

Capitolo 9: Il lavoro e le sue disuguaglianze

Seconda area di crisi: il lavoro. Tutti noi abbiamo visto direttamente come il lavoro sia cambiato profondamente nel corso degli ultimi decenni, determinando un processo di precarizzazione che è stato imposto dal mondo imprenditoriale, è stato subito dai lavoratori e è stato perfino accettato da coloro che ritenevano di poter difendere la propria professionalità e il proprio ruolo, spesso elevato in azienda. Vedremo di seguito molte analisi che colgono diversi punti importanti; non parliamo solo di disoccupazione, ma anche e di più di sottoccupazione, di demansionamento, di sperpero di risorse e di opportunità. È questo il campo dove le disuguaglianze si sono moltiplicate negli anni, rendendo sempre più isolate e indifese molte fasce di lavoratori.

Il mondo del lavoro è la patria delle disuguaglianze: maschi contro femmine, impiegati contro *top managers*, dipendenti contro collaboratori, ce n'è per tutti i gusti, soprattutto dopo l'avvento della globalizzazione e della delocalizzazione. E questo è vero in tutte le fasi del mercato, sia quando l'economia va bene, sia quando siamo in recessione; cambiano solo le dimensioni del fenomeno, ma la tendenza di fondo ormai è ben consolidata.

L'Istat¹ è una fonte preziosa di dati su questo fronte e consente un'analisi approfondita non solo a livello corrente, ma anche nella forma dinamica di analisi delle tendenze in corso. Entriamo, dunque, nei dati. Cominciamo col **Tasso di Occupazione**. Il tasso, presentato nella tabella 66 e nella figura 116, fa riferimento alla percentuale di occupati della popolazione con età compresa tra i 20 e i 64 anni, rispetto all'intera popolazione di tale età².

¹ Rapporto BES 2020 (marzo 2021), *Il benessere equo e sostenibile in Italia*, ISTAT

² Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Area geografica	Tasso di occupazione al 2004	Variazione dal 2004 al 2019	Tasso di occupazione al 2019
Totale Italia	61,4%	+3,42%	63,5%
Maschi	74,6%	-1,61%	73,4%
Femmine	48,5%	+10,93%	53,8%
Italia Settentrionale	68,5%	+6,42%	72,9%
Maschi	79,0%	+2,66%	81,1%
Femmine	57,9%	+11,74%	64,7%
Italia Centrale	64,9%	+5,24%	68,3%
Maschi	76,6%	-0,39%	76,3%
Femmine	53,6%	+12,87%	60,5%
Italia Meridionale	50,3%	-3,58%	48,5%
Maschi	67,5%	-8,89%	61,5%
Femmine	33,6%	+6,55%	35,8%

Tabella 66 – Tasso di occupazione, per area geografica e genere

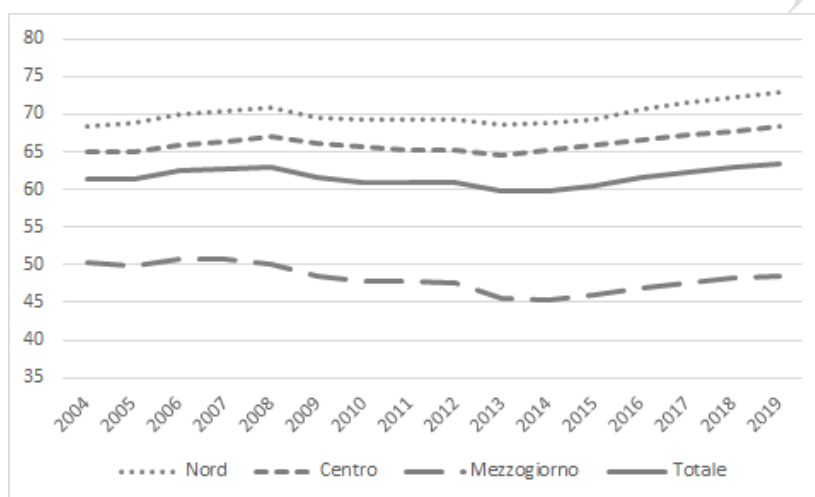


Figura 116 - Tasso di occupazione

Già da questo primo raggruppamento possiamo cogliere almeno un elemento di disuguaglianza, quello relativo all'area geografica di appartenenza. Possiamo osservare innanzi tutto che il tasso di occupazione, a livello aggregato nazionale, continua ad essere basso: a fronte di un 61,4% del 2004 (che significa che 61 gli individui, con età compresa tra i 20 e i 64 anni, risultavano occupati per ogni 100 individui di quella classe di età) il tasso è salito al 63,5% nel 2019. L'incremento complessivo del quindicennio è stato pari al 3,4%, che sembra essere poca cosa, considerando che un individuo su tre in età lavorativa non era e continua a non essere occupato. Ma questa è solo la premessa. I due punti centrali della disuguaglianza relativa all'occupazione riguardano la **scomposizione per area geografica**: il tasso di occupazione del Nord è migliore di quello dell'Italia centrale; ma è soprattutto l'Italia meridionale a soffrire di una carenza strutturale di occupazione, con un tasso che, già partendo ben sotto la media nazionale (50,3% nel 2004, contro la media del 61,4%) riesce persino a diminuire dopo quindici anni (arrivando al 48,5% nel 2019, con un calo del 3,58%, contro il 63,5% della media nazionale). Ovviamente non si conosce il tasso di occupazione in nero, dove i lavoratori sono sfruttati, mal pagati e in condizioni, a volte, anche di lavoro malsano.

Il secondo livello di disuguaglianza, come tutti i lettori attenti ben sapranno, riguarda il **genere**. Vediamo i quattro grafici (rappresentati nelle figure da 117 a 120)³ che presentano l'andamento dei tassi di occupazione, suddivisi tra maschi e femmine, per le aree geografiche.

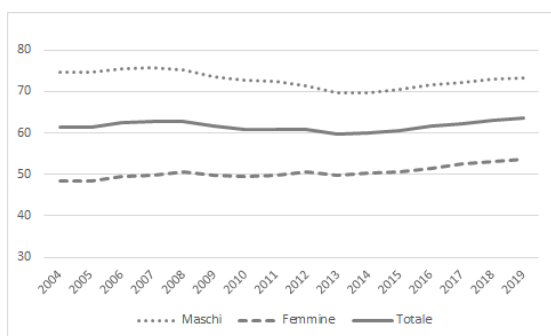


Figura 117 - Tasso di occupazione
Italia totale

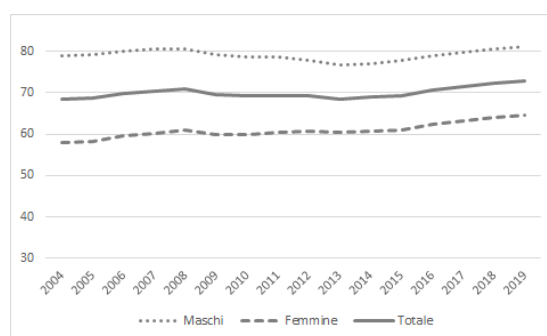


Figura 118 - Tasso di occupazione
Italia settentrionale

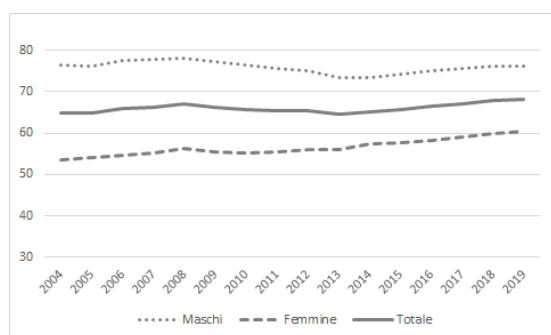


Figura 119 - Tasso di occupazione
Italia centrale

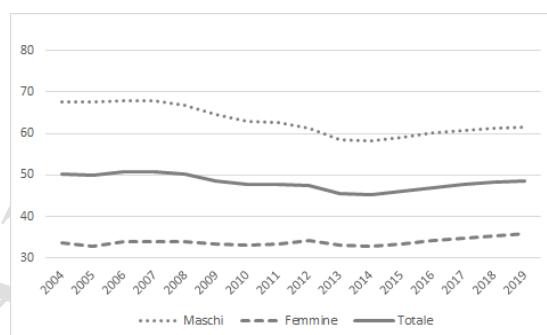


Figura 120 - Tasso di occupazione
Italia meridionale

Possiamo facilmente osservare quanto distante sia il tasso di occupazione tra maschi e femmine sia al Nord (81% contro 65% nel 2019), sia al Centro (76% contro 61%), sia al Sud (61% contro 36%). Vediamo che lo scarto tra i due generi è quasi sempre collocato intorno ai 15 punti percentuali, a svantaggio dell'occupazione femminile, aggravata dalla collocazione geografica (al sud il tasso supera appena un terzo delle "aventi diritto"), il tutto nonostante il deciso incremento che ha subito il tasso di occupazione femminile in tutte le aree geografiche nazionali per il periodo 2004-2019. Il lavoro femminile ha subito un nuovo colpo a seguito del COVID; a volte le donne, in quanto madri, hanno dovuto sacrificare il loro lavoro. Hanno lavorato in orari assurdi, perché avendo avuto, a volte, un aiuto inadeguato da parte del *partner*, hanno dovuto dividersi tra il loro lavoro, la DAD dei figli e la gestione completa di una famiglia e, a volte, dei membri più deboli quali i propri genitori anziani.

Proseguiamo col **Tasso di mancata partecipazione al lavoro**, vale a dire, col rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili" (cioè, le persone che non hanno cercato lavoro, ma sono disponibili a lavorare) e la somma di forza lavoro (insieme di occupati e

³ dove, volutamente, la scala è stata mantenuta uniforme, dal 30% all'85%, per evidenziare anche graficamente la collocazione ben inferiore che presentano le due aree di crisi.

disoccupati) e inattivi “disponibili”, riferito alla popolazione di età compresa tra i 15 e i 74 anni⁴.

Area geografica	Tasso di mancata partecipazione al lavoro al 2004	Variazione dal 2004 al 2019	Tasso di mancata partecipazione al lavoro al 2019
Totale Italia	15,5%	+21,94%	18,9%
Maschi	10,5%	+51,43%	15,9%
Femmine	22,2%	+1,80%	22,6%
Italia Settentrionale	7,6%	+32,89%	10,1%
Maschi	4,8%	+64,58%	7,9%
Femmine	11,3%	+12,39%	12,7%
Italia Centrale	12,4%	+18,55%	14,7%
Maschi	8,2%	+50,00%	12,3%
Femmine	17,7%	-0,56%	17,6%
Italia Meridionale	28,2%	+20,92%	34,1%
Maschi	19,2%	+50,00%	28,8%
Femmine	41,0%	+1,22%	41,5%

Tabella 67 – Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per area geografica e genere

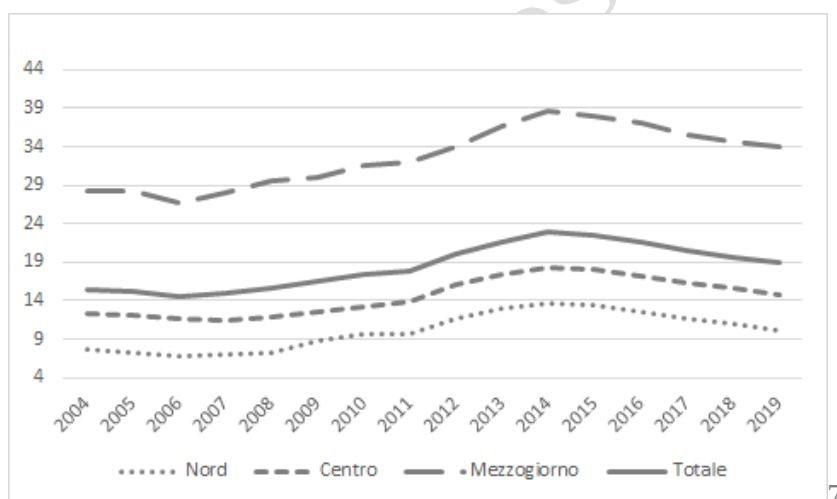


Figura 121 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per area geografica

Le disuguaglianze che emergono dal tasso di mancata partecipazione al lavoro confermano quelle precedenti (genere e area geografica, dove le donne e il meridione pagano uno scotto ben superiore alla media nazionale) con una caratteristica specifica: presentano un andamento più articolato nel tempo, con una tendenziale stabilità nei primi cinque anni (intorno al 15% a livello aggregato), un progressivo incremento fino al 23% del 2014 e un successivo calo nei cinque anni successivi, fino a tornare al 19% del 2019. Le variazioni riguardano i dati del Nord e del Centro, mentre ancora più articolato è stato l’andamento dei tassi dell’Italia meridionale, posizionati sempre, però, ben al di sopra del valore medio nazionale.

