inoltre, se non è stato osservato alcun evento il giorno n , si avrà $p_n=1$ e quindi tale termine non darà alcun effetto sulla stima complessiva della probabilità di sopravvivere fino alla fine del follow-up.

Considerando k tempi di fallimento osservati, ordinati in senso crescente, indicati genericamente con t_1, \dots, t_k , si ha la seguente espressione generale dello stimatore di Kaplan Meier:

$$\hat{S}(t) = \prod_{i:t_i < t} \left(1 - \frac{d_i}{n_i}\right)$$

Se in uno stesso tempo t_i si presentano n_i unità che verificano l'evento e sia troncamenti, si ipotizza che questi ultimi si siano verificati immediatamente dopo gli eventi, cioè in $t_i + dt$, in modo da lasciare univocamente definito l'insieme di individui a rischio in ogni istante di tempo. In tal modo:

- il valore stimato della funzione di sopravvivenza rimane costante in corrispondenza dei tempi di troncamento osservati;
- i dati troncati intervengono nella definizione dell'insieme a rischio n_i , contribuendo a determinare l'ampiezza del salto della funzione di sopravvivenza in corrispondenza dei successivi tempi di fallimento.

La dimensione dell'insieme a rischio è determinante nella valutazione della variabilità della stima della funzione di sopravvivenza. E' possibile infatti stimare la varianza di $\hat{S}(t)$ secondo la relazione:

$$\hat{\sigma}^2[\hat{S}(t)] = [\hat{S}(t)]^2 \cdot \left[\sum_{i:t_i < t} \frac{d_i}{n_i(n_i - d_i)} \right]$$

Da tale formula si ha che tanto maggiore è la dimensione dell'insieme a rischio in corrispondenza dei diversi tempi di fallimento tanto maggiore sarà la precisione della stima a cui si è pervenuti.

Log Rank test

L'obiettivo di uno studio di sopravvivenza è generalmente il confronto tra l'evoluzione di un fenomeno in due o più sottogruppi di unità allo scopo di individuare fattori o influenzare l'evento di riferimento.

Supponiamo che si vogliano confrontare i tempi di sopravvivenza in due sottogruppi A e B, allo scopo di valutare in che modo le caratteristiche dei due sottoinsiemi contribuiscano al verificarsi

dell'evento, sia il numero di eventi osservati che i tempi in cui tali eventi sono occorsi. Un insieme di unità può risultare avvantaggiato rispetto ad un altro anche in presenza di un' uguale proporzione di eventi verificati, se contribuisce a ritardare il momento in cui l'evento si verifica (se l'evento è negativo, viceversa risulterà svantaggiato). Esistono diversi modi per effettuare il confronto tra gli insiemi:

- Il Graf. delle funzioni di sopravvivenza stimate separatamente per i due sottogruppi di unità, che fornisce una prima valutazione visiva delle differenze nel fenomeno;
- La stima di una misura della "significatività" di una eventuale differenza tra le due curve.

Nel test sulla significatività un'ipotesi base è che i due sottogruppi siano tra loro omogenei rispetto a tutte le variabili potenzialmente influenti sul rischio di verificare l'evento.

Indicando con $\lambda_A(t)$ e $\lambda_B(t)$ le funzioni di sopravvivenza per i soggetti sottoposti appartenenti, rispettivamente, al gruppo A ed al gruppo B, il sistema di ipotesi alternative da testare è:

$$\begin{cases} H_0: \lambda_A(t) = \lambda_B(t) \\ H_1: \lambda_A(t) = \vartheta \cdot \lambda_B(t) \text{ con } \vartheta \neq 1 \forall t \end{cases}$$

Con questo sistema di ipotesi si sta assumendo il rischio relativo ϑ del gruppo A rispetto al gruppo B sia costante nel tempo.

Considerando sempre k tempi di fallimento osservati, ordinati in senso crescente, indicati genericamente con t_1, \dots, t_k , si dispone delle seguenti informazioni:

Gruppo	N° unità che verificano l'evento in t_i	N° unità che ancora non hanno verificato l'evento in t_i	Unità a rischio un istante prima di t_i
<i>A</i>	d_{iA}	n_{iA}	n_{iA}
<i>B</i>	d_{iB}	n_{iB}	n_{iB}
<i>Totale</i>	d_i	n_i	n_i

Il log-rank test confronta la diversità del rischio nei due gruppi considerando la relazione tra la proporzionalità dei due gruppi nel campione a rischio e la proporzionalità delle frequenze con cui questi verificano l'evento, per ogni istante t_i . E' chiaro come una stessa probabilità di rischio nei due

gruppi debba corrispondere una pari proporzionalità tra le frequenze dei soggetti nei gruppi e le frequenze della “mortalità” nei medesimi gruppi.

