

LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA

1. Concetti di base

Possedere un lavoro adeguatamente remunerato, ragionevolmente sicuro e rispondente alle competenze, costituisce un'aspirazione universale delle persone contribuendo in modo decisivo al loro benessere. Se la mancanza di una "buona occupazione" ha senza dubbio un impatto negativo sul livello di benessere, un impatto simile può avere una cattiva distribuzione degli impegni lavorativi che impedisca di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita familiare e sociale. Le sotto-dimensioni e gli indicatori scelti per rappresentare questo dominio intendono rispondere a tale approccio e, quindi, illustrare il contributo che la condizione lavorativa può dare al benessere di una società sviluppata quale quella italiana.

2. Dimensioni considerate per la rappresentazione del dominio

Muovendo dalla prospettiva quantitativa della partecipazione al lavoro fino a quella soggettiva della *job satisfaction*, il dominio è stato articolato in cinque dimensioni:

1. Partecipazione e inclusione sociale. Rileva l'aspetto quantitativo della partecipazione al lavoro. Ciò permette di presentare le situazioni a maggior rischio di povertà ed esclusione sociale, evidenziando la gravità socio-economica della scarsa occupazione.
2. Qualità del lavoro (stabilità, retribuzione, competenze e sicurezza nel lavoro). La seconda dimensione focalizza l'attenzione sulle caratteristiche dell'occupazione in termini di stabilità normativa e di fatto, retribuzione, competenze e sicurezza nel lavoro. La qualità dell'occupazione non è omogenea: ci sono i buoni e i cattivi lavori.
3. Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Questa dimensione è volta a indagare la gestione dei tempi di lavoro e di vita in relazione agli impegni familiari. La compatibilità tra l'occupazione delle donne e la loro funzione riproduttiva è un obiettivo cruciale delle politiche del lavoro. La qualità dell'occupazione di un paese si misura anche sulla possibilità che le donne con figli riescano a conciliare i lavori di cura familiare con il lavoro retribuito.
4. Vita di impresa. Rileva la partecipazione sociale dei lavoratori alle attività dell'impresa, quale elemento sia di un maggior benessere individuale sia di una migliore produttività del lavoro.
5. Insicurezza dell'occupazione e soddisfazione del lavoro. L'ultima dimensione vuole cogliere gli aspetti soggettivi del benessere lavorativo, indagando la percezione di insicurezza nella perdita dell'occupazione e la soddisfazione per il lavoro. Molti studi hanno adottato la *job satisfaction* come ragionevole *proxy* per stimare la complessiva qualità del lavoro percepita dai lavoratori. Secondo questi studi la soddisfazione del lavoro risulta un buon predittore dei comportamenti dei lavoratori: dalle dimissioni, all'assenteismo, alla produttività.

Inizialmente sono stati selezionati ventitré indicatori, due dei quali (percezione dell'insicurezza dell'occupazione e soddisfazione del lavoro) come risultato della sintesi di più variabili. Gli indicatori sono

¹ Hanno contribuito alla stesura del rapporto: Saverio Gazzelloni, Federica Pintaldi, Emilio Reyneri, Ugo Trivellato.

successivamente stati distinti in quindici core e otto addizionali. Da tener presente che quattro indicatori core (tasso di copertura dell'indennità di disoccupazione, contrattazione integrativa, presenza delle RSU, e percezione dell'insicurezza dell'occupazione) non sono attualmente disponibili e un altro indicatore core (soddisfazione del lavoro) è solo parzialmente ricostruibile e con cadenza quinquennale.

La scelta degli indicatori è stata fatta tenendo conto delle proposte contenute nei diversi documenti Oecd, Eurostat, Unece e Ilo sulla qualità del lavoro e della vita, anche al fine di consentire un buon livello di comparabilità internazionale. Tuttavia, va sottolineato che, ove possibile, si sono preferiti indicatori in grado di cogliere meglio le criticità peculiari del mondo del lavoro italiano, quali, ad esempio, l'ampia presenza di persone con una ricerca del lavoro non attiva, la scarsa occupazione femminile, giovanile e anziana, il peculiare ruolo della famiglia nella composizione dell'occupazione, la diffusione di situazioni occupazionali instabili, il crescente fenomeno della sovra-istruzione dei giovani e le difficoltà di conciliare i tempi di lavoro e di vita per le donne. Infine, seguendo le indicazioni internazionali, si propone di indagare anche la percezione soggettiva che i lavoratori hanno delle proprie condizioni di lavoro, con particolare attenzione al rischio di perdere e di non ritrovare un'occupazione. Poiché questa sotto-dimensione non è rilevata da alcuna indagine ricorrente in Italia, si tratterà di inserire un'apposita batteria di domande nella rilevazione sulle forze di lavoro.

Quanto alla disaggregazione degli indicatori per misurare l'equità, poiché la quasi totalità degli indicatori è frutto di dati individuali raccolti con surveys, i criteri sono quelli classici proposti nei documenti Eurostat e Oecd: genere, età, cittadinanza, livello di istruzione (da intendere anche come proxy dello status sociale) e ruolo in famiglia. Inoltre, per le peculiarità italiane, è sempre prevista una disaggregazione regionale (che, però, non può essere sempre incrociata con gli altri criteri per ragioni di economicità di lettura e di problemi del campione).

3. Indicatori prescelti

Di seguito si riporta l'elenco degli indicatori selezionati. In appendice le schede presentano in modo dettagliato gli obiettivi che i singoli indicatori intendono perseguire, come sono stati costruiti, le fonti, i criteri di disaggregazione e gli eventuali problemi interpretativi o operativi.

1. Tasso di occupazione 20-64 anni: $\text{Occupati 20-64 anni} / \text{Popolazione 20-64 anni} * 100$.

Il tradizionale indicatore per misurare la scarsità dell'occupazione è il tasso di disoccupazione, ma in un paese come l'Italia in cui la partecipazione al lavoro è bassa a causa soprattutto del ridotto tasso di attività delle donne, il tasso di occupazione rappresenta meglio il livello di partecipazione al lavoro – e per complemento la scarsità della domanda di lavoro.

2. Tasso di mancata partecipazione al lavoro: $\text{Disoccupati 15-74 anni} + \text{parte delle Forze di lavoro potenziali 15-74 anni (inattivi che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare)} / \text{Forze di lavoro 15-74 anni} + \text{parte delle Forze di lavoro potenziali 15-74 anni (inattivi che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare)} * 100$.

Poiché in Italia molte persone non risultano statisticamente in ricerca attiva di lavoro (secondo il criterio dell'Eurostat, che richiede di aver svolto un'azione di ricerca nell'ultimo mese), vuoi perché scoraggiate vuoi perché non vi è un sistema di welfare che collega ricerca di lavoro e concessione dell'indennità di disoccupazione, il tradizionale tasso di disoccupazione fornisce una rappresentazione sottostimata dalla gravità del problema. Eurostat ha recentemente elaborato un nuovo indicatore per cogliere la fascia delle forze di lavoro potenziali, cioè di coloro che sono disponibili a lavorare, ma non cercano lavoro (oppure cercano lavoro, ma non sono immediatamente disponibili). L'indicatore propo-

sto muove dalla somma di disoccupati “ufficiali” e forze di lavoro potenziali e ne esprime il peso relativo rispetto al denominatore appropriato rappresentato dagli “esposti al rischio” (gli occupati più il numeratore). Esso si presta bene per misurare l’offerta di lavoro insoddisfatta, tenendo conto delle peculiarità del mercato del lavoro e del sistema di welfare italiano.

