

Le politiche sociali in Italia nello scenario europeo

Ancona, 6-8 Novembre 2008

LE CARRIERE “STROZZATE”: EVIDENZE EMPIRICHE DALLE INDAGINI ISFOL SULLA QUALITA' DEL LAVORO IN ITALIA

Maurizio Curtarelli (*)

Paper presentato alla prima conferenza annuale ESPAnet Italia 2008
Sessione: nr. 2b *Carriere, salari, protezione sociale e opportunità di vita dei lavoratori atipici in
Italia e in Europa*

(*) Area di Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione – Isfol
via Lancisi 21 – 00161 Roma
m.curtarelli@isfol.it

Le carriere “strozzate”: evidenze empiriche dalle indagini Isfol sulla qualità del lavoro in Italia.

di Maurizio Curtarelli
Ricercatore ISFOL

Obiettivo della relazione è duplice. Utilizzando i risultati delle indagini sulla qualità del lavoro in Italia condotte dall'Isfol nel 2002 e nel 2006, si vuole mostrare in primo luogo la sostanziale “immobilità” di buona parte degli occupati italiani nella propria vita lavorativa, in termini sia di mobilità verticale che orizzontale e, in secondo luogo, le caratteristiche di quanti riferiscono stagnazione o addirittura peggioramento nella mobilità di carriera, del lavoro che svolgono e dell'organizzazione produttiva in cui operano. Si perviene così all'identificazione di tipologie di lavoratori esposti al rischio di “immobilità” perché maggiormente vulnerabili.

Premessa.

La rilevanza del tema della qualità del lavoro nel dibattito e negli orientamenti europei in materia di occupazione, come anche la volontà di proseguire la lunga tradizione che in Italia hanno gli studi sulle condizioni di lavoro, hanno indotto l'Isfol ad avviare un filone di ricerca sulla qualità del lavoro nel nostro Paese, nell'ambito del quale sono state ad oggi condotte due indagini (nel 2002 e nel 2006) ed è in corso di predisposizione la terza (2010).

La qualità del lavoro è stata collocata in via definitiva al centro del dibattito politico sulla costruzione di un modello economico e sociale europeo condiviso da tutti gli stati membri, che punti alla crescita tanto quantitativa quanto qualitativa dell'occupazione, dal Consiglio Europeo di Stoccolma del marzo 2001. Nelle sue conclusioni, infatti, ha proposto l'introduzione della *qualità del lavoro* (o, per meglio dire, del suo mantenimento e miglioramento) tra gli obiettivi prioritari della Strategia europea per l'occupazione (SEO), accanto a quelli più “tradizionali”, tra i quali l'aumento dei tassi di occupazione è stato a lungo il più rilevante. Tale obiettivo è ritenuto importante non soltanto per aumentare il benessere dei lavoratori, ma anche per favorire l'inclusione sociale e la stessa crescita quantitativa dell'occupazione¹.

Il concetto di qualità del lavoro.

La qualità del lavoro è un concetto multidimensionale, in cui le singole dimensioni possono essere riferite alle categorie di bisogni che debbono essere soddisfatti:

- la *dimensione ergonomica*, che corrisponde ai bisogni dell'uomo al lavoro (bisogni relativi alla qualità dell'ambiente di lavoro, alla qualità fisica dell'attività lavorativa e bisogni ergonomici di tipo psicologico);
- la *dimensione della complessità*, che fa riferimento ai contenuti di creatività, di impegno nella soluzione di problemi e nel superamento di difficoltà, di crescita professionale e di accumulazione dell'esperienza nell'ambito del lavoro svolto;
- la *dimensione dell'autonomia*, che corrisponde al bisogno di stabilire con una certa libertà le condizioni immediate del proprio lavoro, di determinare autonomamente la propria condotta lavorativa, di autodeterminare le regole da seguire per evolvere le attività assegnate a un dato livello decisionale;
- la *dimensione del controllo*, che si riferisce al bisogno di controllare le condizioni generali del proprio lavoro, come, ad esempio, l'oggetto della produzione, la sua destinazione, l'organizzazione, le attività da assegnare al proprio e agli altrui centri di decisione.