Quanto gioca il lavoro in nero e la malavita sul tasso di occupazione del Mezzogiorno? Non ci sono dati ufficiali, ma si può pensare che pesino fortemente sulle percentuali esistenti.

⁴ Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Nelle successive 4 figure (da 122 a 125) possiamo osservare gli stessi valori, raggruppati per area geografica, per evidenziare le differenze sostanziali esistenti, ancora una volta, fra maschi e femmine, ma, soprattutto, tra nord e sud.

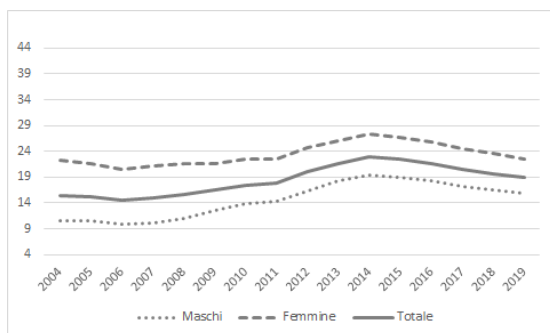


Figura 122 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro Italia totale

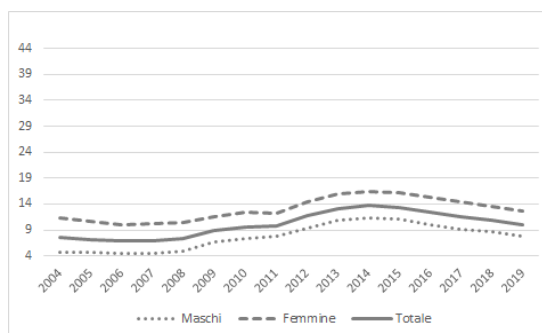


Figura 123 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro Italia settentrionale

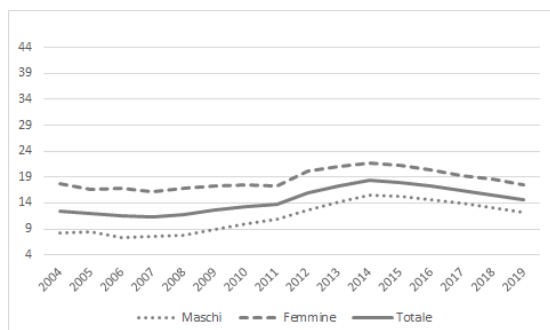


Figura 124 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro Italia centrale

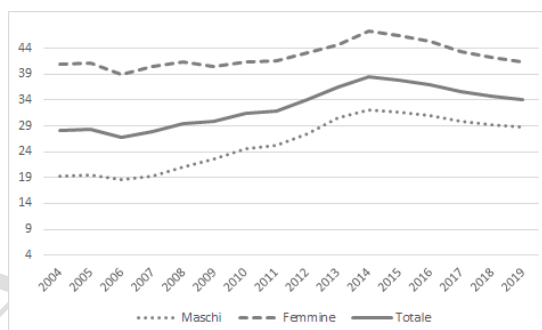


Figura 125 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro Italia meridionale

In termini di sviluppo dinamico del paese, il tasso di **trasformazione da lavori instabili a lavori stabili** (tabella 68 e figura 126) ci indica quanto sia ampio il passaggio da lavoro instabile (vale a dire l'attività svolta dai lavoratori dipendenti a termine e dai collaboratori) a lavoro stabile (vale a dire il rapporto a tempo indeterminati)⁵. Il rapporto è calcolato, su base annuale, sul totale degli occupati in lavori instabili.

⁵ Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Area geografica	Trasformazione da lavori instabili a lavori stabili al 2013	Variazione dal 2013 al 2019	Trasformazione da lavori instabili a lavori stabili al 2019
Totale Italia	18,5%	+17,84%	21,8%
Maschi	18,9%	+17,99%	22,3%
Femmine	18,1%	+17,68%	21,3%
Italia Settentrionale	22,3%	+24,22%	27,7%
Maschi	24,5%	+17,55%	28,8%
Femmine	20,2%	+31,68%	26,6%
Italia Centrale	21,0%	+2,86%	21,6%
Maschi	18,1%	+26,52%	22,9%
Femmine	23,8%	-14,71%	13,0%
Italia Meridionale	11,7%	+13,68%	13,3%
Maschi	12,2%	+11,48%	13,6%
Femmine	11,0%	+18,18%	13,0%

Tabella 68 – Tasso di trasformazione da lavori instabili a lavori stabili, per area geografica e genere

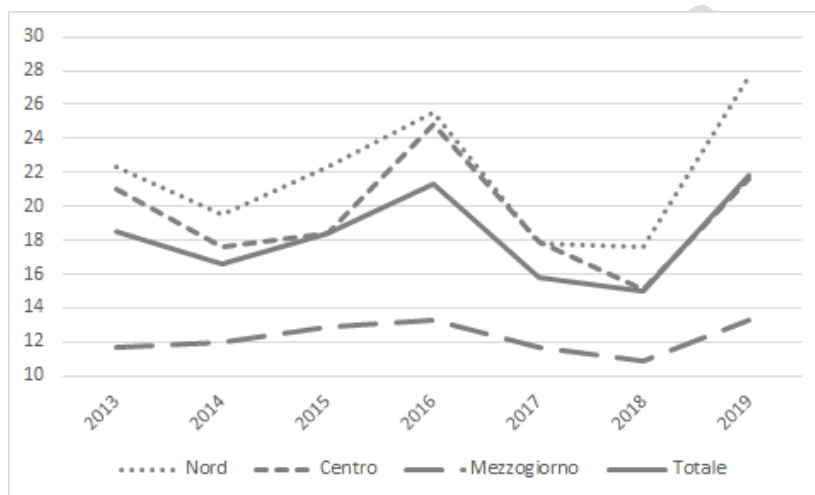


Figura 126 - Trasformazione da lavori instabili a lavori stabili, per area geografica

Parlare di ampiezza della trasformazione appare alquanto velleitario: c'è, in effetti, un movimento di maggiore stabilizzazione del rapporto di lavoro, ma la velocità del cambiamento appare piuttosto limitata (senza dimenticare che i dati sono fermi al 2019, prima, quindi, della pandemia e dei devastanti effetti economici e occupazionali che ha comportato).

A livello aggregato stiamo parlando di un +21,8% di passaggio da lavori instabili e lavori stabili nel 2019, in crescita del 18% rispetto al 2013, ma, come vedremo, i numeri di partenza sono ancora troppo piccoli per esultare per un vero processo di deprecarizzazione dei rapporti di lavoro. Sono, però, da segnalare alcune particolarità. Innanzi tutto, sia a livello aggregato nazionale, sia a livello geografico esiste una minore distanza e un andamento simile tra la trasformazione maschile e quella femminile. Come al solito è l'andamento dell'area meridionale del paese che continua ad accentuare un appiattimento. È anche da segnalare l'andamento anomalo che emerge nell'area centrale del Paese, dove il miglioramento della tipologia dei contratti maschili è decisamente migliore di quella dei contratti femminili, invertendo la situazione del 2013, dove la trasformazione verso contratti stabili del personale femminile era migliore di quella maschile, per allineare i dati del 2019 all'andamento nazionale.

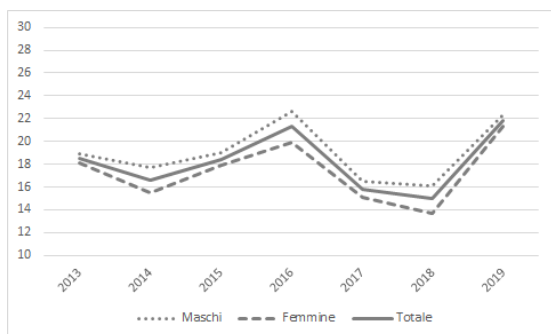


Figura 127 - Trasformazione da lavori instabili a lavori stabili – Italia totale

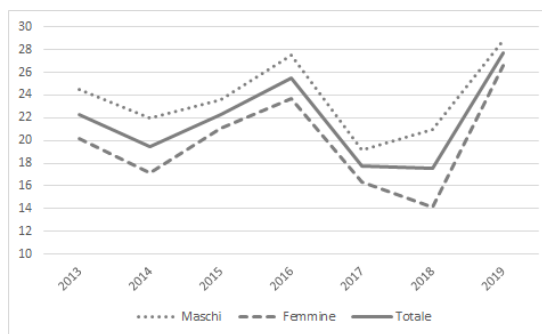


Figura 128 - Trasformazione da lavori instabili a lavori stabili – Italia settentrionale

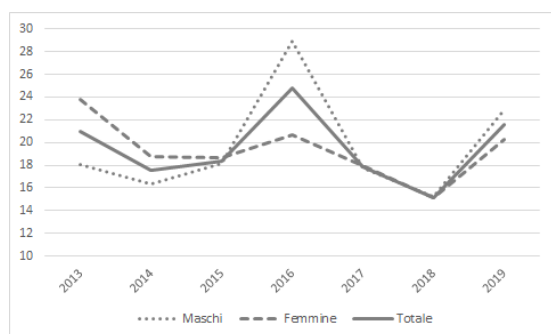


Figura 129 - Trasformazione da lavori instabili a lavori stabili – Italia centrale

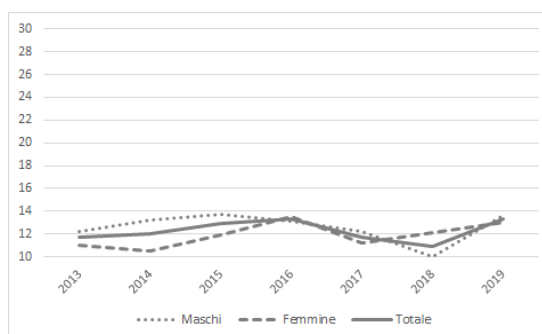


Figura 130 - Trasformazione da lavori instabili a lavori stabili – Italia meridionale

È chiaro che questi segnali, specie se ripetuti in presenza di prospettive di valutazione differenti, aggravano la situazione che abbiamo visto in precedenza riguardante la mera incidenza del genere e dell'area geografica sulla distribuzione equa del lavoro in Italia.

Ma continuiamo nella nostra analisi, almeno per cercare conferme o trovare distonie rispetto allo schema generale che è fin qui emerso.

Concentriamoci, a questo punto, sul lavoro a termine e cerchiamo di capire se il lavoro instabile (a tempo determinato e di collaborazione) abbia radici profonde oppure no; vediamo, in realtà, quale sia il peso dei **contratti precari da almeno 5 anni**, per verificare se esista, almeno nel lungo termine, un percorso di stabilizzazione del rapporto⁶.