3. Percentuale di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili: Occupati in lavori instabili al tempo t1 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori coordinati e continuativi o a progetto + prestatori d’opera occasionali + lavoratori autonomi senza dipendenti mono committenti) che svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato + autonomo con dipendenti + autonomo senza dipendenti non mono committente) a un anno di distanza / Occupati in lavori instabili al tempo t1 * 100.

Contrariamente alla tradizionale incidenza degli occupati in rapporti giuridicamente instabili, che presenta un andamento anticiclico, questo indicatore è particolarmente utile a rappresentare le variazioni nel corso del tempo del livello di difficoltà di stabilizzare i rapporti di lavoro a termine ed è quindi importante soprattutto per i giovani.

L’indicatore misura i flussi di passaggio da una posizione lavorativa instabile (con scadenza) ad una stabile (senza scadenza) nel corso di un anno. Poiché spesso la posizione instabile caratterizza la fase di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani o comunque costituisce la modalità con cui le imprese impiegano un nuovo lavoratore, l’indicatore mette in luce le possibilità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

4. Percentuale di occupati in lavori a termine da almeno 5 anni: Dipendenti a tempo determinato e collaboratori che hanno iniziato l’attuale lavoro da almeno 5 anni / Totale dipendenti a tempo determinato e collaboratori *100.

L’indicatore vuole rilevare il fenomeno “trappola della precarietà”, ossia quanti individui continuano a svolgere sempre lo stesso lavoro con un susseguirsi di contratti a termine. Per calcolare l’indicatore correttamente servirebbero i dati Inps che permettono di ricostruire la storia lavorativa del singolo individuo. Come proxy si possono utilizzare le informazioni desumibili dalla Rilevazione sulle forze di lavoro.

5. Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga: Dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a 2/3 di quella mediana / Totale dipendenti*100.

Una bassa paga si riflette in peggiori condizioni di vita. In termini relativi, l’indicatore identifica i lavoratori dipendenti in condizioni salariali più svantaggiate. Questo indicatore è importante poiché le ricerche hanno rivelato il forte rischio di “intrappolamento” nei bassi salari e quindi di ingresso nell’area della povertà e dell’esclusione sociale per persone che pure hanno un’occupazione.

6. Incidenza di occupati sovraistruiti: Occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione / Totale occupati*100.

L’adeguatezza del titolo di studio in relazione al lavoro svolto è calcolata dall’incrocio tra le classificazioni ISCED e ISCO. Questo indicatore misura il fenomeno della sovraistruzione (o della sotto-qualificazione), sempre più diffuso anche in Italia, che colpisce soprattutto i giovani, perché la domanda di lavoro non riesce a far fronte a un’offerta sempre più istruita.

7. Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente: Numero di infortuni mortali e inabilità permanente / Totale occupati (al netto delle forze armate)*1.000.

La protezione del lavoratore è sicuramente una delle condizioni basilari della qualità del lavoro. Il verificarsi di infortuni mortali o che provocano inabilità permanente rappresenta il “picco”, l’elemento più estremo del mancato rispetto delle norme che riguardano la sicurezza nel lavoro.

Questo indicatore, uno dei pochissimi non costruiti su base individuale, mette in luce il fenomeno della sicurezza sul lavoro in un modo ben confrontabile nel tempo e tra regioni/nazioni.

8. Incidenza di occupati non regolari sul totale degli occupati: Occupati che non rispettano la normativa vigente in materia lavoristica, fiscale e contributiva / totale occupati * 100.

L'indicatore vuole rilevare gli occupati che svolgono un lavoro al fuori di ogni regola e quindi privi di ogni protezione contrattuale e copertura previdenziale. Rientrano nell'ambito delle attività lavorative non dichiarate le seguenti tipologie di prestazioni lavorative: a) continuative, svolte non rispettando la normativa vigente; b) occasionali, svolte da persone che si dichiarano non attive in quanto studenti, casalinghe o pensionati; c) degli stranieri non residenti e non regolari.

9. Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli: *Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni / Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli.*

La qualità dell'occupazione di un paese si misura anche sulla possibilità che le donne con figli piccoli riescano a conciliare il lavoro retribuito con i lavori di cura familiare. La mancanza di servizi di welfare adeguati può comportare la scelta di lasciare il lavoro in caso della nascita di un figlio.

10. Indice di asimmetria del lavoro familiare: *Tempo dedicato al lavoro domestico dalla donna / tempo dedicato al lavoro domestico da entrambi i partner*100.*

L'indice analizza il grado di condivisione dei carichi del lavoro familiare (domestico e di cura) tra uomini e donne che vivono in coppia. L'obiettivo è rilevare le disuguaglianze di genere nel conciliare il lavoro retribuito con quello domestico. Per tale motivo si considerano solo le coppie nelle quali entrambi i partner lavorano e l'età della donna è compresa tra 25 e 44 anni.

11. Quota di popolazione 15-64 anni che svolge più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o domestico: *Individui di 15-64 anni che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o domestico / Individui 15-64 anni*100.*

L'indicatore analizza il grado di sovraccarico di lavoro e di conseguente mancanza di tempo libero, dovuto a un eccessivo impegno di lavoro retribuito o domestico. Il vantaggio è riuscire a cogliere l'impegno orario complessivo tenendo conto anche del lavoro per la famiglia.

12. Quota di lavoratori dipendenti coperti da contrattazione collettiva di secondo livello²: *Occupati dipendenti coperti da contrattazione collettiva di secondo livello / Totale dipendenti in imprese con oltre 10 dipendenti*100.*

In un contesto quale quello italiano, in cui prevalgono le piccole organizzazioni e la presenza del sindacato non è istituzionalizzata per legge, si può ritenere che lavorare in un'impresa ove esiste una contrattazione sindacale aziendale costituisca una condizione di miglior partecipazione sociale per i lavoratori. La contrattazione di secondo livello aumenta la retribuzione dei lavoratori tramite benefit, premi di produzione e incentivi. Ciò può determinare un maggior coinvolgimento del lavoratore alla vita dell'impresa, con effetti positivi sia sulla soddisfazione individuale sia sulla produttività del lavoro. Informazione non disponibile, che potrebbe essere rilevata tramite le rilevazioni sulle imprese.

13. Quota di dipendenti che lavorano in una impresa dove è presente la Rsu³: *Occupati dipendenti in imprese dove è presente la RSU / Totale dipendenti *100.*

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), in ragione della loro natura elettiva, favoriscono la partecipazione dei lavoratori, anche non iscritti al sindacato, alle relazioni industriali. Le RSU tutelano i diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro, soprattutto in materia di sicurezza e di contrattazione integrativa. Informazione non disponibile, che potrebbe essere rilevata tramite le rilevazioni sulle imprese.