Sostanzialmente l'ipotesi nulla sarà verificata se:

$$\frac{d_{iA}}{d_i} = \frac{n_{iA}}{n_i} \quad \text{e} \quad \frac{d_{iB}}{d_i} = \frac{n_{iB}}{n_i}$$

da cui le frequenze attese per il numero di soggetti che verificano l'evento nei due gruppi è data da:

$$E(d_{iA}|H_0) = \frac{n_{iA} \cdot d_i}{n_i}$$

$$E(d_{iB}|H_0) = \frac{n_{iB} \cdot d_i}{n_i}$$

Il modello dei rischi proporzionali di Cox

Con il log-rank test è possibile stimare l'effetto sulla probabilità di verificare l'evento in relazione ad una covariata d'interesse. Ciascuna variabile può, tuttavia, essere considerata in relazione alla potenziale influenza delle altre covariate, ossia delle caratteristiche proprie di ciascuna unità, che indicheremo con il vettore \underline{z} . A tal scopo può essere utilizzato il modello dei rischi proporzionali di Cox. In tale modello si assume un soggetto di riferimento, $\lambda_0(t)$, che può essere uno dei soggetti effettivamente osservati o puramente teorico, che presenta tutti i valori delle covariate identicamente nulli $\underline{z}=0$, e sostanzialmente rappresenta il soggetto con minor rischio di verificare l'evento. Il modello di Cox si propone di analizzare come le variabili esplicative possano modificare la funzione di rischio. La funzione usata a tal scopo è la seguente:

$$\lambda(t|\underline{z}) = \lambda_0(t)e^{\beta'z} = \lambda_0(t)e^{\beta_1 z_1 + \dots + \beta_p z_p}$$

Se le covariate non hanno nessun effetto, ossia $\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$, si avrà che $\lambda(t|\underline{z}) = \lambda_0(t)$, e quindi il rischio è pari a quello del soggetto di riferimento.

La funzione esponenziale può essere sostituita con una qualsiasi altra funzione $f(\beta, \underline{z})$, purché rispetti i vincoli $f(\beta, \underline{z}) > 0$ e $f(\beta, 0) = 1$.

Generalizzando:

$$\frac{\lambda(t|z)}{\lambda_0(t)} = e^{\beta'z} = f(\beta, z)$$

Alla base del modello di Cox è presente l'ipotesi che il rischio relativo di due pazienti non dipenda dal tempo, rimanendo costante per l'intera durata del follow-up.

C. APPENDICE METODOLOGICA

1. Scelte metodologiche sul data-set

Partendo dai dati RCFL raccolti trimestralmente dall'Istat, nella Provincia di Roma, negli anni 2004 – 2011, il data-set di analisi è stato estrapolato nel seguente modo:

- Sono state considerate le rilevazioni solo per gli anni 2008 – 2011;
- Sono stati eliminati gli *over* 64 e gli *under* 16, relativi all'anno di rilevazione, in modo da isolare la fascia d'età che può costituire la forza lavoro.
- Si considerano le variabili come da Tab. seguente:

Nome variabile	Domanda di riferimento	Chi coinvolge
	(<i>come da questionario RCFL</i>)	
<i>Anno</i>	Anno di riferimento del questionario	Tutti
<i>B1</i>	La scorsa settimana ha svolto almeno un ora di lavoro	Tutti
<i>B2</i>	Aveva comunque un lavoro che non ha svolto	Chi è stato assente dal lavoro
<i>B3</i>	Qual è il motivo principale per il quale non ha lavorato	Chi è stato assente dal lavoro
<i>C1</i>	Tipo di lavoro svolto	Gli occupati
<i>C20</i>	Ha un contratto a tempo determinato o indeterminato	Gli occupati
<i>C25</i>	Perché ha accettato un lavoro a tempo determinato	Chi ha risposto "1 – determinato" in C20
<i>C27</i>	Ha un contratto a full-time o part-time	Gli occupati
<i>C28</i>	Perché ha accettato un lavoro part-time	Chi ha risposto "2 – part-time" in C27
<i>C29</i>	Perché ha preferito il part-time	Chi ha risposto "1 – non vuole il full-time" in C28
<i>C50</i>	Lei in quale comune lavora? Se non ha un luogo abituale di lavoro, consideri quello dove lavora più spesso	Gli occupati
<i>C53</i>	Per iniziare questo lavoro ha dovuto trasferire il suo domicilio/abitazione da un altro comune?	Gli occupati
<i>C54</i>	In quale Comune lavorava prima	Gli occupati
<i>C55</i>	In che anno ha iniziato il lavoro attuale	Gli occupati
<i>C9</i>	Qualifica professionale	Gli occupati
<i>Classe_Ateco2007</i>	Macrosettore Ateco2007 del lavoro svolto	Gli occupati
<i>Codcom</i>	Codice identificativo del comune	Tutti
<i>Condizione</i>	Condizione lavorativa	Tutti
<i>DURDAD_</i>	Durata disoccupazione (<i>in mesi</i>)	I non occupati

Il mercato del lavoro nella provincia di Roma.