⁶ Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Area geografica	Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni al 2004	Variazione dal 2004 al 2019	Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni al 2019
Totale Italia	21,0%	-18,57%	17,1%
Maschi	20,9%	-19,14%	16,9%
Femmine	21,1%	-18,01%	17,3%
Italia Settentrionale	15,5%	-18,71%	12,6%
Maschi	15,5%	-24,52%	11,7%
Femmine	15,5%	-13,55%	13,4%
Italia Centrale	20,6%	-17,96%	16,9%
Maschi	19,4%	-13,92%	16,7%
Femmine	21,6%	-20,83%	17,1%
Italia Meridionale	27,8%	-15,47%	23,5%
Maschi	27,0%	-13,70%	23,3%
Femmine	28,7%	-17,42%	23,7%

Tabella 69 – Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni, per area geografica e genere

Anche in questa analisi, finalizzata alla verifica di un processo di stabilizzazione, vediamo una particolarità, rappresentata da un diffuso percorso di riduzione del peso di questa componente: i lavoratori a termine di “lungo corso” tendono a diminuire, tra il 2004 e il 2019, mediamente del 19% (ma con punte del 25%), distribuite sia per area geografica sia per genere degli occupati. Questo può segnalare solo due alternative: i lavoratori instabili ottengono alla lunga un contratto a tempo indeterminato, oppure, in antitesi, i datori di lavoro cercano di non protrarre oltre nel tempo il contratto con i loro dipendenti. In effetti dobbiamo ricordare che il tasso presentato nella tabella 69 rappresenta il peso del numero dei lavoratori a tempo determinato con almeno 5 anni di persistenza del rapporto sul totale dei lavoratori a tempo determinato; quindi si sta solo riducendo il peso dei rapporti consolidati nel tempo, ma non è chiaro dove essi vadano, se verso l’occupazione a tempo indeterminato, verso la disoccupazione oppure verso l’inattività. Per quei lavoratori che, dopo anni di contratti precari, vengono messi alla porta, il rischio di non rientrare nel mondo del lavoro è elevato e tutto questo rende la loro vita precaria e difficile.

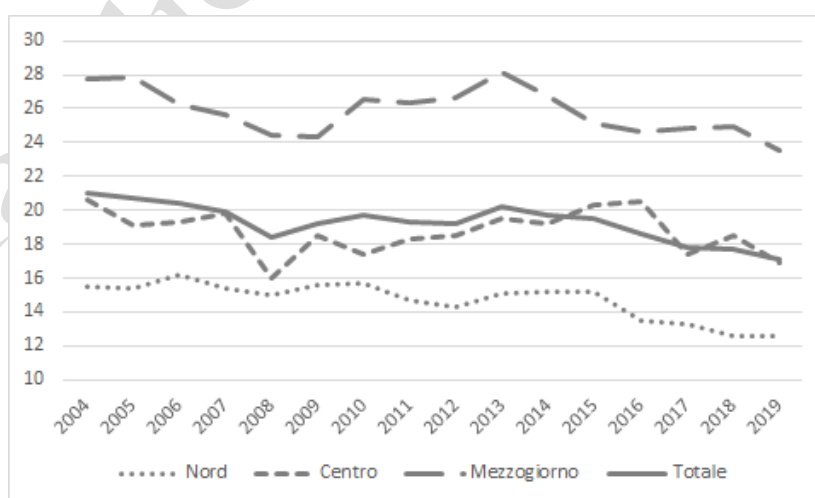


Figura 131 - Occupati a tempo determinato da almeno 5 anni per area geografica

Pur in presenza di sviluppi grafici differenti, le disuguaglianze strutturali di genere e di estrazione geografica rimangono presenti e, sostanzialmente, inalterate.

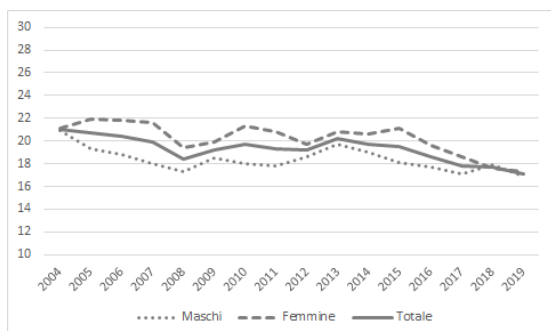


Figura 132 - Occupati a tempo determinato da almeno 5 anni – Italia totale

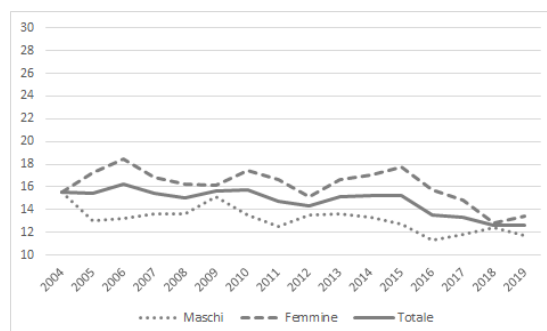


Figura 133 - Occupati a tempo determinato da almeno 5 anni – Italia settentrionale

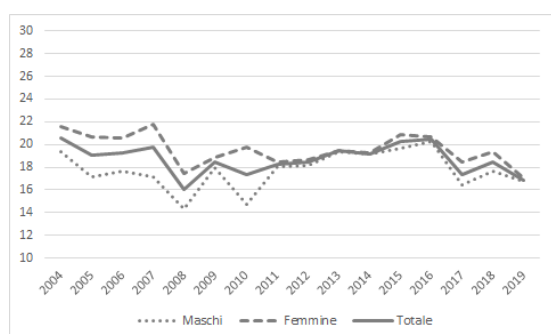


Figura 134 - Occupati a tempo determinato da almeno 5 anni – Italia centrale

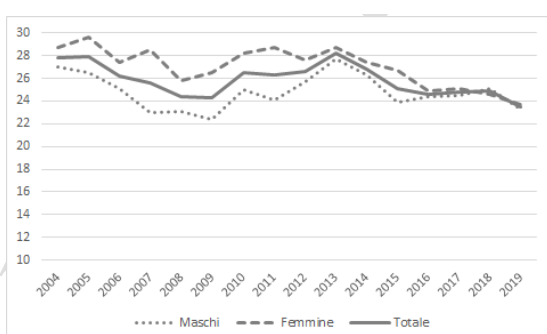


Figura 135 - Occupati a tempo determinato da almeno 5 anni – Italia meridionale

In generale emerge che sia stata l'occupazione femminile a subire o a ricercare contratti a tempo determinato maggiormente prolungati nel tempo, a prescindere dalle aree geografiche in cui operi. Solo negli ultimi tre anni, a prescindere dall'orribile 2020 di cui non ci sono ancora i dati, hanno manifestato una tendenza di fondo ad una maggiore concentrazione tra i sessi.

Affrontiamo, a questo punto, il tema della remunerazione del lavoro. La prossima tabella (70) e i cinque grafici (da 136 a 140) mostrano i dati e l'andamento dal 2008 al 2019 dell'**incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga**⁷.

⁷ Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Area geografica	Incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga al 2008	Variazione dal 2008 al 2019	Incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga al 2019
Totale Italia	10,2%	-6,86%	9,5%
Maschi	8,6%	-8,14%	7,9%
Femmine	12,1%	-4,96%	11,5%
Italia Settentrionale	7,0%	-8,57%	6,4%
Maschi	5,6%	-16,07%	4,7%
Femmine	8,7%	-4,60%	8,3%
Italia Centrale	9,5%	-3,16%	9,2%
Maschi	7,7%	-3,90%	7,4%
Femmine	11,8%	-5,08%	11,2%
Italia Meridionale	16,6%	-2,41%	16,2%
Maschi	14,2%	-0,70%	14,1%
Femmine	20,8%	-6,73%	19,4%

Tabella 70 – Incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga, per area geografica e genere

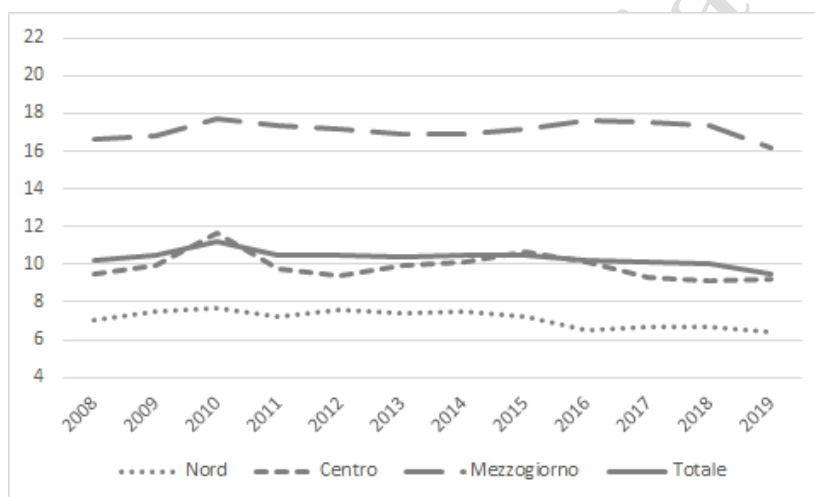


Figura 136 - Incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga, per area geografica

Per iniziare occorre chiarire cosa si intenda per “bassa paga”; viene definita bassa la retribuzione oraria che risulti inferiore ai due terzi di quella mediana. Tanto per intenderci, vediamo nel dettaglio. Nel 2019, la retribuzione mediana era di 11,25 €/ora; i 2/3 di tale valore era 7,50 €/ora. Questo significa che tutti i rapporti che determinano una remunerazione inferiore ai 7,50 euro l’ora sono considerati a paga bassa. Sempre per cercare di chiarire il concetto e rimanendo sui dati reali possiamo dire che non ci sono settori che manifestino una situazione di bassa paga nel loro insieme; per cui è evidente che questa caratteristica dipende fortemente dal singolo rapporto lavoratore-datore di lavoro e dalla tipologia di azienda e settore di appartenenza. Molti datori di lavoro pagano i loro collaboratori in modo non adeguato perché bassa retribuzione porta anche bassi contributi e, quindi, bassi costi aziendali.

Quello che possiamo vedere, a livello aggregato, è una sostanziale stabilità nelle dimensioni del fenomeno, con un accenno al peggioramento (aumento dell’incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga sul totale) nei primi tre anni del periodo e poi una lieve ma progressiva riduzione, accentuata nel 2019. Stiamo parlando di valori che si aggirano intorno al 10% (il 10% dei lavoratori dipendenti percepisce una remunerazione oraria inferiore ai 2/3 della mediana) a livello aggregato; meglio vanno le remunerazioni dei lavoratori

setteentrionali, poi quelli dell'Italia centrale e, ancora una volta, ultimi i lavoratori meridionali; ovunque e sempre migliore è la remunerazione oraria dei maschi rispetto a quella delle femmine.

In generale, nel periodo considerato dal 2008 al 2019, abbiamo visto una tendente riduzione del peso (quindi, minore incidenza dei lavoratori con bassa paga rispetto al totale dei dipendenti), mediamente del 6,8%, ma con punte del 16%, che testimonia un miglioramento della remunerazione marginale.

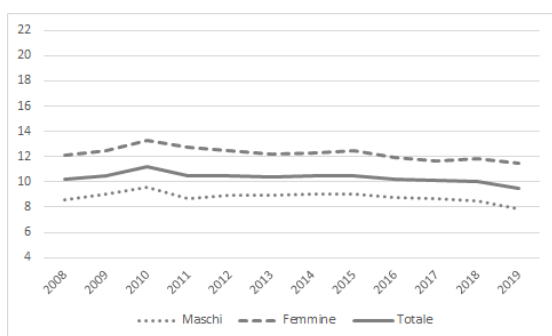


Figura 137 - Incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga – Italia totale

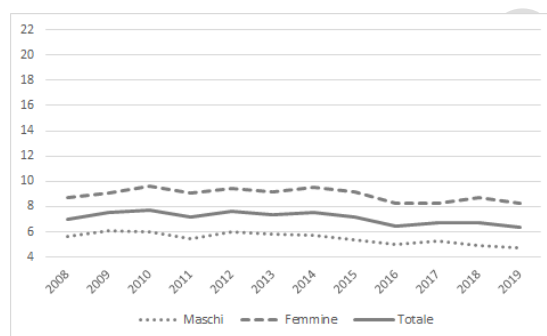


Figura 138 - Incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga – Italia settentrionale

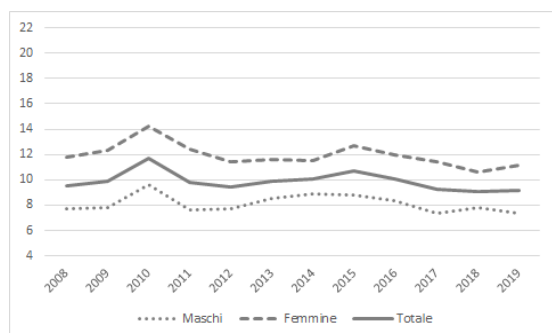


Figura 139 - Incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga – Italia centrale

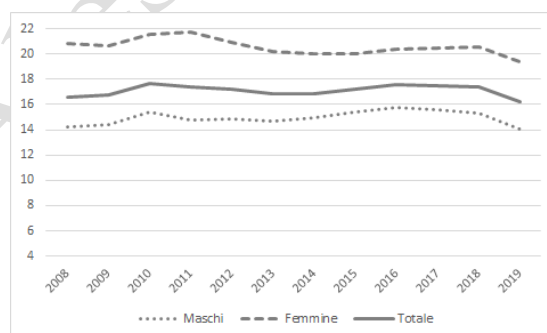


Figura 140 - Incidenza dei lavoratori dipendenti con bassa paga – Italia meridionale

Proseguiamo la nostra ricerca dei temi di disuguaglianza affrontando la quota di **Occupati sovraistruiti**⁸, vale a dire la percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati.