14. Percezione di insicurezza dell'occupazione⁴: *Occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro attuale e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile / Totale occupati*100.*

Poiché le ricerche comparative hanno mostrato che il sentimento di insicurezza dell'occupazione quale è percepito dal lavoratore può non essere strettamente connesso all'instabilità giuridica del rapporto di

² Indicatore non disponibile.

³ Indicatore non disponibile.

⁴ Indicatore non disponibile.

lavoro, e appare correlato piuttosto all'andamento del mercato del lavoro e soprattutto agli assetti delle provvidenze per chi perde il lavoro, questo indicatore misura una percezione che può avere un importante impatto sul benessere psicologico dei lavoratori. Il dato non è disponibile, è auspicabile l'inserimento dei quesiti nella Rilevazione sulle forze di lavoro.

15. Soddisfazione per il lavoro svolto⁵: *Indicatore costruito come media della soddisfazione (ad esempio, utilizzando una scala da 0 a 10) di più aspetti: tipo di lavoro svolto, guadagno, prospettive di miglioramento della posizione, relazioni con altri, condizioni e ambiente di lavoro, conciliazione con i tempi di vita.*

A fronte delle crescenti difficoltà di valutare la qualità "oggettiva" del lavoro, comunque rilevata grazie alla percezione dei lavoratori, parecchi studi hanno adottato una misura ancor più soggettiva, la *job satisfaction*, come ragionevole *proxy* per stimare la complessiva qualità del lavoro. Il riferimento ai diversi aspetti può contribuire a ridurre i *bias* valutativi, anche se il criterio di aggregazione è fonte di incertezza. L'indicatore è solo parzialmente disponibile.

4. Indicatori considerati ma non selezionati nel set finale

Il gruppo di lavoro ha inizialmente preso in considerazione un insieme più esteso di indicatori rispetto ai 15 selezionati. Si tratta comunque di indicatori importanti e idonei a rappresentare il dominio, ma che in un'ottica di parsimonia si è deciso di non inserire nel set finale.

a. *Incidenza del part-time involontario (addizionale)*

Questo indicatore rivela quanto la diffusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, cui si deve gran parte della crescita dell'occupazione (soprattutto femminile) in Italia, sia frutto più delle nuove caratteristiche della domanda di lavoro o delle scelte dei lavoratori (in particolare delle donne lavoratrici). Inoltre, questo indicatore sarà utile anche per comprendere le ragioni del recente, pur lieve, aumento del part time maschile anche in Italia.

b. *Tasso di disoccupazione (addizionale)*

È l'usuale indicatore della disoccupazione, che misura la percentuale di chi cerca attivamente un lavoro senza riuscire a trovarlo. Tipicamente utilizzato per i confronti internazionali.

c. *Tasso di disoccupazione di lunga durata (addizionale)*

Questo indicatore segnala la consistenza della fascia di disoccupati che corrono il maggior rischio di esclusione sociale poiché soggetti al fenomeno dell'isteresi.

d. *Incidenza di occupati in lavori instabili (addizionale)*

Questo indicatore rappresenta adeguatamente il fenomeno dell'instabilità occupazionale, perché include tra quelli instabili non solo i rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato, ma anche quelli di lavoro parasubordinato, giuridicamente indipendenti ma di fatto dipendenti a termine, particolarmente diffusi in Italia.

d. *Retribuzione media mensile netta (addizionale)*

È il consueto indicatore dell'andamento e della differenziazione delle remunerazioni dei lavoratori dipendenti. Da confrontare con l'andamento dell'indice dei prezzi.

e. *Incidenza di occupati in orari asociali (addizionale)*

Poiché nelle società economicamente avanzate sono i lavoratori intellettuali a lavorare più a lungo, la mera durata settimanale del lavoro non può essere più considerata un indicatore della qualità

⁵ Indicatore parzialmente disponibile.

dell'occupazione, mentre assume rilievo il lavoro notturno e/o nei fine settimana, che può rendere difficili le relazioni sociali e l'organizzazione della vita familiare.

f. Durata media del tempo di spostamento casa-lavoro (addizionale)

Per la sempre più intensa urbanizzazione e per la crescente combinazione tra mobilità occupazionale e stabilità residenziale, questo aspetto "laterale" dell'occupazione può avere un serio impatto sulla possibilità di conciliare i tempi di lavoro con quelli di vita.

g. Soddisfazione generale per il lavoro svolto (addizionale)

Valgono le osservazioni fatte per il precedente indicatore, anche se in questo caso il problema dell'aggregazione scompare a fronte del rischio di una maggiore volatilità soggettiva.

5. Problemi aperti e proposte

Tra gli indicatori selezionati, i seguenti non sono attualmente disponibili:

Indicatore 12: Quota di lavoratori dipendenti coperti da contrattazione collettiva di secondo livello;

Indicatore 13: Quota di dipendenti che lavorano in una impresa dove è presente la Rsu;

Indicatore 14: Percezione di insicurezza dell'occupazione;

Indicatore 15: Soddisfazione per il lavoro svolto del lavoro, che è solo parzialmente disponibile.

Gli indicatori 12 e 13 potrebbero essere rilevati nell'ambito delle indagini sulle imprese condotte periodicamente dall'Istat. Per gli indicatori 14 e 15, domande apposite dovrebbero essere inserite nella Rilevazione sulle forze di lavoro.

Per quanto riguarda la soddisfazione del lavoro, potrebbero essere ripresi le domande e gli items di risposta presenti nella recentissima e non ancora validata multiscopo Famiglie e soggetti sociali.

Per la sicurezza dell'occupazione, l'unico riferimento possibile a domande già "tarate" è quello all'indagine sulle condizioni di lavoro della Fondazione europea di Dublino.

Le due domande sono:

1. Nei prossimi 6 mesi potrei perdere il lavoro?

2. Se dovessi perdere o lasciare il mio attuale lavoro, sarebbe facile per me trovare un lavoro a una retribuzione simile?

Per entrambe le domande le modalità di risposta sono (a. fortemente d'accordo, b. d'accordo, c. né d'accordo, né in disaccordo, d. in disaccordo, e. fortemente in disaccordo).

Inoltre, tra i fabbisogni informativi da soddisfare occorrerebbe individuare un indicatore vicino all'idea di misurare la "copertura assicurativa". Infatti, è importante conoscere se una quota più o meno ampia di occupati abbia una copertura rispetto al rischio di perdere, anche temporaneamente, l'occupazione. Purtroppo, attualmente non sono disponibili informazioni che permettano di costruire un indicatore adeguato del tasso di copertura dell'indennità di disoccupazione. I dati Inps rilevano l'ammontare dei sussidi e il numero di beneficiari in un determinato periodo. Tuttavia non sono disponibili informazioni né su quanti lavoratori hanno maturato i requisiti né su quanti di coloro che hanno perso il lavoro hanno potuto accedere all'indennità assicurativa. Quale stima indiretta, i dati RFL sono stati ritenuti poco appropriati, in quanto la platea dei potenziali beneficiari presenta caratteristiche troppo diverse da quelle desumibili dalla rilevazione campionaria.