Nome variabile	Domanda di riferimento	Chi coinvolge
<i>DURNOC_</i>	Durata non occupazione (<i>in mesi</i>)	I non occupati
<i>DURRIC_</i>	Durata ricerca di un impiego (<i>in mesi</i>)	I non occupati
<i>E1</i>	Ha mai svolto un lavoro	I non occupati
<i>E14</i>	Qual è il motivo principale per il quale ha smesso di lavorare	Chi ha risposto "1 – sì" in E1
<i>E2</i>	In che anno ha smesso di lavorare	Chi ha risposto "1 – sì" in E1
<i>E6</i>	Che lavoro svolgeva	I non occupati
<i>F1</i>	Cerca un altro lavoro	Gli occupati
<i>F12</i>	Anche se non sta cercando un lavoro vorrebbe comunque lavorare	Chi ha risposto "2 – no" in F7
<i>F3</i>	Perché cerca un altro lavoro	Chi ha risposto "1 – sì" in F1
<i>F7</i>	Cerca un lavoro	I non occupati
<i>Id_individuo</i>	Identificativo dell'individuo: data dal concatenamento delle variabili anno estrazione, regione, provincia, comune, quartina, famiglia e codice individuo	Tutti
<i>LAVSPE</i>	Luogo di lavoro abituale	Gli occupati
<i>LLASES</i>	Luogo di lavoro abituale all'estero (codifica Stato estero)	Gli occupati
<i>PROSPE</i>	Codice provincia dove lavora più spesso	Gli occupati
<i>PROTRA</i>	Codice Provincia in cui abitava prima	Gli occupati
<i>REGSPE</i>	Codice regione dove lavora più spesso	Gli occupati
<i>REGTRA</i>	Codice Regione in cui abitava prima	Gli occupati
<i>SG11</i>	Sesso dell'intervistato	Tutti
<i>SG19_3</i>	Anno di nascita dell'intervistato	Tutti
<i>SG24</i>	Qual è il titolo di studio più alto conseguito	Tutti
<i>SG25</i>	Tipo di titolo di studio posseduto	Tutti
<i>TRACOM</i>	Trasferimento per lavoro attuale	Gli occupati
<i>Trim</i>	Trimestre di riferimento del questionario	Tutti

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ✓ Agresti A., “*Data Analysis*”, Wiley-Interscience Publication, 2002
- ✓ Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M., “*La durata dei rapporti di lavoro: evidenze da alcuni mercati locali del lavoro veneti?*”, in *Occupazione e disoccupazione in Italia: misura ed analisi dei comportamenti*, Dipartimento di Scienze Statistiche, Università di Padova, Working Paper n. 18, Padova, 2000.
- ✓ Altieri G., Birindelli L., Dota F., Ferrucci G., “*Un mercato del lavoro sempre più ‘atipico’: scenario della crisi?*”, Rapporto di ricerca n. 08/2011, novembre 2011
- ✓ Bennett J., “*Benchmarks for Early Childhood Services in OECD Countries*”, Innocenti Working Paper 2008-02. Florence, UNICEF Innocenti Research Centre, 2008
- ✓ Berton F., Richiardi M., Sacchi S., “*Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori in Italia*”, Rivista italiana di Politiche Pubbliche, 2009
- ✓ Boeri T., Garibaldi P., “*Un nuovo contratto per tutti*”, Padova: chiarelettere, 2008.
- ✓ Brandolini A., Cipollone P., Viviano E., “*Does the ILO definition capture all unemployment?*”, Banca d’Italia, 2004
- ✓ Brucchi M., Luchino B., “*Manuale di economia del lavoro*”, Bologna: il Mulino, 2001.
- ✓ Carlini R., Simonazzi A., “*Le donne: vedi alla voce ulteriori disposizioni*”, in Lucchese M., Ragozzino G., *Il lavoro in Italia: Dal precariato alla riforma Fornero*, sibilibri: 2012
- ✓ CENSIS, “*45° Rapporto Annuale sulla situazione del Paese*”, 2011
- ✓ CNEL, “*Atti del Convegno: Stati generali sul lavoro delle donne in Italia*”, 02/02/2012
- ✓ Contini B., Trivellato F (a cura di) ., “*Eppur si Muove: Dinamiche e persistenze nel Mercato del Lavoro Italiano*”, Il Mulino Bologna 2005
- ✓ Corsi M., D’Ippoliti C., Lucidi F., Zacchia G., “*Giovani, donne e migranti: i “giacimenti” del mercato del lavoro visti in un ottica regionale*”, in P. Villa (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci: Roma, 2007.
- ✓ D’Arcangelo E., Dispense didattiche corso di “*Analisi della Sopravvivenza*”, a.a. 2011/2012.