⁸ Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Area geografica	Occupati sovraistrutti al 2004	Variazione dal 2004 al 2019	Occupati sovraistrutti al 2019
Totale Italia	15,5%	60,65%	24,9%
Maschi	14,7%	61,22%	23,7%
Femmine	16,8%	57,74%	26,5%
Italia Settentrionale	14,8%	59,46%	23,6%
Maschi	14,3%	56,64%	22,4%
Femmine	15,6%	60,90%	25,1%
Italia Centrale	18,3%	49,18%	27,3%
Maschi	17,3%	46,82%	25,4%
Femmine	19,6%	50,51%	29,5%
Italia Meridionale	14,8%	72,97%	25,6%
Maschi	13,7%	80,29%	24,7%
Femmine	17,0%	58,82%	27,0%

Tabella 71 – Occupati sovraistrutti, per area geografica e genere

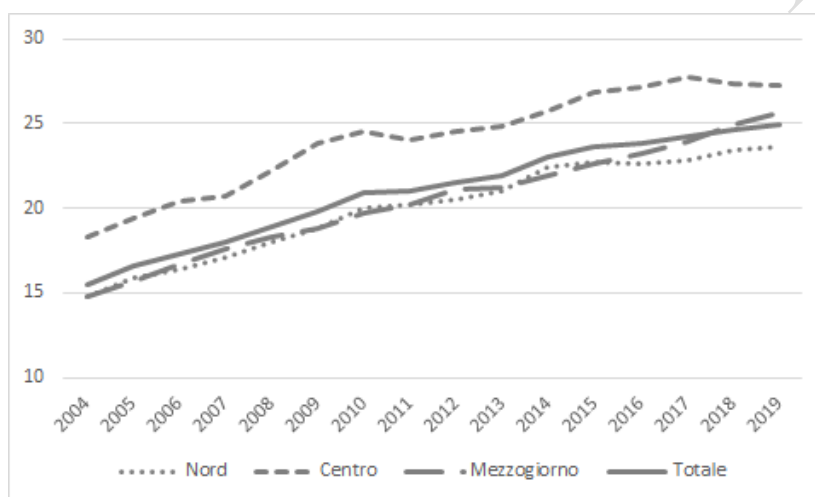


Figura 141 - Occupati sovraistrutti, per area geografica

Il tema degli occupati sovraistrutti è un tema preoccupante, perché mette in evidenza tutte le difficoltà esistenti per la ricerca di un lavoro, al punto tale da doversi accontentare di un tipo o di un livello occupazionale più basso rispetto alla potenzialità del lavoratore. Questo indicatore segnala un nuovo livello di preoccupazione; come possiamo osservare dalla figura 141 (e anche da quelle successive dal 142 al 145) le curve sono tutte inclinate positivamente, il che significa che il tasso di sottoutilizzo del capitale umano è alto e cresce ulteriormente nel tempo. Questo comporta un legame stretto tra una bassa paga e un lavoro spesso precario.

Le domande che sorgono spontanee sono: con quale motivazione un lavoratore sovraistrutto riesce a rimettersi in gioco, quando il suo impegno non viene mai premiato e considerato? Ma anche, la situazione psicologica e psicofisica di queste persone non può essere compromessa? E poi, quali stimoli vengono offerti a queste persone se non l'anonimato di un lavoro banale? Non è forse una nuova forma di schiavitù quella a cui siamo ormai di fronte?

Già nel 2004 il tasso nazionale di occupati sovraistrutti era evidente (circa un individuo su sei era sottoutilizzato, con punte che, nell'Italia Centrale, arrivavano al 18%); ma da allora la situazione non è migliorata e la situazione al 2019 era decisamente peggiorata con un tasso nazionale aggregato del 25% (1 individuo su 4 era sottoutilizzato!!) e con punte che, sempre

nell'Italia centrale, superava il 27%. Degni di attenzione sono anche i tassi di crescita dei valori nei quindici anni dell'indagine, che si collocano nell'ordine del 60%, ma, in alcuni casi, superano anche l'80%.

Vediamo nel dettaglio le aree geografiche

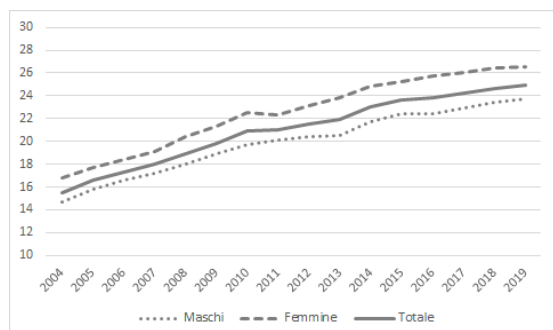


Figura 142 - Occupati sovraistrutti
Italia totale

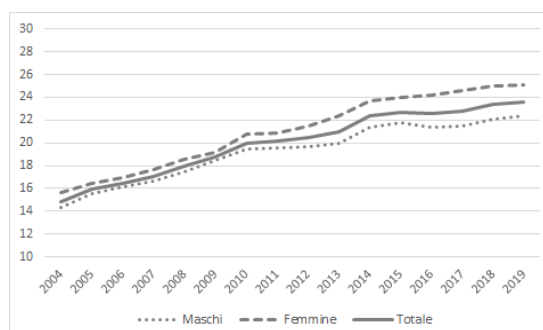


Figura 143 - Occupati sovraistrutti
Italia settentrionale

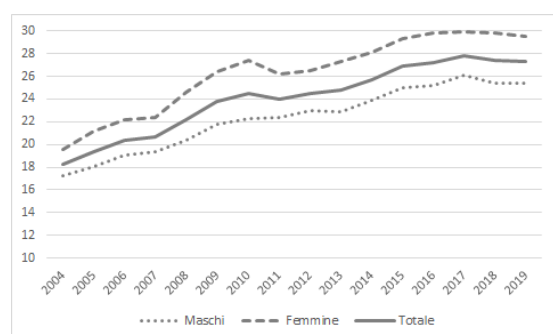


Figura 144 - Occupati sovraistrutti
Italia centrale

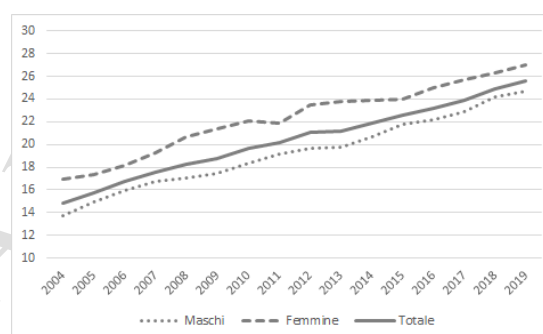


Figura 145 - Occupati sovraistrutti
Italia meridionale

e scopriamo che non ci sono novità sostanziali per quanto riguarda le disuguaglianze di genere, mentre, per quanto riguarda le differenze per area geografica, scopriamo che è l'Italia centrale a manifestare i tassi più alti di sottoutilizzo. Tutte le aree confermano la crescita più o meno costante della situazione segnalata a livello nazionale. Da sottolineare la forza del peggioramento dei maschi nell'area meridionale dove i sottoutilizzati passano da 1 ogni 7 a 1 ogni 4.

Un indicatore complementare a quello degli occupati sovraistrutti è quello del **Part time involontario**⁹, vale a dire la percentuale di occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno sul totale degli occupati.

Se appare chiaro l'argomento di cui stiamo trattando (il part time accettato perché il lavoratore non riesce a trovare niente di meglio) chiare non sono le motivazioni sociali per cui sul mercato del lavoro crescono le offerte di lavoro a tempo parziale. È vero che, per il datore di lavoro costano meno, ma riteniamo che il part time, offerto anche a chi vorrebbe fornire un

⁹ Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

apporto più continuativo e, quindi, costruttivo e partecipativo per l'azienda, comportamenti, per il datore di lavoro, un accontentarsi a quanto ritiene di potersi permettere in termini economici, senza considerare quanto rinunci in termini di capacità lavorativa e collaborazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Area geografica	Part time involontario al 2004	Variazione dal 2004 al 2019	Part time involontario al 2019
Totale Italia	4,6%	165,22%	12,2%
Maschi	2,2%	195,45%	6,5%
Femmine	8,2%	142,68%	19,9%
Italia Settentrionale	3,2%	228,13%	10,5%
Maschi	1,1%	345,45%	4,9%
Femmine	6,1%	191,80%	17,8%
Italia Centrale	5,2%	150,00%	13,0%
Maschi	2,4%	183,33%	6,8%
Femmine	9,2%	125,00%	20,7%
Italia Meridionale	6,5%	127,69%	14,8%
Maschi	3,7%	148,65%	9,2%
Femmine	12,0%	102,50%	24,3%

Tabella 72 – Part time involontario, per area geografica e genere

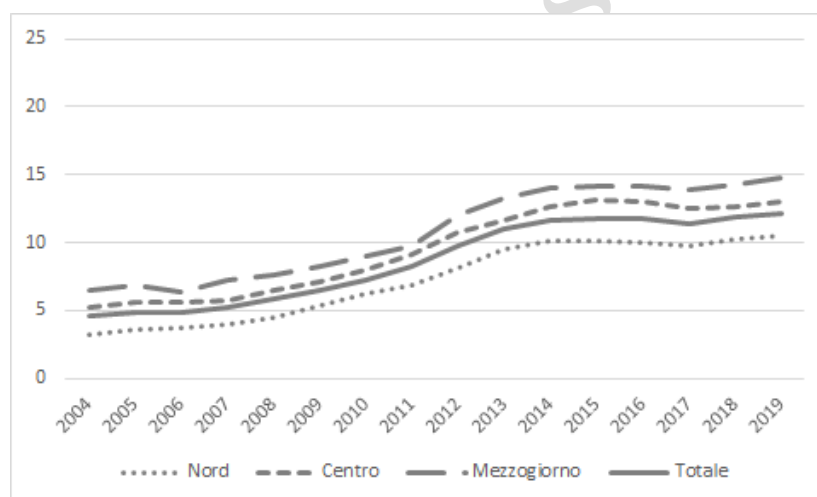


Figura 146 - Part time involontario, per area geografica

Così come per il tasso degli occupati sovraistrutti, anche per il part time involontario colpisce l'alta velocità di crescita. Nel dettaglio, l'incidenza del part time involontario è cresciuta di cinque terzi nel corso degli ultimi quindici anni, con tassi che superano il 200% nell'Italia settentrionale, ma anche, udite udite, con un tasso contenuto (appena il 100%!!!) per il tasso femminile dell'Italia meridionale.

In ogni modo, i dati del 2019 mostrano valori superiori al 12% come media nazionale, con differenze sensibili tra occupazione maschile (sempre inferiore al 10%) e femminile (mai inferiore al 17% e con punte oltre il 24%) e con incidenza territoriale che, ancora una volta, vede messa meglio l'area settentrionale, davanti all'area centrale e con l'area meridionale che chiude la classifica. In generale, ma anche a livello geografico, gli indici sono aumentati fino al 2014, per poi stabilizzarsi sui livelli raggiunti.

Vediamo nel dettaglio le componenti territoriali.