Il gruppo di lavoro propone il seguente indicatore:

Tasso di copertura dell'indennità di disoccupazione: $\text{Perettori di indennità di disoccupazione} / \text{Totale lavoratori cessati involontariamente} * 100$. L'indicatore si propone di stimare quanti soggetti che hanno perso il lavoro in un dato periodo per causa involontaria (ad es. lavoro a termine, licenziamento) abbiano avuto accesso all'indennità di disoccupazione. Ciò permetterebbe anche di valutare gli effetti delle riforme del mercato del lavoro in materia sia di ammortizzatori sociali sia delle modalità di assunzione e licenziamento. Per la costruzione di questo indicatore è da valutare la fattibilità di un link a livello di microdati tra le informazioni desumibili dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) sui flussi in entrata e in uscita dell'occupazione e i dati Inps sui beneficiari di sussidio di disoccupazione.

Quasi tutti gli indicatori proposti possono essere costruiti su base individuale, a eccezione dei seguenti:

- L'indicatore sul lavoro irregolare;
- L'indicatore sugli infortuni sul lavoro;
- l'indicatore sull'estensione della contrattazione di secondo livello;
- l'indicatore sulla presenza delle RSU.

Uno dei punti cruciali nella misurazione del BES è tenere conto non solo del valore medio di un indicatore ma anche della sua distribuzione. Nel caso di indicatori quantitativi solo a livello aggregato – quali la maggior parte di quelli presenti in questo dominio – le differenze possono essere calcolate solo tra gruppi di individui. A tale scopo, attualmente è prevista la disaggregazione di tutti gli indicatori per caratteristiche socio-demografiche e territorio. In alcuni casi sono proposti anche incroci multipli (ad esempio tasso di occupazione per genere, titolo di studio e classe di età). In questo modo l'informazione resa disponibile è molto ricca. Tuttavia rischia di divenire dispersiva. Al fine di analizzare l'equità, si potrebbero considerare gli odds o gli indici di omogeneità/eterogeneità di una distribuzione per descrivere le differenze riscontrate nei diversi gruppi presi in esame. Inoltre ci si interroga sull'opportunità di considerare le differenze solo separatamente (ad esempio: differenze di genere, di cittadinanza, per titolo di studio) oppure costruire anche un indice sintetico di disuguaglianza per l'indicatore considerato. Tale indice potrebbe fornire un'indicazione di sintesi di quanto un indicatore presenti un andamento omogeneo per territorio e nei gruppi sociali. Da approfondire la metodologia statistica da adottare e gli eventuali pesi da assegnare ai differenti gruppi considerati. Peraltro, potrebbe essere utile costruire allo stesso tempo sia un indice di disparità territoriale (ad esempio tra le regioni) sia un indice che dia conto delle disuguaglianze sociali. Da tener presente che gli incroci possibili a livello Italia sono molto più numerosi rispetto a quelli disponibili per singola regione. A livello regionale, oltre al fatto che un indice di disparità territoriale (tra le province) spesso non è calcolabile, e forse anche poco significativo, questo comporta che un eventuale indice di "disuguaglianze sociali" può avvalersi solo di pochi confronti tra gruppi sociali. Resta il fatto che il problema dell'equità e l'eventuale sintesi delle differenze riscontrate devono essere affrontati tenendo conto della loro rilevanza teorica e politica. Se da un punto di vista del territorio equità equivale senza dubbi ad assenza di disparità, e lo stesso può dirsi per le differenze di genere e di cittadinanza, la questione diviene più complessa quando si analizzano gli indicatori per età, posizione familiare e livello di istruzione. Ad esempio, quanto è equo uno stesso tasso di disoccupazione per genitori e figli? O una retribuzione simile per diplomati e laureati? La questione, prima di porsi in termini tecnico-statistici, presuppone un giudizio di valore.

Riferimenti bibliografici

Anastasia B., et al., *Chi percepisce l'indennità di disoccupazione? Tassi di copertura e selettività dei requisiti richiesti*, I Tartufi n. 38, marzo 2011, Veneto lavoro.

Anderson, C. J., & Pontusson, J., 2007, *Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries*, European Journal of Political Research, 46(2), pp. 211-235.

Anker, R., et al., 2003, *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, International Labour Review, 142 (2), pp. 148-177.

Battistin, E., Rettore, E., e Trivellato, U., 2007, *Choosing between alternative classification criteria to measure the labour force state*, Journal Of The Royal Statistical Society Series A, vol. 170(1), pp. 5-27.

Berton, F., Richiardi, M., Sacchi, S., (a cura di), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna, 2009.

Barbieri, P., Scherer, S., 2009, *Labour Markte Flexibilisation and its Consequences in Italy*, European Sociological Review 25(6), pp. 677-692.

Bonnet, F., et al., 2003, *A family of decent work indexes*, International Labour Review, 142 (2), pp. 214-239.

Brandolini A., P. Cipollone e E. Viviano, 2006, *Does The Ilo Definition Capture All Unemployment?*, Journal of the European Economic Association, vol. 4(1), pp. 153-179.

Esping-Andersen, G., Regini, M., *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press, 2000.

Groot, W., van der Brink, H.M, 2000, *Overeducation in the labour market: a meta-analysis*, Economics of Education Review, vol. 19, pp. 131-147.

ILO, *Decent work: Report of the Director-General. International Labour Conference, 87th Session*, ILO, Ginevra, 1999.

ILO, *Measuring Decent Work*, Discussion paper per Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Ginevra, 8-10 settembre, 2008.

Leombruni R, Paggiaro A., Trivellato U., *Per un pugno di euro. Storie di ordinaria disoccupazione*, Working Paper no. 120, febbraio 2012, Laboratorio Riccardo Revelli.

Lozano, E., *Quality in work: Dimensions and indicators in the framework of the European employment 62 strategy*, UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, Ginevra, 11-13 maggio 2005.

Peek, P., *Decent work deficits around the globe: Measuring trends with index. Mimeographed*, Policy Integration Department, ILO. Ginevra, agosto 2006.

Pintaldi, Federica (coord.) et al., *A validation study of quality of Employment indicators*, Validation study per la Task Force on the Measurement of Quality of Employment, novembre, 2009.

Pouliakas, K., e Theodossiou, I., 2010, *Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe*, International Labour Review, 149 (1).

UNECE, *Measuring quality of employment. Country pilot report*, United Nation, Ginevra, 2010.

Appendice: schede indicatori

1) Tasso di occupazione 20-64 anni (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Partecipazione e inclusione sociale
<i>Definizione</i>	Occupati 20-64 anni / Popolazione 20-64 anni *100
<i>Fonte</i>	Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	Partecipazione al lavoro della popolazione in età attiva. L'indicatore intende mettere in luce quanta parte della popolazione in età attiva contribuisce a produrre reddito tramite lavoro e quindi a mantenere il resto della popolazione. La classe di età 20-64 anni è stata scelta in quanto prevista dai nuovi obiettivi di Europa 2020 e tiene conto del fatto che i giovani da 15 a 19 anni sono ormai quasi tutti ancora inseriti in processi formativi.
<i>Unità di analisi</i>	Individui (residenti in famiglia)
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina) ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (20-34, 35-44, 45-54, 55-64, 20-64 anni) ○ Cittadinanza (italiano, straniero solo per la classe di età 35-44 anni) ○ Ruolo in famiglia (single, monogenitore, genitore in coppia con figli, convivente in coppia senza figli, figlio, altro ruolo) per la classe di età 20-49 anni <p>incroci: genere*(livello di istruzione, classe di età, cittadinanza, ruolo in famiglia per la classe 20-49 anni); livello di istruzione*classe di età</p> <p>Livello regionale (incluse Trento e Bolzano):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina) ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (20-34, 35-44, 45-54, 55-64, 20-64 anni) ○ Genere * ruolo in famiglia per la classe 20-49 anni
<i>Periodicità</i>	Trimestrale e annua
<i>Tipologia del dato</i>	Dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 2004 la nuova serie. Dal 1993 la serie ricostruita, ma non disponibili le informazioni per titolo di studio e cittadinanza
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale ed anche provinciale (solo annuale)
<i>Vantaggi</i>	Rilevazione periodica, possibilità di confronti internazionali. A livello annuale maggiori possibilità di disaggregazione.
<i>Svantaggi</i>	In futuro, con il progressivo innalzamento dell'età media e legale di pensionamento, il limite superiore della classe di età potrebbe divenire troppo basso.