- ✓ Evangelista R., Fabrizi E., “*L’instabilità dei nuovi lavori: un’analisi dei percorsi lavorativi*”, in *Economia & Lavoro Saggi*, Vol. XLIV, pp. 25-46, 2011.
- ✓ IRES (a cura di Altieri G., Birindelli L., Dotta F. e Ferrucci G), “*Un Mercato del Lavoro sempre più “atipico”: scenario della crisi*”, Report Novembre 2011
- ✓ IRVAAP (a cura di Bison I., Rettore E., Schizzerotto A.), “*La riforma Treu e la mobilità contrattuale in Italia. Un confronto tra coorti di ingresso nel primo impiego*”, 2009
- ✓ ISTAT, “*La Rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*”, 2006
- ✓ ISTAT, “*Rapporto Annuale 2012- La situazione del Paese*”, 2012
- ✓ ISTAT “*Disoccupati, Inattivi, Sottoccupati. Indicatori complementari al tasso di disoccupazione*”, 2012
- ✓ ISTAT “*Occupati e disoccupati. Dati provvisori*”, 2012
- ✓ ISTAT “*Rapporto Bes: il benessere equo e sostenibile in Italia*”, 2013
- ✓ Lucchese M., “*I numeri del lavoro*”, in Lucchese M., Ragozzino G., *Il lavoro in Italia: Dal precariato alla riforma Fornero*, sbilibri: 2012.
- ✓ Lucidi F., “*L’occupazione giovanile italiana in un collo di bottiglia*”, in Lucchese M., Ragozzino G., *Il lavoro in Italia: Dal precariato alla riforma Fornero*, sbilibri: 2012.
- ✓ MPRA (a cura di Coppola G, Mazzotta F.), “*I sistemi del Lavoro in Italia: aspetti teorici ed empirici*”, 2005
- ✓ Piacentini P. M., Appunti didattici corso di “*Economia della produzione e del lavoro*”, a.a. 2011/2012.
- ✓ Pini P., “*Mercato del lavoro, tre punti critici*”, in Lucchese M., Ragozzino G., *Il lavoro in Italia: Dal precariato alla riforma Fornero*, sbilibri: 2012.
- ✓ Pisano E., Raitano M., “*La flexicurity danese: un modello per l’Italia?*”, in P. Villa (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci: Roma, 2007.
- ✓ Provincia di Roma, “*La Provincia Capitale: Rapporto annuale sull’area romana 2005*”, Direzione Generale – Ufficio Studi, ricerche e statistica, Roma: 2006.
- ✓ Provincia di Roma, “*La Provincia Capitale: Rapporto annuale sull’area romana 2006-2007*”, Direzione Generale – Ufficio Studi, ricerche e statistica, Roma: 2008.
- ✓ Provincia di Roma, “*La Provincia Capitale: Rapporto annuale sull’area romana 2007-2008*”, Direzione Generale – Servizio 3, Ufficio di statistica, Roma: 2009.

- ✓ Provincia di Roma, “*La Provincia Capitale: Rapporto annuale sull’area romana 2008-2009*”, Gabinetto del Presidente – Servizio 6, Statistica Ufficio studi, Roma: 2010.
- ✓ Provincia di Roma, “*Rapporto annuale: la situazione della Provincia di Roma, edizione 2011* ”, Gabinetto del Presidente – Servizio 6, Statistica Ufficio studi, Roma: 2011.
- ✓ Provincia di Roma, “*Rapporto Osservatorio sul mercato del lavoro 2010*”, Dipartimento III - Servizio 5 - Osservatorio sul mercato del lavoro, sugli esiti occupazionali, sulla dispersione scolastica e formativa, sulla formazione continua, Roma: 2010.
- ✓ Provincia di Roma, “*Rapporto Osservatorio sul mercato del lavoro 2011*”, Dipartimento III - Servizio 5 - Osservatorio sul mercato del lavoro, sugli esiti occupazionali, sulla dispersione scolastica e formativa, sulla formazione continua, Roma: 2011.
- ✓ Sbilanciamoci (a cura di Ragozzino G. e Lucchese M.), “*Il lavoro in Italia: Dal precariato alla riforma Fornero*”, Rapporto 2012
- ✓ Villa P. M., “*L’accesso alla formazione e al lavoro retribuito come strumento di inclusione sociale*”, in Villa P.M. , *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci: Roma, 2007.
- ✓ Villani C., “*Rapporto sul mercato del lavoro a Roma – 2009-2010*”, Pomezia: Kiosey, ottobre 2010
- ✓ Vitiello C., Dispense didattiche corso di “*Modelli Lineari Generalizzati*”, a.a. 2010/2011.