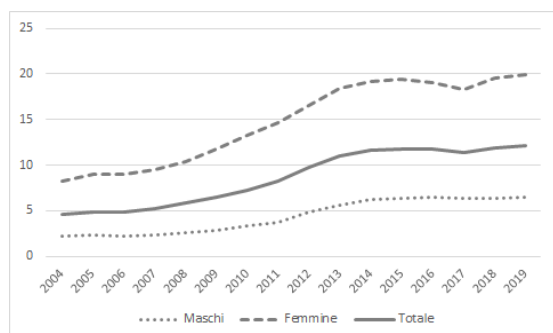


Figura 147 - Part time involontario
Italia totale

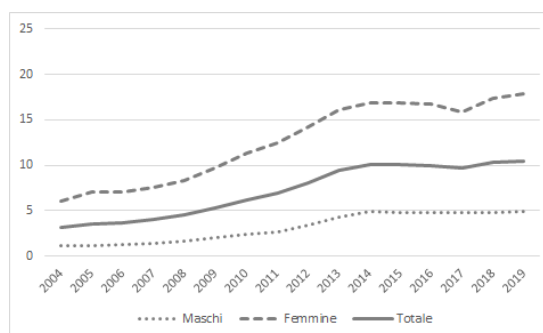


Figura 148 - Part time involontario
Italia settentrionale

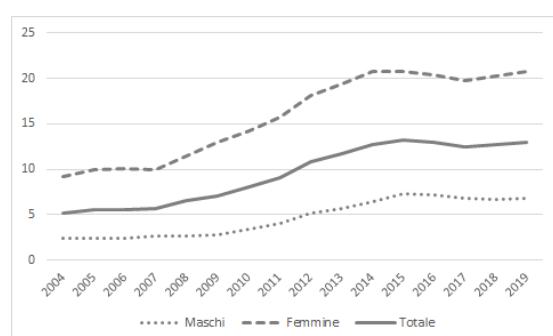


Figura 149 - Part time involontario
Italia centrale

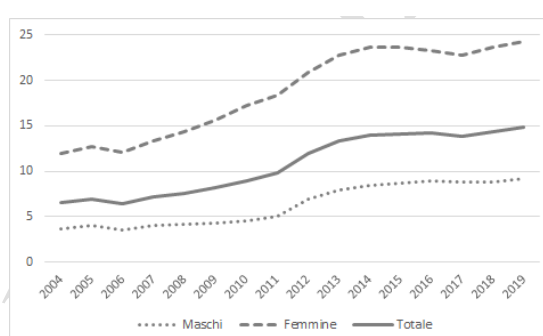


Figura 150 - Part time involontario
Italia meridionale

Provando a sintetizzare le indicazioni emerse dagli ultimi due indicatori (occupazione sovraistrutta e part time involontario) possiamo dire, con una certa preoccupazione, che il grave sottoutilizzo del capitale umano (per qualità e quantità) mette in difficoltà soprattutto le generazioni più giovani che devono riuscire a trovare la propria strada attraverso una *jungla* di rovi spinosi che lascia poco spazio alla costruzione di un percorso professionale motivante e coinvolgente. Il *part time*, poi, a volte nasconde un *full time* mal retribuito, perché spesso vengono richiesti ai lavoratori gli straordinari che non vengono pagati oppure, se va bene, vengono pagati in nero.

Un segnale positivo, finalmente, giunge dal **Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente**¹⁰, che mostra un lento, ma progressivo calo dei valori nel tempo.

¹⁰ Fonte: Inail

Area geografica	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente al 2008	Variazione dal 2008 al 2018	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente al 2018
Totale Italia	15,4%	-26,62%	11,3%
Maschi	21,0%	-27,62%	15,2%
Femmine	7,1%	-14,08%	6,1%
Italia Settentrionale	13,9%	-28,06%	10,0%
Maschi	19,9%	-29,65%	14,0%
Femmine	5,9%	-16,95%	4,9%
Italia Centrale	16,5%	-28,48%	11,8%
Maschi	22,5%	-31,11%	15,5%
Femmine	8,6%	-16,28%	7,2%
Italia Meridionale	17,1%	-20,47%	13,6%
Maschi	21,9%	-22,37%	17,0%
Femmine	8,3%	-4,82%	7,9%

Tabella 73 – Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente, per area geografica e genere

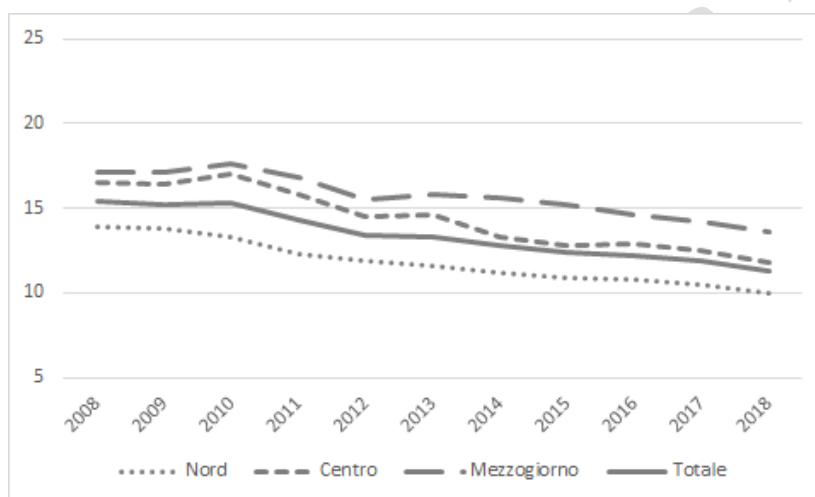


Figura 151 - Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente, per area geografica

Il valore nel tempo, dal 2008 al 2018, è costantemente in calo ed è presente sia in tutte le aree geografiche, sia per genere. La riduzione più contenuta dei tassi di infortuni mortali femminili dipende dal fatto che i valori puntuali sono bassi e, quindi, si muovono con una velocità ridotta. I tassi non sono percentuali, ma si riferiscono a 10.000 occupati.

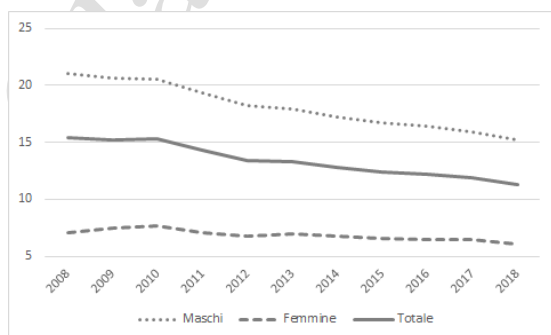


Figura 152 - Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente – Italia totale

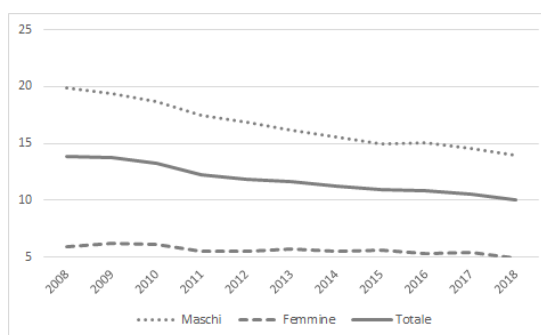


Figura 153 - Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente – Italia settentrionale

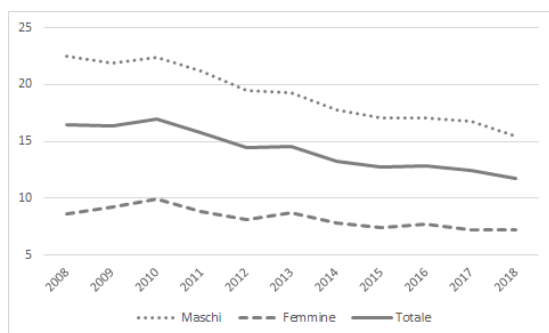


Figura 154 - Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente – Italia centrale

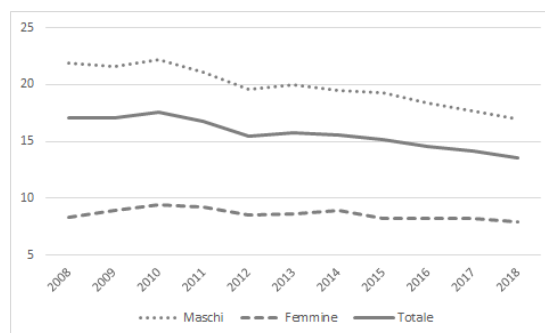


Figura 155 - Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente – Italia meridionale

Sul fronte degli **Occupati non regolari**¹¹ non ci sono grandi variazioni intercorse negli ultimi anni. Il dato esprime il tasso percentuale di occupati che non rispettano la normativa vigente in materia di lavoro, fiscale e contributiva rispetto al totale degli occupati e continua a interessare circa un occupato ogni 8 in media nazionale, con posizioni migliori nell'area settentrionale (10% nel 2018, ma in crescita di oltre il 12% rispetto al 2004) e peggiori nell'area meridionale (18% nel 2018, ma in diminuzione di oltre il 3% rispetto al 2004).

Area geografica	Occupati non regolari al 2004	Variazione dal 2004 al 2018	Occupati non regolari al 2018
Totale Italia	12,4%	4,03%	12,9%
Italia Settentrionale	8,9%	12,36%	10,0%
Italia Centrale	12,4%	7,26%	13,3%
Italia Meridionale	18,5%	-3,24%	17,9%

Tabella 74 – Tasso di occupati non regolari, per area geografica

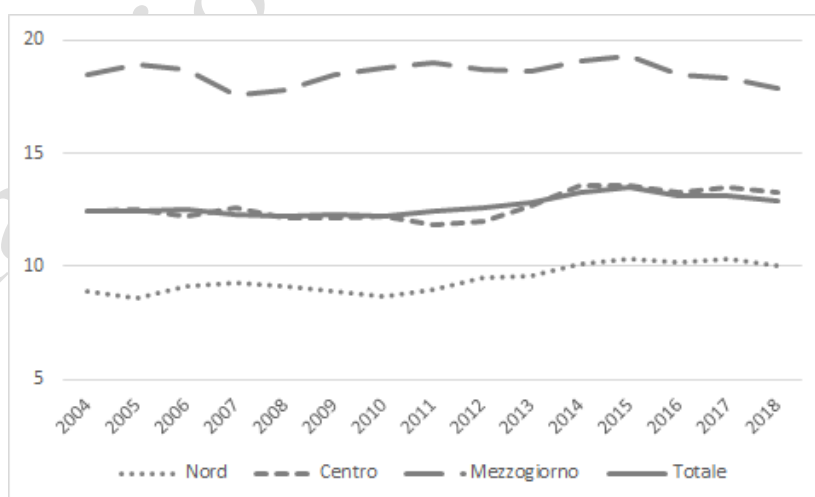


Figura 156 – Occupati non regolari, per area geografica

¹¹ Fonte: Istat, Contabilità nazionale

Altro argomento interessante in tema di disuguaglianze tra i sessi è quello relativo alla maternità, specie se con figli piccoli. Il **Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli**¹² riguarda, appunto il tasso di occupazione delle donne con età compresa tra i 25 e i 49 anni, con almeno un figlio in età 0-5 anni sul tasso di occupazione delle donne dello stesso intervallo di età senza figli.