2) Tasso di mancata partecipazione al lavoro (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Partecipazione e inclusione sociale
<i>Definizione</i>	Disoccupati 15-74 anni + parte delle Forze di lavoro potenziali 15-74 anni (inattivi che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare)/ Forze di lavoro 15-74 anni + parte delle Forze di lavoro potenziali 15-74 anni (inattivi che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare)*100
<i>Fonte</i>	Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	Per rappresentare appieno la complessa realtà del mercato del lavoro italiano occorre andare oltre la rigida distinzione tra disoccupati e inattivi. L'indicatore, più esteso rispetto al tasso di disoccupazione, permette di cogliere anche quella parte di popolazione inattiva che è potenzialmente disponibile a lavorare. Le forze di lavoro potenziali, definite seguendo la metodologia standardizzata a livello europeo, danno conto degli individui che mostrano comunque un "attaccamento" al mercato del lavoro. Tale aggregato assume una rilevanza particolare in Italia, dove sono estesi i fenomeni di "scoraggiamento", nonché i comportamenti attendisti degli esiti di passate azioni di ricerca.
<i>Unità di analisi</i>	Individui (residenti in famiglia)
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina) ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (15-34, 35-54, 55-74, 15-74 anni) ○ Cittadinanza (italiano, straniero solo per la classe di età 35-44 anni) ○ Ruolo in famiglia (single, monogenitore, genitore in coppia con figli, convivente in coppia senza figli, figlio, altro ruolo) per la classe di età 20-49 anni <p>Incroci: genere*(livello di istruzione, classe di età, cittadinanza, ruolo in famiglia per la classe 20-49 anni); livello di istruzione*classe di età</p> <p>Livello regionale (incluse Trento e Bolzano):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina) ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (15-34, 35-54, 55-74 anni) ○ Genere*ruolo in famiglia per la classe 20-49 anni
<i>Periodicità</i>	Trimestrale e annuale
<i>Tipologia del dato</i>	dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 2004 con la nuova serie
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale e anche provinciale (solo annuale)
<i>Vantaggi</i>	Rilevazione periodica, possibilità di confronti internazionali. A livello annuale maggiori possibilità di disaggregazione. È stata esclusa la parte delle forze di lavoro potenziali che segnalano un comportamento di indisponibilità dell'offerta ("inattivi che cercano lavoro nelle 4 settimane ma non subito disponibili"). Il vantaggio è triplice: la variante (i) è più coerente con la nozione di benessere, (ii) è più appropriata alle caratteristiche del mercato del lavoro e ai pattern della ricerca di lavoro in Italia, (iii) consente più pertinenti confronti internazionali.
<i>Svantaggi</i>	Eurostat diffonde i singoli aggregati ma non calcola un indicatore composito sommando disoccupati e forze di lavoro potenziali. Inoltre calcola gli indicatori relativi rapportandoli alle forze di lavoro.

3) Percentuale di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Qualità dell'occupazione: stabilità
<i>Definizione</i>	Occupati in lavori instabili al tempo t1 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori coordinati e continuativi o a progetto + prestatori d'opera occasionali + lavoratori autonomi senza dipendenti monocommittenti) che svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato + autonomo con dipendenti + autonomo senza dipendenti non monocommittente) a un anno di distanza / Occupati in lavori instabili al tempo t1 * 100
<i>Fonte</i>	Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	L'indicatore misura i flussi di passaggio da una posizione lavorativa instabile (con scadenza) ad una stabile (senza scadenza) nel corso di un anno. Poiché spesso la posizione instabile caratterizza la fase di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani o comunque costituisce la modalità con cui le imprese impiegano un nuovo lavoratore, l'indicatore mette in luce le possibilità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro.
<i>Unità di analisi</i>	Individui (residenti in famiglia)
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina) ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (15-34, 35-54, 55 e più) ○ Cittadinanza (italiano e straniero) <p>incroci: genere*(livello di istruzione, classe di età, cittadinanza); livello di istruzione*classe di età</p> <p>Livello regionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina)
<i>Periodicità</i>	Trimestrale e annuale
<i>Tipologia del dato</i>	dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 2008 indicatore completo. Dal 2004 dipendenti a termine e collaboratori.
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale (solo annuale)
<i>Vantaggi</i>	<p>Coglie il miglioramento medio delle condizioni di lavoro, quanto a stabilità, in chiave longitudinale.</p> <p>Definisce la componenti instabile e stabile anche del lavoro indipendente.</p> <p>Molto correlato al ciclo economico.</p>
<i>Svantaggi</i>	Mancata possibilità di confronti internazionali.

4) Percentuale di occupati in lavori a termine da almeno 5 anni (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Qualità dell'occupazione: stabilità
<i>Definizione</i>	Dipendenti a tempo determinato e collaboratori che hanno iniziato l'attuale lavoro da almeno 5 anni / Totale dipendenti a tempo determinato e collaboratori *100
<i>Fonte</i>	Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	L'indicatore vuole rilevare il fenomeno "trappola della precarietà", ossia di quanti individui continuano a svolgere sempre lo stesso lavoro con un susseguirsi di contratti a termine. Per calcolare l'indicatore correttamente servirebbero i dati Inps che permettono di ricostruire la storia lavorativa del singolo individuo. Come proxy si utilizzano le informazioni desumibili dalla Rfl, considerando per i dipendenti a termine l'anno di inizio lavoro con l'attuale datore di lavoro e per i collaboratori dell'attuale lavoro.
<i>Unità di analisi</i>	Individui (residenti in famiglia)
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina) ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (15-34, 35-54, 55 e più) ○ Cittadinanza (italiano e straniero) <p>incroci: genere*(livello di istruzione, classe di età, cittadinanza); livello di istruzione*classe di età</p> <p>Livello regionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina)
<i>Periodicità</i>	Trimestrale e annuale
<i>Tipologia del dato</i>	dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 2004
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale (solo annuale)
<i>Vantaggi</i>	Coglie la condizione di persistenza di una condizione di insicurezza del lavoro e minori tutele. Definisce la componenti instabile e stabile anche del lavoro indipendente.
<i>Svantaggi</i>	Mancata possibilità di confronti internazionali. L'incidenza è legata alla quota di lavoro a termine. Per tenere conto dell'ampiezza complessiva del fenomeno la percentuale potrebbe essere calcolata sul totale occupati. L'indicatore deve essere testato.

5) Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Qualità dell'occupazione: retribuzione
<i>Definizione</i>	Dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a 2/3 di quella mediana/ Totale dipendenti*100
<i>Fonte</i>	Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	Per molte persone la caratteristica più importante del lavoro è il guadagno. Una bassa paga si riflette in peggiori condizioni di vita. In termini relativi, l'indicatore identifica i lavoratori dipendenti in condizioni salariali più svantaggiate.
<i>Unità di analisi</i>	Individui (residenti in famiglia)
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina) ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (15-34, 35-54, 55 e più) ○ Cittadinanza (italiano e straniero) ○ Professione (qualificata, intermedia, operaia, non qualificata) <p>incroci: genere*(livello di istruzione, classe di età, cittadinanza, professione); livello di istruzione*classe di età</p> <p>Livello regionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina)
<i>Periodicità</i>	Trimestrale e annuale
<i>Tipologia del dato</i>	dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 2008
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale (solo annuale)
<i>Vantaggi</i>	<p>Possibilità di incrocio tra caratteristiche socio-demografiche e lavorative.</p> <p>A livello annuale maggiori possibilità di disaggregazione.</p>
<i>Svantaggi</i>	<p>La retribuzione oraria è stimata a partire dalla retribuzione media mensile e dal numero abituale di ore settimanali.</p> <p>A livello internazionale non vi è una definizione condivisa di bassa paga.</p> <p>Indicatore relativo ai soli lavoratori dipendenti.</p>

6) Incidenza di occupati sovraistruiti (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Qualità dell'occupazione: competenze
<i>Definizione</i>	Occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione /Totale occupati*100. L'adeguatezza del titolo di studio in relazione al lavoro svolto è calcolata dall'incrocio tra le classificazioni ISCED e ISCO.
<i>Fonte</i>	Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	La mancata corrispondenza tra le caratteristiche della forza lavoro occupata, con riferimento al più elevato titolo di studio posseduto, e quelle della professione svolta può generare un utilizzo inefficiente dell'input di lavoro nei processi produttivi e segnalare uno scollamento tra il risultato del sistema formativo e la domanda di lavoro. Oltre a ciò possono entrare in gioco fattori soggettivi legati alla soddisfazione per il lavoro svolto, in relazione sia al guadagno sia alla realizzazione delle proprie aspettative. Il fenomeno spesso si associa alle difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro da parte dei giovani, almeno inizialmente occupati in professioni dove il livello di competenze richiesto è inferiore rispetto al titolo di studio conseguito.
<i>Unità di analisi</i>	Individui (residenti in famiglia)
<i>Livello di disaggregazione</i>	Livello Italia: <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina) ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (15-34, 35-54, 55 e più) ○ Cittadinanza (italiano e straniero) ○ Ruolo in famiglia (single, monogenitore, genitore in coppia con figli, convivente in coppia senza figli, figlio, altro ruolo) per la classe di età 20-49 anni incroci: genere*(livello di istruzione, classe di età, cittadinanza, ruolo in famiglia per la classe 20-49 anni); livello di istruzione*classe di età Livello regionale: <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina)
<i>Periodicità</i>	Trimestrale e annuale
<i>Tipologia del dato</i>	Dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 2004 con nuova serie.
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale (solo annuale)
<i>Vantaggi</i>	Per tenere conto del progressivo innalzamento generale del livello di istruzione, il criterio guida considera adeguato il titolo di studio prevalentemente associato al gruppo professionale. A livello annuale maggiori possibilità di disaggregazione.
<i>Svantaggi</i>	Dal 2011 interruzione della serie con l'introduzione della nuova ISCO.

7) Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Qualità dell'occupazione: sicurezza nel lavoro
<i>Definizione</i>	Numero di infortuni mortali e inabilità permanente / Totale occupati (al netto delle forze armate)*1.000 <i>Nota: sono esclusi gli incidenti avvenuti in itinere nello spostamento casa-lavoro</i> Da definire il peso da assegnare alle due forme di infortunio
<i>Fonte</i>	Numeratore: INAIL Denominatore: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	La protezione del lavoratore è sicuramente una delle condizioni basilari della qualità dello stesso. Il verificarsi di infortuni mortali o che provocano inabilità permanente rappresenta il "picco", l'elemento più estremo del mancato rispetto delle norme che riguardano la sicurezza nel lavoro.
<i>Unità di analisi</i>	Infortuni nel lavoro; Individui (residenti in famiglia)
<i>Livello di disaggregazione</i>	Livello Italia: <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina) ○ Classe di età (15-34, 35-49, 50 anni e più) ○ Paese di nascita (Italia e estero) ○ Settore di attività economica (agricoltura, industria in senso stretto, costruzioni, servizi) Non incrociati Livello regionale: <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere (maschio, femmina)
<i>Periodicità</i>	Trimestrale e annuale
<i>Tipologia del dato</i>	Dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 2005 per paese di nascita. Dal 2001 totale.
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale (solo annuale)
<i>Vantaggi</i>	Tracciabilità più puntuale in confronto agli infortuni non mortali e non permanenti. Confrontabilità a livello internazionale.
<i>Svantaggi</i>	Tiene conto solo dei casi più estremi di infortunio nel lavoro. Non omogeneità delle fonti di provenienza per costruire l'indicatore. Cambiamento nei risultati a seconda del peso assegnato ai due tipi di infortunio.

8) Incidenza di occupati non regolari sul totale degli occupati (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Qualità dell'occupazione: sicurezza nel lavoro
<i>Definizione</i>	Occupati che non rispettano la normativa vigente in materia lavoristica, fiscale e contributiva / totale occupati * 100
<i>Fonte</i>	Istat, Contabilità nazionale
<i>Fenomeno</i>	Rientrano nell'ambito delle attività lavorative non dichiarate le seguenti tipologie di prestazioni lavorative: 1) continuative, svolte non rispettando la normativa vigente; 2) occasionali svolte da persone che si dichiarano non attive in quanto studenti, casalinghe o pensionati; 3) degli stranieri non residenti e non regolari. Questo indicatore rileva la diffusione dei lavoratori privi di ogni tutela legislativa, contrattuale e previdenziale.
<i>Unità di analisi</i>	Dato aggregato
<i>Livello di disaggregazione</i>	Livello Italia: <ul style="list-style-type: none"> ○ Posizione lavorativa (dipendente/indipendente)*settore di attività
<i>Periodicità</i>	annuale
<i>Tipologia del dato</i>	Dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 1991
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Diffusa a livello nazionale ma disponibili i dati a livello regionale
<i>Vantaggi</i>	È l'unico indicatore possibile per stimare la diffusione relativa di un fenomeno importante in Italia quale il lavoro totalmente non regolare.
<i>Svantaggi</i>	Non sono possibili confronti internazionali. Dati a livello regionale disponibili ma non ancora diffusi.

9) Rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita
<i>Definizione</i>	Tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni/ Tasso di occupazione delle donne 25-49 anni senza figli
<i>Fonte</i>	Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	Indicatore indiretto di quanto il lavoro si concilia con i bisogni familiari, in particolare nel caso della presenza di figli piccoli. Le difficoltà di conciliazione tra i bisogni familiari e gli orari di lavoro interessa generalmente la componente femminile. La mancanza di servizi di welfare adeguati può comportare la scelta di lasciare il lavoro in caso della nascita di un figlio.
<i>Unità di analisi</i>	Individui (residenti in famiglia)
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (25-34, 35-44 anni) ○ Cittadinanza (italiano, straniero solo per la classe di età 35-44 anni) ○ Numero di figli 0-5 anni <p>Livello regionale (incluse Trento e Bolzano):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (25-34, 35-44 anni)
<i>Periodicità</i>	Trimestrale e annuale
<i>Tipologia del dato</i>	Dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 2004 con la nuova serie.
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale ed anche provinciale (solo annuale)
<i>Vantaggi</i>	Rilevazione periodica, possibilità di confronti internazionali. A livello annuale maggiori possibilità di disaggregazione.
<i>Svantaggi</i>	Il tasso delle donne con figli in età 0-5 anni non è apprezzabilmente diverso da quello delle donne della stessa classe di età con figli in età 5-13, e la distanza maggiore rimane tra le donne con o senza figli. Possibili varianti: con figli in età 0-13, o distinguendo solamente tra donne con o senza figli.

10) Indice di asimmetria del lavoro familiare (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita
<i>Definizione</i>	<p>Tempo dedicato al lavoro domestico dalla donna / tempo dedicato al lavoro domestico da entrambi i partner*100</p> <p>L'indice assume valore 100 nei casi in cui il lavoro familiare ricade esclusivamente sulla donna, è pari a 50 in caso di perfetta condivisione dei carichi di lavoro familiare; i valori compresi tra 0 e 49 e quelli compresi tra 51 e 99 indicano un carico di lavoro, progressivamente più sbilanciato, rispettivamente sull'uomo o sulla donna.</p>
<i>Fonte</i>	Istat, Indagine multiscopo sull'Uso del tempo
<i>Fenomeno</i>	L'indice analizza il grado di condivisione dei carichi del lavoro familiare (domestico e di cura) tra uomini e donne che vivono in coppia. L'obiettivo è rilevare le disuguaglianze di genere nel conciliare il lavoro retribuito con quello domestico. Per tale motivo si considerano solo le coppie nelle quali entrambi i partner lavorano e l'età della donna è compresa tra 25 e 44 anni.
<i>Unità di analisi</i>	Individui (residenti in famiglia) che vivono in coppia dove la donna ha un'età compresa tra 25 e 44 anni
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Livello di istruzione della donna (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Numero di figli (nessuno, 1 figlio, 2 figli o più) ○ Età del figli piccolo (0-2, 3-5, 6-10, 11-13, 14 e più) ○ Orario di lavoro della donna (part-time, tempo pieno) <p>Livello regionale (incluse Trento e Bolzano):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Presenza di figli (nessuno/almeno 1)
<i>Periodicità</i>	Quinquennale
<i>Tipologia del dato</i>	Dato di stock
<i>Serie storica</i>	1988-1989; 2002-2003; 2008-2009
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale
<i>Vantaggi</i>	L'uso del tempo è rilevato in modo dettagliato, tramite l'utilizzo di un diario giornaliero – con intervalli di 10' – nel quale si descrivono le attività, gli spostamenti e luoghi frequentati dagli intervistati.
<i>Svantaggi</i>	<p>Rilevazione quinquennale.</p> <p>Al fine di avere una serie annuale, si può esaminare la possibilità di stimare l'indice tramite l'Indagine multiscopo Aspetti della vita quotidiana che rileva il tempo (in ore e minuti) dedicato mediamente a settimana al lavoro domestico e familiare. L'utilizzo degli anni di sovrapposizione tra le due indagini consente di testare la validità di un modello correttivo dei dati di Aspetti della vita quotidiana tramite quelli rilevati dall'Uso del tempo.</p>

11) Quota di popolazione che svolge più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o domestico (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita
<i>Definizione</i>	Individui di 15-64 anni che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o domestico / Individui 15-64 anni*100
<i>Fonte</i>	Istat, Aspetti della vita quotidiana
<i>Fenomeno</i>	L'indicatore analizza il grado di sovraccarico di lavoro, e di conseguente mancanza di tempo libero, dovuto ad un eccessivo impegno di lavoro retribuito o domestico. Il vantaggio è riuscire a cogliere l'impegno orario complessivo di un individuo tenendo conto anche del lavoro per la famiglia.
<i>Unità di analisi</i>	Individui di 15-64 anni
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (15-34, 35-54, 55 e più) ○ Numero di figli (nessuno, 1 figlio, 2 figli o più) ○ Età del figli piccolo (0-2, 3-5, 6-10, 11-13, 14 e più) ○ Orario di lavoro (non occupato, part-time, tempo pieno) ○ Ruolo in famiglia (single, monogenitore, genitore in coppia con figli, convivente in coppia senza figli, figlio, altro ruolo) per la classe di età 20-49 anni <p>incroci: genere*(livello di istruzione, classe di età, orario di lavoro, ruolo in famiglia per la classe 20-49 anni)</p> <p>Livello regionale (incluse Trento e Bolzano):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere*Presenza di figli (nessuno/almeno 1)
<i>Periodicità</i>	Annuale
<i>Tipologia del dato</i>	Dato di stock
<i>Serie storica</i>	Dal 2006
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale
<i>Vantaggi</i>	Tenere in considerazione il lavoro dedicato per la famiglia.
<i>Svantaggi</i>	L'indicatore non è stato mai diffuso e deve essere validato. Da decidere la soglia anche in base ai risultati. I dati della Rilevazione sulle forze di lavoro possono essere utili per confrontare l'orario di lavoro settimanale rispetto a quello dichiarato in AVQ, quelli del Time use per controllare il numero di ore dedicato al lavoro domestico.

12) Quota di lavoratori dipendenti coperti da contrattazione collettiva di secondo livello (core ma indicatore non disponibile)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Vita di impresa
<i>Definizione</i>	Occupati dipendenti coperti da contrattazione collettiva di secondo livello / Totale dipendenti in imprese con oltre 10 dipendenti*100
<i>Fonte</i>	Informazione non disponibile, che potrebbe essere rilevata tramite le rilevazioni sulle imprese. Alternando SES sulla struttura delle retribuzioni e la LCS sul costo del lavoro, due indagini quadriennali alternate, si potrebbe aggiornare l'informazione ogni due anni. Segnalata come esigenza informativa nel PSN 2010-2013
<i>Fenomeno</i>	La contrattazione di secondo livello aumenta la retribuzione dei lavoratori tramite benefit, premi di produzione e incentivi. Ciò può determinare un maggior coinvolgimento del lavoratore alla vita dell'impresa, con effetti positivi sia sulla soddisfazione individuale sia sulla produttività del lavoro.
<i>Unità di analisi</i>	Individui
<i>Livello di disaggregazione</i>	Livello Italia: <ul style="list-style-type: none"> ○ Inquadramento contrattuale ○ Settore di attività economica ○ Numero addetti unità locale ○ Numero di addetti impresa Livello regionale (incluse Trento e Bolzano):
<i>Periodicità</i>	-
<i>Tipologia del dato</i>	Da rilevare attraverso indagine sulle imprese
<i>Serie storica</i>	-
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale
<i>Vantaggi</i>	-
<i>Svantaggi</i>	Per le imprese di grandi dimensioni da valutare la possibilità di informazioni a livello regionale per unità locale. Da valutare la disponibilità dell'informazione per tutti i settori e tipologie di imprese.