Come ci mostra chiaramente la tabella 75 e la figura 157,

Area geografica	Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli al 2004	Variazione dal 2004 al 2019	Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli al 2019
Totale Italia	72,4%	6,91%	74,3%
Italia Settentrionale	79,3%	3,97%	81,1%
Italia Centrale	79,1%	7,22%	81,7%
Italia Meridionale	66,1%	2,45%	66,8%

Tabella 75 – Incidenza delle lavoratrici con figli piccoli, per area geografica

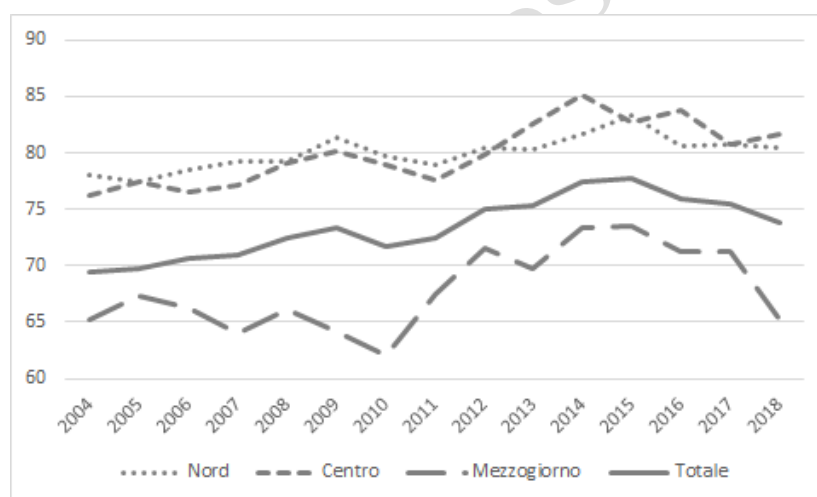


Figura 157 - Rapporto tra tassi di occupazione delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli, per area geografica

Molto interessanti sono i commenti ai dati espressi nel capitolo 3 del BES 2020¹³: “La presenza di figli, soprattutto se in età prescolare, ha un effetto non trascurabile sulla partecipazione della donna al mercato del lavoro. Considerando le donne tra i 25 e i 49 anni, nel secondo trimestre 2020, il tasso di occupazione passa dal 71,9% per le donne senza figli al 53,4% per quelle che ne hanno almeno uno in età inferiore ai 6 anni. Il rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli (moltiplicato per 100) è inferiore a 100 (valore che si avrebbe nel caso di uguaglianza tra i due tassi) di circa il 25%” (appunto il 74,3% riportato nella tabella 75). E ancora “Lo svantaggio femminile si riduce all’aumentare del livello di istruzione: il rapporto supera quota 92 per le madri occupate con almeno la laurea rispetto alle occupate senza figli con lo stesso

¹² Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

¹³ Istat, BES 2020, capitolo 3, Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, pagine 87 e 88

titolo di studio, si riduce a 75,8 per le occupate con titolo di studio medio mentre scende al di sotto della metà (48,3) per chi ha un titolo di studio basso.” Senza dimenticare, poi, che “riuscire a conciliare lavoro e tempi di vita è un obiettivo fondamentale per il benessere sia degli uomini che delle donne, ma nel nostro Paese si fatica a trovare un equilibrio. Tra le ragioni che complicano il raggiungimento di questo obiettivo vi è una ripartizione del lavoro domestico e di cura all’interno della famiglia ancora squilibrata a sfavore delle donne, che costringe più spesso a rimodulare le attività extradomestiche in funzione del lavoro di cura”.

È quanto emerge dall’analisi dell’**Asimmetria del lavoro familiare**¹⁴, intesa come tempo dedicato al lavoro familiare della donna i 25-64 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner, ambedue occupati.

Area geografica	Asimmetria del lavoro familiare al 2009	Variazione dal 2009 al 2019	Asimmetria del lavoro familiare al 2019
Totale Italia	71,9%	-12,38%	63,0%
Italia Settentrionale	69,9%	-12,88%	60,9%
Italia Centrale	73,5%	-15,10%	62,4%
Italia Meridionale	75,5%	-7,68%	69,7%

Tabella 76 – Asimmetria del lavoro familiare, per area geografica

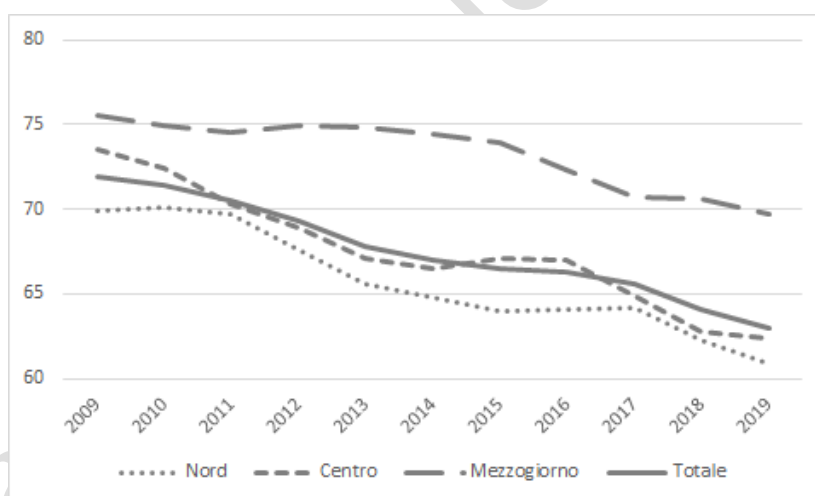


Figura 158 - Asimmetria del lavoro familiare, per area geografica

I dati mostrano chiaramente che la maggior parte del lavoro familiare resta in capo alle donne: stiamo parlando del 63% a livello aggregato nazionale (che significa che il 63% del lavoro familiare viene svolto dalle donne e il 37% dagli uomini), con punte che raggiungono ancora il 70% nel Meridione. Il lato positivo, o almeno potenzialmente positivo, è dato dal deciso decremento del tasso di asimmetria (almeno il 12% in meno tra il 2009 e il 2019, anche se il tasso dell’Italia meridionale rallenta con maggiore fatica, con un -8% nello stesso periodo) rispetto agli stessi valori di dieci anni prima.

¹⁴ Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo; Indagine Aspetti della vita quotidiana

Apriamo ora un capitolo complesso, quello degli **Occupati che lavorano da casa**¹⁵. La complessità riguarda la reale differenza che si è verificata tra prima e dopo la pandemia da Covid-19. Cerchiamo di spiegarci meglio. Fino al 2019, anno limite riportato nella tabella 77, la percentuale di occupati che avevano svolto il proprio lavoro da casa rispetto al totale degli occupati era tra le più basse d'Europa, con un 4,8% medio nazionale, meglio solo di Cipro e Romania, ma assai lontana dai Paesi Bassi, Svezia e Lussemburgo tutte oltre i 30 punti percentuali; anche la media UE era molto più consistente, con valori ben oltre il 15%.

Area geografica	Occupati che lavorano da casa al 2010	Variazione dal 2010 al 2019	Occupati che lavorano da casa al 2019
Totale Italia	4,5%	6,67%	4,8%
Maschi	4,9%	4,08%	5,1%
Femmine	3,9%	12,82%	4,4%
Italia Settentrionale	4,8%	10,42%	5,3%
Maschi	5,4%	7,41%	5,8%
Femmine	4,0%	17,50%	4,7%
Italia Centrale	4,7%	10,64%	5,2%
Maschi	5,1%	11,76%	5,7%
Femmine	4,1%	9,76%	4,5%
Italia Meridionale	3,7%	-10,81%	3,3%
Maschi	3,9%	-15,38%	3,3%
Femmine	3,4%	-2,94%	3,3%

Tabella 77 – Occupati che lavorano da casa, per area geografica e genere

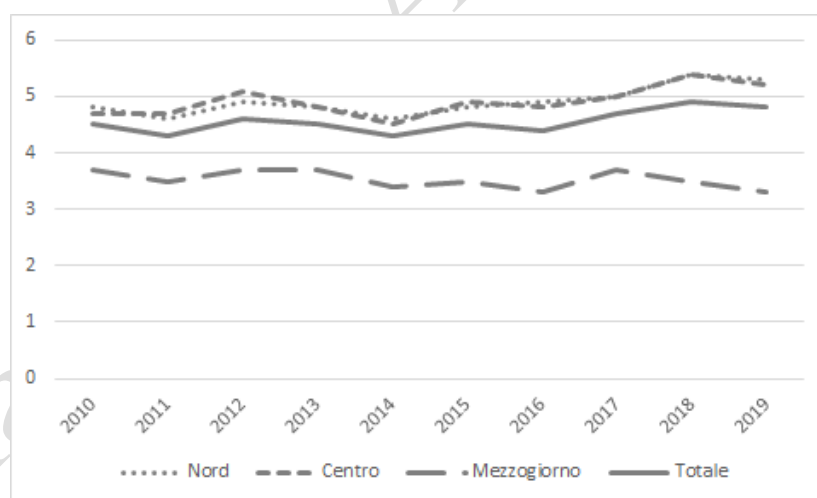


Figura 159 - Occupati che lavorano da casa, per area geografica

¹⁵ Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

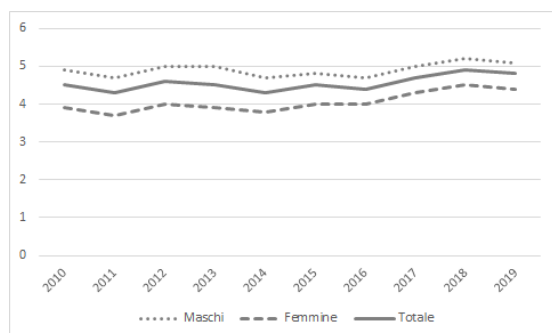


Figura 160 - Occupati che lavorano da casa
Italia totale

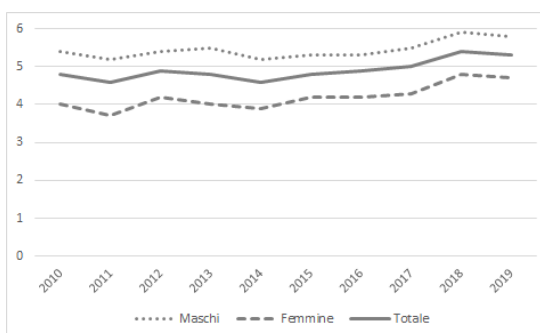


Figura 161 - Occupati che lavorano da casa
Italia settentrionale

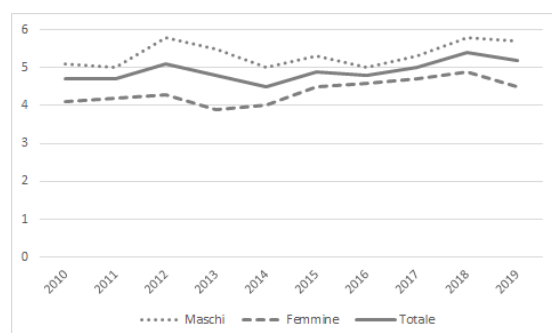


Figura 162 - Occupati che lavorano da casa
Italia centrale

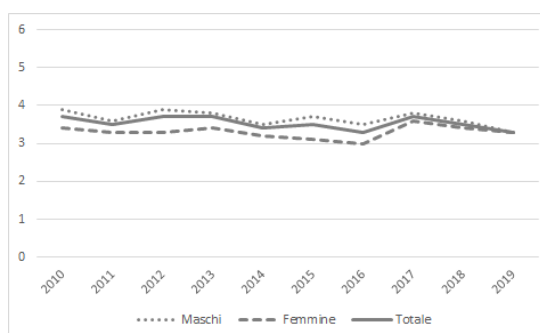


Figura 163 - Occupati che lavorano da casa
Italia meridionale

Più che commentare i dati storici e le differenze per area geografica e genere, riteniamo che, visti i cambiamenti consistenti avvenuti a partire dalla primavera 2020, sia più opportuno anticipare alcune considerazioni da fare per quanto è avvenuto durante il *lockdown* pandemico, lasciando alla sintesi finale la formulazione delle caratteristiche ormai emerse di tale forma di lavoro e le considerazioni che occorrerà formulare per una corretta ed equa gestione del fenomeno.

Dicevamo, dunque, che l'Italia nel 2019 si collocava terzultima assoluta in Europa. Lo *shock* economico, però, avvenuto a seguito della pandemia da Covid-19 ha rimescolato le carte portando alla ribalta, anche in Italia, la possibilità dello *smart working*¹⁶. Così nel secondo trimestre 2020, la quota di occupati che risultano aver lavorato almeno un giorno alla settimana da casa esplode al 19,3% (rispetto al 4,8% del 2019); per le donne la quota arriva al 23,6% contro il 4,4% del 2019.

È chiaro che il sistema ha dovuto fare di necessità virtù, mostrando una capacità di adattamento molto importante, ma anche tralasciando quasi tutte le regole del corretto impiego della flessibilità necessarie per una equa distribuzione di oneri e onori. Basti solo pensare (e lo approfondiremo successivamente), il sovraccarico che hanno avuto le lavoratrici con figli in età prescolare, ma anche con figli impegnati con la *dad*¹⁷.

¹⁶ Letteralmente *smart working* significa *lavoro agile*. Vedremo nella parte finale di questa area quanto poco agile sia questa forma di lavoro. Riteniamo che rimanga più opportuna la formulazione di **lavoro da casa** oppure, se vogliamo, **lavoro da remoto**.

¹⁷ Acronimo di **Didattica A Distanza**

Pensiamo anche ai costi che le famiglie italiane hanno dovuto sopportare sia per lo *smart working* sia per la dad: ovvero l'aumento dei costi della bolletta elettrica, l'acquisto a volte anche di nuovi pc, la sottoscrizione di nuovi contratti internet più efficienti tali da supportare il lavoro contemporaneo di tre o quattro computer; tutti questi costi sono rimasti a carico delle famiglie, nessuna azienda e nemmeno lo Stato hanno risarcito le famiglie italiane dei danni e dei costi subiti. Tutte queste situazioni sono pesate sulle spalle delle donne, che hanno dovuto organizzarsi con il loro lavoro (magari lavorando prestissimo al mattino o tardi la sera quando i figli erano a letto) seguire i figli in dad ed aiutarli ad organizzarsi davanti a uno schermo che ha reso i rapporti sempre più difficili e la gestione dei modi e dei tempi assai differenti rispetto alle lezioni in presenza. Non sempre il bambino riesce ad intervenire chiedendo un'ulteriore spiegazione, quindi dover gestire anche le crisi di panico, di scarsa autostima e di difficoltà in genere. Tutto questo è ricaduto sulle famiglie che hanno tamponato, se è stato possibile, situazioni che potevano degenerare, aumentando il numero e l'intensità di problemi già esistenti.

Concludiamo questa lunga analisi statistica riguardante il lavoro, alla ricerca delle aree di disuguaglianza esistenti, valutando due aspetti complementari. Cominciamo con la **Soddisfazione per il lavoro svolto**¹⁸, vale a dire la media della soddisfazione per guadagno, numero di ore lavorate, relazioni di lavoro, stabilità del posto, distanza casa-lavoro e interesse per il lavoro. L'indice può andare da 0 (assolutamente insoddisfatto) a 10 (estremamente soddisfatto).

I dati riportati nella tabella 78 ed evidenziati nei grafici delle figure 164 e seguenti mostrano una situazione tendenzialmente stabile, con piccoli movimenti marginali, sia a livello generale, sia per area geografica, sia per genere. Il grado di soddisfazione si colloca intorno al 7,5 su 10, lievemente meglio al Nord, lievemente peggio al Sud, senza alcuna variazione sostanziale tra maschi e femmine per tutto il periodo considerato.

Area geografica	Soddisfazione per il lavoro svolto al 2013	Variazione dal 2013 al 2019	Soddisfazione per il lavoro svolto al 2019
Totale Italia	7,3%	4,17%	7,5%
Maschi	7,3%	5,63%	7,5%
Femmine	7,4%	4,17%	7,5%
Italia Settentrionale	7,5%	4,11%	7,6%
Maschi	7,4%	4,11%	7,6%
Femmine	7,5%	4,11%	7,6%
Italia Centrale	7,3%	4,17%	7,5%
Maschi	7,2%	5,63%	7,5%
Femmine	7,3%	4,17%	7,5%
Italia Meridionale	7,1%	4,29%	7,3%
Maschi	7,0%	4,29%	7,3%
Femmine	7,3%	4,23%	7,4%

Tabella 78 – Soddisfazione per il lavoro svolto, per area geografica e genere

¹⁸ Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

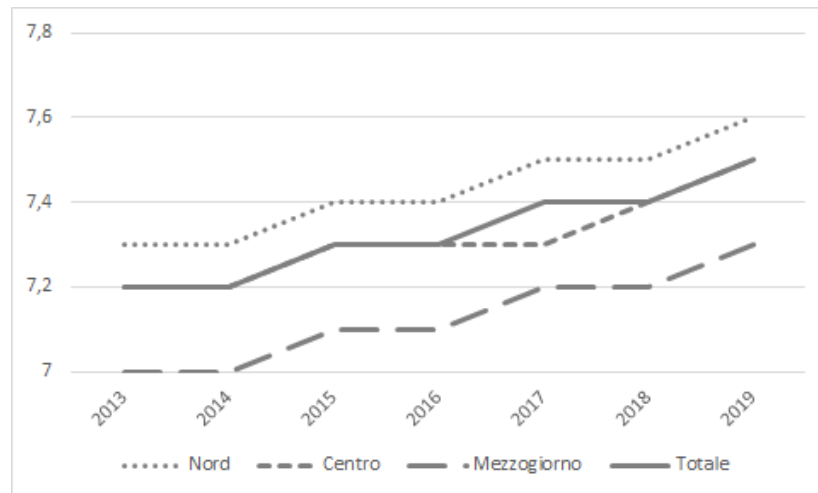


Figura 164 - Soddisfazione per il lavoro svolto, per area geografica

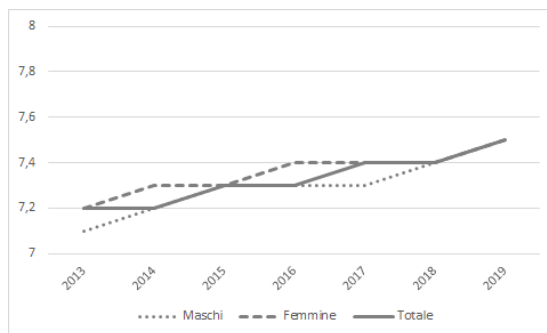


Figura 165 - Soddisfazione per il lavoro svolto
Italia totale

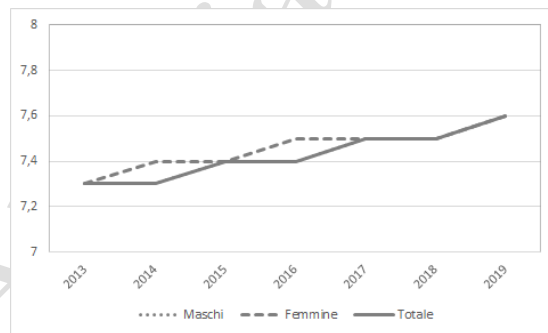


Figura 166 - Soddisfazione per il lavoro svolto
Italia settentrionale

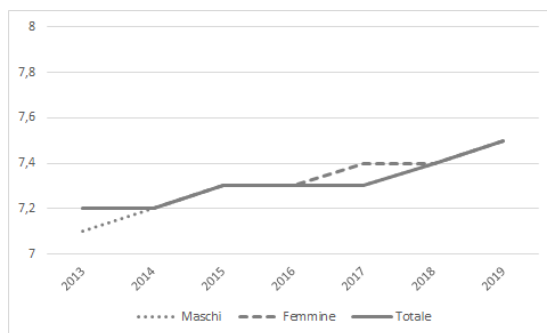


Figura 167 - Soddisfazione per il lavoro svolto
Italia centrale

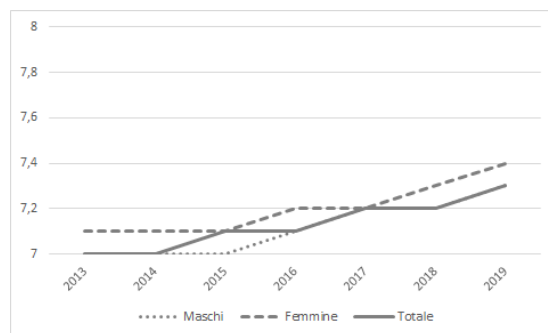


Figura 168 - Soddisfazione per il lavoro svolto
Italia meridionale

I dati ed i grafici mostrano un segno di miglioramento negli ultimi anni, valutabile in 1 o 2 decimi di punto a partire dal 2016.

L'ultima analisi riguarda la **Percezione di insicurezza dell'occupazione**¹⁹, espressa dalla percentuale di occupati che, nei successivi 6 mesi, ritengono sia probabile perdere il posto di lavoro attuale e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile, sul totale degli occupati.

Ecco un altro indicatore che mette in evidenza i timori derivanti dalla precarizzazione del lavoro e dalla sfiducia sulle prospettive occupazionali. È vero che l'indicatore sta subendo una costante e progressiva riduzione nei sette anni di analisi, derivante, presumibilmente, da alcuni segnali valutati positivamente, ma è altrettanto vero che la persistenza di valori positivi indica una percezione di insicurezza che, alla lunga, sta avendo effetti anche sulla qualità della vita in generale.

Area geografica	Percezione di insicurezza dell'occupazione al 2013	Variazione dal 2013 al 2019	Percezione di insicurezza dell'occupazione al 2019
Totale Italia	12,6%	-54,76%	5,7%
<i>Maschi</i>	<i>12,8%</i>	<i>-57,03%</i>	<i>5,5%</i>
<i>Femmine</i>	<i>12,4%</i>	<i>-51,61%</i>	<i>6,0%</i>
Italia Settentrionale	11,1%	-58,56%	4,6%
<i>Maschi</i>	<i>11,1%</i>	<i>-61,26%</i>	<i>4,3%</i>
<i>Femmine</i>	<i>11,1%</i>	<i>-54,95%</i>	<i>5,0%</i>
Italia Centrale	12,3%	-56,10%	5,4%
<i>Maschi</i>	<i>12,2%</i>	<i>-58,20%</i>	<i>5,1%</i>
<i>Femmine</i>	<i>12,4%</i>	<i>-54,03%</i>	<i>5,7%</i>
Italia Meridionale	15,9%	-49,69%	8,0%
<i>Maschi</i>	<i>16,1%</i>	<i>-51,55%</i>	<i>7,8%</i>
<i>Femmine</i>	<i>15,5%</i>	<i>-45,81%</i>	<i>8,4%</i>

Tabella 79 – Percezione di insicurezza dell'occupazione, per area geografica e genere

Nel 2013 in media, 1 lavoratore ogni 8 segnalava i propri timori sulla tenuta del sistema che riguardava il proprio posto di lavoro e la presenza reale di alternative adeguate. Sei anni dopo l'indicatore ha perso oltre la metà del proprio valore identificando il peso dei “preoccupati” intorno ad 1 ogni 20: un miglioramento significativo. I tassi di riduzione sono stati sostanzialmente identici in tutte le aree geografiche e per entrambe i generi, portando i valori al 2019 in una zona di maggiore tranquillità.