13) Quota di dipendenti che lavorano in una impresa dove è presente la RSU (core ma indicatore non disponibile)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Vita di impresa
<i>Definizione</i>	Occupati dipendenti in imprese dove è presente la RSU / Totale dipendenti *100.
<i>Fonte</i>	Informazione non disponibile, che potrebbe essere rilevata tramite le rilevazioni sulle imprese. Alternando SES sulla struttura delle retribuzioni e la LCS sul costo del lavoro, due indagini quadriennali alternate, si potrebbe aggiornare l'informazione ogni due anni.
<i>Fenomeno</i>	Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), in ragione della loro natura elettiva, favoriscono la partecipazione dei lavoratori, anche non iscritti al sindacato, alle relazioni industriali. Le RSU tutelano i diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro, soprattutto in materia di sicurezza e di contrattazione integrativa.
<i>Unità di analisi</i>	Individui
<i>Livello di disaggregazione</i>	Livello Italia: <ul style="list-style-type: none"> ○ Settore di attività economica ○ Numero addetti unità locale ○ Numero di addetti impresa Livello regionale (incluse Trento e Bolzano):
<i>Periodicità</i>	-
<i>Tipologia del dato</i>	Da rilevare attraverso indagine sulle imprese
<i>Serie storica</i>	-
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale
<i>Vantaggi</i>	-
<i>Svantaggi</i>	Per le imprese di grandi dimensioni da valutare la possibilità di informazioni a livello regionale per unità locale. Da valutare la disponibilità dell'informazione per tutti i settori e tipologie di imprese.

14) Percezione di insicurezza dell'occupazione (core ma indicatore non disponibile)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Insicurezza e soddisfazione del lavoro
<i>Definizione</i>	<p>Sintesi di due variabili:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "probabilità di perdere il proprio lavoro nei successivi 6 mesi" 2. "probabilità di trovare un altro lavoro simile nei successivi 6 mesi" <p>Occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro attuale e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile / Totale occupati*100</p>
<i>Fonte</i>	Dato non disponibile. È auspicabile l'inserimento dei quesiti nella Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	In un mercato del lavoro sempre più flessibile la perdita del lavoro e la possibilità di trovarne uno nuovo divengono due aspetti sempre più importanti da studiare congiuntamente. Inoltre, la stabilità del lavoro svolto si lega solo in parte al tipo di contratto. Se da un lato esistono situazioni di individui con contratti a termine rinnovati più volte, dall'altra possono accadere situazioni di dipendenti a tempo indeterminato che rischiano di perdere il lavoro (azienda con meno di 15 addetti, trasferimento di sede, fallimento dell'impresa, ecc.). Nei casi di lavoro autonomo e parasubordinato la situazione diviene ancora più articolata. Per tale motivo è importante cogliere la sensazione di instabilità lavorativa percepita dal lavoratore, rilevata dai due aspetti.
<i>Unità di analisi</i>	Individui
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (15-34, 35-54, 55 e più) ○ Inquadramento contrattuale ○ Ruolo in famiglia per la classe di età 20-49 anni <p>Incroci: genere* (livello istruzione, classe di età, ruolo in famiglia per classe 20-49 anni)</p> <p>Livello regionale (incluse Trento e Bolzano):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere
<i>Periodicità</i>	-
<i>Tipologia del dato</i>	-
<i>Serie storica</i>	-
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale ed anche provinciale (solo annuale)
<i>Vantaggi</i>	Rileva la percezione di instabilità per tutti i tipi di lavoro.
<i>Svantaggi</i>	Non possibile la comparazione internazionale, se non con l'Indagine sulle condizioni di lavoro di Eurofound (anche se campione molto piccolo). Informazione difficile da rilevare in indagine telefonica e nel caso di intervista proxy.

15) Soddisfazione per il lavoro svolto (core)	
<i>Dominio</i>	Lavoro e conciliazione tempi di vita
<i>Dimensione</i>	Insicurezza e soddisfazione del lavoro
<i>Definizione</i>	<p>L'idea è costruire un indicatore come media della soddisfazione (ad esempio utilizzando una scala da 0 a 10) di più aspetti, quali i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - guadagno - prospettive di miglioramento (carriera, giro d'affari) - relazioni con gli altri (colleghi, superiori, clienti, fornitori, ecc.) - condizione e ambiente di lavoro - conciliazione con i tempi di vita - tipo di lavoro svolto <p>Gli aspetti considerati dovrebbero il più possibile riguardare qualsiasi tipo di lavoro (posizione lavorativa, stabilità del lavoro, qualifica, settore di attività, ecc.).</p> <p>In famiglie e soggetti sociali sono presenti i seguenti aspetti: guadagno; stabilità del posto; n° di ore lavorative; tipo di orario (diurno, notturno, turni, ecc.); condizioni e ambiente di lavoro; distanza e tempi di percorrenza. Inoltre è presente un quesito nel quale si chiede quanto si ritiene interessante il lavoro svolto.</p>
<i>Fonte</i>	Istat, Famiglie e soggetti sociali, indicatore parzialmente ricostruibile È auspicabile l'inserimento dei quesiti nella Rilevazione sulle forze di lavoro
<i>Fenomeno</i>	L'introduzione di quesiti soggettivi risponde alle raccomandazioni avanzate dalle organizzazioni internazionali nell'ambito dei lavori finalizzati alla misura del benessere della popolazione e del progresso della società.
<i>Unità di analisi</i>	Individui (residenti in famiglia)
<i>Livello di disaggregazione</i>	<p>Livello Italia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere ○ Livello di istruzione (fino licenza media, diploma, laurea) ○ Classe di età (15-34, 35-54, 55 e più) ○ Ruolo in famiglia per la classe di età 20-49 anni <p>Incroci: genere* (livello istruzione, classe di età, ruolo in famiglia per classe 20-49 anni)</p> <p>Livello regionale (incluse Trento e Bolzano):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Genere
<i>Periodicità</i>	Quinquennale
<i>Tipologia del dato</i>	Dato di stock
<i>Serie storica</i>	2003, 2009 (Famiglie e soggetti sociali)
<i>Disaggregazione territoriale</i>	Nazionale, regionale
<i>Vantaggi</i>	Coglie la componente soggettiva di soddisfazione per il lavoro Maggiore comparabilità delle risposte sulla soddisfazione del lavoro su aspetti specifici rispetto ad un unico quesito generale.
<i>Svantaggi</i>	Non possibile la comparazione internazionale, se non con l'Indagine sulle condizioni di lavoro di Eurofound (anche se campione molto piccolo). Interpretazione dei quesiti soggettivi. Informazione sensibile alla modalità di rilevazione (quesito, scala utilizzata, ecc.) e difficile da rilevare in caso di intervista proxy