¹⁹ Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

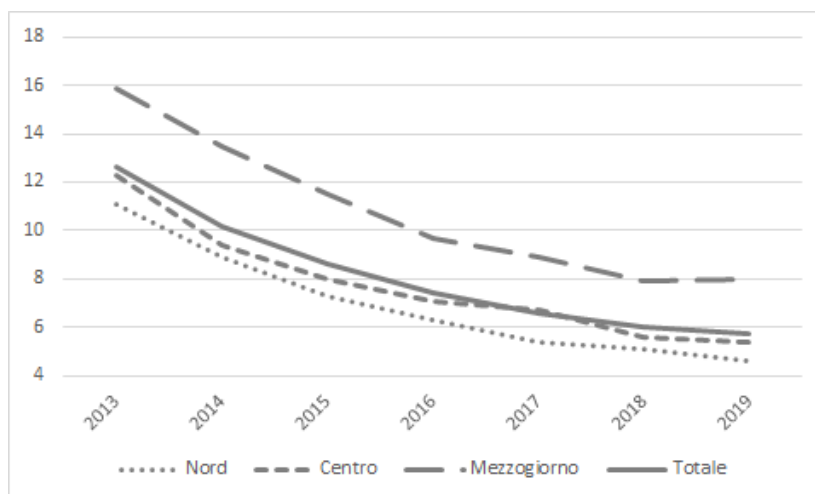


Figura 169 - Percezione di insicurezza dell'occupazione, per area geografica

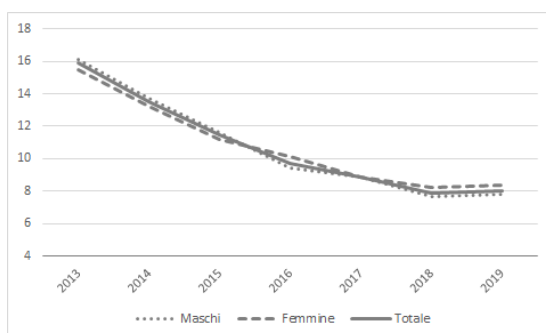


Figura 170 - Percezione di insicurezza dell'occupazione Italia totale

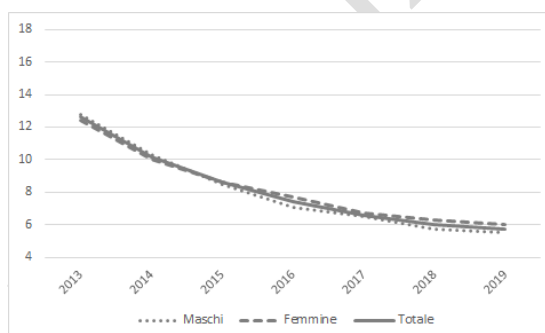


Figura 171 - Percezione di insicurezza dell'occupazione Italia settentrionale

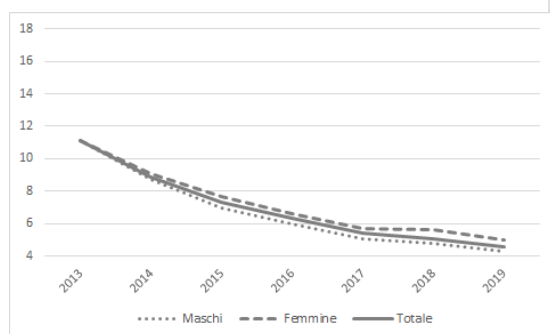


Figura 172 - Percezione di insicurezza dell'occupazione Italia centrale

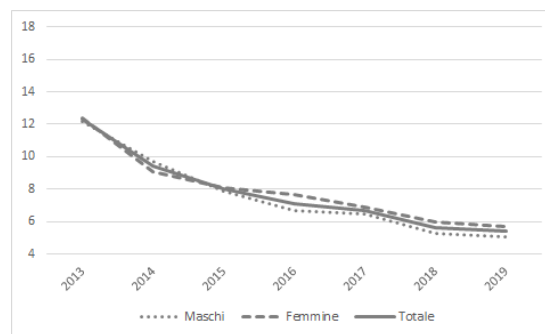


Figura 173 - Percezione di insicurezza dell'occupazione Italia meridionale

Certamente mancano i dati relativi al 2020 e al 2021; la pandemia e le ripercussioni economiche hanno determinato una crescita dei timori sulla tenuta del proprio posto di lavoro. Alla fine del secondo trimestre 2020, il peso di questi lavoratori è cresciuto decisamente, tornando al 7,8% (con un incremento del 37%) e, soprattutto, lasciando aperte prospettive di precarietà ritenute fortemente in crescita.

Giunti al termine di questa lunga analisi sul lavoro e sulla conciliazione dei tempi di vita, vediamo di sintetizzarne le segnalazioni emerse, alla ricerca dei punti di disuguaglianza esistenti e potenziali, ma anche alla ricerca di possibili punti di svolta.

Abbiamo analizzato quattordici indicatori, raggruppabili, per omogeneità, in 4 aree: partecipazione e mancata partecipazione al lavoro, adeguatezza della formazione e della remunerazione, incidenza del lavoro sul ruolo femminile, soddisfazione del lavoro e delle sue prospettive. Il nostro obiettivo riguarda soprattutto verificare che siano identificabili le aree di mancata equità sullo stato e sulle prospettive del proprio ruolo in azienda.

La prima componente, quella più “generalista” dell’occupazione, mette in evidenza una chiara disparità tra maschi e femmine e tra nord e sud, con una tendenza alla sostanziale stabilità delle situazioni storicamente consolidate, senza alcun vero segnale di miglioramento. Stessa disparità emerge chiara anche nella mancata partecipazione al lavoro, sia essa disoccupazione piuttosto che inattività o attività ridotta non voluta. Basso rimane il tasso di stabilizzazione del lavoro instabile, che, sebbene in lieve miglioramento, continua a manifestare una disuguaglianza di fondo, dove non si vedono miglioramenti strutturali neanche nelle aree (geografiche o di genere) già storicamente in difficoltà. Sembra mutare il processo di precarizzazione dei rapporti di lavoro, con un miglioramento nei numeri (diminuisce il peso degli occupati che, da almeno 5 anni, quali titolari di un contratto a termine), ma con una incertezza degli sviluppi: non è chiaro dove vadano i lavoratori che escono dal rapporto a termine (se in un rapporto a tempo indeterminato oppure in inattività). Dirompente è la crescita del part-time involontario: è sempre maggiore il numero di coloro che “si accontentano” di un lavoro parziale per non perdere anche questa piccola opportunità. Rimane ancora alto il peso degli occupati non regolari e questo fenomeno non pare segnare variazioni significative.

La seconda componente, quella dell’adeguatezza della formazione e della remunerazione, mostra un Paese in cui è alto ed è in crescita il peso degli occupati sovraistruiti, indice di un sottoutilizzo del capitale umano a disposizione (dove fa più specie il trend di crescita in atto del peso degli occupati sovraistruiti, piuttosto che le differenze di genere e di area geografica). Accanto a questa valutazione, vediamo che continua ad esistere una quota non indifferente di lavoratori che ricevono una retribuzione inferiore ai 2/3 del valore mediano nazionale. L’insieme di questi due aspetti evidenzia una sottoccupazione qualitativa e quantitativa degna di valutazione e di ricovero. La sovraistruzione e il basso salario sembra che vadano a braccetto e i lavoratori si sono trovati spesso da soli a combattere un sistema che fagocita le persone, gli ideali e le risorse, senza mai pensare che unire le forze avrebbe migliorato la situazione di tutti.

Ora se vogliamo veramente cambiare la situazione bisogna affrontare il problema come l’abbiamo posto nel capitolo dell’istruzione ovvero: fare un passo indietro, un’analisi puntuale e veritiera di quello che sta accadendo e chiederci come rifondare il mondo del lavoro. Cosa fare? Prima di tutto ridare dignità e rispetto per ogni tipo di lavoro, di ogni persona che svolga un determinato mestiere, dobbiamo capire che siamo cellule di uno stesso organismo; solo in questo caso possiamo cambiare il mondo del lavoro partendo dal basso, dalla forza lavoro; in fondo se vogliamo costruire una casa nuova partiremmo dalle fondamenta.

La terza componente riguarda espressamente il ruolo femminile, come cardine tra vita lavorativa e vita domestica. Se mai ce ne fosse stato bisogno, l’analisi conferma il pensiero espresso da tutte le neo-mamme: la donna, per trovare un equilibrio tra il ruolo di lavoratrice e quello di mamma deve “fare i numeri”, non tanto in termini circensi, quanto in termini

matematici; deve trovare, cioè, un equilibrio di impiego del proprio tempo e della propria concentrazione tra due ruoli non sempre complementari, pena la riduzione di ruolo in una delle due attività (lavorativa o familiare) o di entrambe. Abbiamo visto, così, che le madri di bambini piccoli devono rinunciare a qualcosa in termini lavorativi (almeno il 20% del proprio impegno e, di conseguenza, di retribuzione) e/o in termini di equilibri familiari. Basti pensare alla giornata tipo, in tempo di Covid, di una mamma lavoratrice, con un *partner* (è indifferente la certezza o la sacralità del rapporto tra i due) lavoratore, dove entrambi lavoravano in remoto e, magari, con figli che studiavano in dad. Ci volete spiegare come sia stato possibile conciliare tutti gli impegni? Quanti sono stati i *partner* disposti a dividere con lei gli impegni extra-lavorativi? L'indice di asimmetria del lavoro familiare è emblematico (e i nostri dati sono fermi al 2019, e non hanno quindi considerato lo *shock* del *lockdown* e della crisi pandemica, con una vita da remoto che ha impegnato tutta la famiglia): nel 2019 il 63% del lavoro familiare veniva svolto dalle donne e il 37% dagli uomini, in peggioramento del 12% rispetto a 10 anni prima.

L'ultima componente incoraggiante è quella relativa alla soddisfazione del lavoro e delle sue prospettive. Il lavoratore italiano, sulla base del reddito, delle ore lavorate, delle relazioni di lavoro, della stabilità del posto di lavoro, della distanza casa-lavoro e dell'interesse per il lavoro svolto, mostra un grado di soddisfazione che mediamente si colloca su un valore di 7,5/10. Esistono differenze di valutazione da parte dei lavoratori dipendenti, che risultano più soddisfatti dei lavoratori autonomi, soprattutto a causa del livello dei redditi, della stabilità del lavoro e delle ore lavorate. Come potevamo attenderci, anche in questo spicchio di valutazione dell'equità nel mondo del lavoro, sono le donne e le aree geografiche meridionali che segnano le differenze più marcate rispetto agli uomini e ai lavoratori settentrionali. Naturalmente sembra chiaro a tutti che lo *shock* derivante dalla pandemia del Covid ha aggravato tutte le differenze, rendendo ancora più marcate le insoddisfazioni marginali.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Il PNRR riserva circa 20 miliardi di euro alla Missione 5, denominata “**Inclusione e coesione**”.

La Missione 5 è costituita da 3 Componenti:

- *M5C1 – Politiche per il lavoro*
- *M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore*
- *M5C3 – Interventi speciali per la coesione territoriale*

Questa missione ha un ruolo di grande rilievo nel perseguimento degli obiettivi, trasversali a tutto il PNRR, di sostegno al potenziamento femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere, di incremento delle prospettive occupazionali dei giovani, di riequilibrio territoriale e sviluppo del Mezzogiorno e delle aree interne. Per accompagnare la modernizzazione del sistema economico del Paese e la transizione verso un'economia sostenibile e digitale sono centrali le politiche di sostegno all'occupazione: formazione e riqualificazione dei lavoratori,

attenzione alla qualità dei posti di lavoro creati, garanzia di reddito durante le transizioni occupazionali.

Il mondo del lavoro, dopo l'abbattimento di una serie di diritti che ne hanno caratterizzato lo sviluppo fino agli anni ottanta del Novecento, si sta dimostrando una palestra importantissima nella quale mostrare il valore dei propri muscoli. Attualmente, soprattutto dopo il superamento della crisi corrente, dovremmo ricostruire dalla base quest'area, non fosse altro che per la propria vitale importanza per la vita sociale del Paese.

Quello che attualmente manca e che è stato attivamente e coscientemente distrutto, è la coesione e la collaborazione tra lavoratori e lavoratrici. Sembra impossibile dirlo, ma la distruzione della forza che avevano i lavoratori era una montagna difficile da scalare ed era il frutto di anni di lotte per il raggiungimento di una dignità adeguata all'importanza che ha il lavoro nell'intero processo economico di un paese. C'era un'unione decisa e compatta tra tutti i portatori di lavoro nei confronti dei portatori di capitale e i risultati ottenuti erano sempre derivati da una capacità di sintesi delle due forze in campo (lavoro e capitale). Già da molti anni, con una precarizzazione imposta dall'alto e, quasi, accettata dal basso, il coltello dalla parte del manico è passato nelle mani di chi può decidere se e chi assumere, tenere o licenziare, seguendo solo le regole elementari del mercato. Regole elementari che sono fuori dalla portata di molti lavoratori che non possono che subire quanto succede, senza quasi avere la forza di reagire. Dobbiamo capire e interiorizzare che i fattori della produzione classica (natura, capitale e lavoro) devono coesistere con pari dignità e con finalità congiuntamente definite. Precarizzare il lavoratore significa solo sfruttarne le capacità, pagandolo il meno possibile, beneficiando così il bilancio dell'impresa e, quindi, i conti degli azionisti. Tanto più che, avendo rotto il fronte unitario tra i lavoratori, è stata volutamente aperta un'area di concorrenza spinta, con speculazioni al ribasso che rendono sempre più precario e instabile il rapporto tra lavoratore e lavoro, ma determinando anche una precarizzazione dell'intera vita del lavoratore.

Il PNRR ha indicato obiettivi chiari e positivi, lo sforzo deve arrivare anche a nuove forme di coesione di tutta la forza lavoro che ha di certo la capacità di cambiare le carte in tavola.