Il concetto di qualità del lavoro si contraddistingue, oltre che per la sua multidimensionalità, per l'*assenza di gerarchia* tra le dimensioni individuate, tra le quali non esiste una connessione necessaria o logica: esse sono tra loro indipendenti, una dimensione può assumere modalità più o meno elevate senza determinare variazioni nelle altre dimensioni. Un lavoro di qualità elevata, dunque, soddisfa i bisogni afferenti a ciascuna

¹ Commissione Europea, D.G. Occupazione e Affari sociali (2002), “Employment in Europe 2002”.

delle dimensioni indicate. Il concetto di qualità del lavoro è inoltre *aperto*, nel senso che si riconosce la possibilità di ampliare e integrare le dimensioni individuate².

L'operativizzazione del concetto di qualità del lavoro nelle indagini Isfol.

Dal punto di vista dell'analisi empirica, si rende necessaria la traduzione operativa del concetto di qualità del lavoro: pur partendo dalla definizione puntuale delle dimensioni che lo costituiscono, esistono notevoli gradi di libertà che consentono di adeguarlo alle specifiche esigenze del contesto e degli ambiti produttivi nei quali si intende condurre l'indagine. Le dimensioni e gli aspetti così individuati vengono tradotte in *item* che permettono di strutturare il questionario di indagine, quale strumento di rilevazione.

Nel caso delle indagini Isfol sulla qualità del lavoro, il questionario è stato sviluppato a partire dall'idea di fondo che esso dovesse tener conto delle specificità del mercato del lavoro italiano e articolarsi pertanto su alcune tematiche, corrispondenti ad altrettanti gruppi di quesiti³:

- *caratteristiche familiari e socio-anagrafiche* (numero di componenti della famiglia, numero di componenti lavoratori, sesso, età, titolo di studio e stato civile del lavoratore intervistato);
- *descrizione del lavoro e del posto di lavoro* (contenuti e compiti, luogo di lavoro, tipo di occupazione - dipendente o indipendente -, forme contrattuali, attività e dimensioni dell'organizzazione produttiva, posizione nella professione);
- *orari e ritmi di lavoro* (orari settimanali e giornalieri, presenza di turni ovvero di lavoro notturno e festivo, frequenza di straordinari, giudizio sui ritmi, dipendenza dei ritmi da fattori esterni);
- *reddito da lavoro* (classi di retribuzione netta mensile, stabilità/dipendenza del reddito, carico di responsabilità familiari);
- *conciliabilità tra lavoro e impegni familiari e sociali* (giudizio sulla conciliabilità dei vari impegni, presenza di un secondo lavoro, caratteristiche del secondo lavoro, tempi dedicati al secondo lavoro);
- *caratteristiche dell'ambiente fisico del lavoro* (presenza di aspetti negativi o dannosi, di rischi per la salute ed eventuale gravità di malattie /infortuni contratti sul lavoro);
- *margini di autonomia e grado di controllo* (modalità di organizzazione del lavoro, grado di coinvolgimento nelle decisioni, gradi di libertà);
- *caratteristiche relazionali, complessità e ambiente di lavoro* (modalità di svolgimento del lavoro e rapporti relazionali, presenza di superiori ovvero di subordinati e qualità dei rapporti, riconoscimento dei meriti lavorativi, percezione del livello di adeguatezza delle capacità professionali e dell'utilità del lavoro, presenza di compiti ripetitivi, possibilità di apprendimento sul lavoro, possibilità di carriera, modalità di soluzione dei problemi di lavoro, percezione di molestie, soprusi, discriminazioni nell'ambiente di lavoro);
- *formazione e aggiornamento* (presenza di attività di formazione o aggiornamento e loro eventuale adeguatezza, domanda esplicita di formazione o aggiornamento);
- *soddisfazione del lavoro* (in generale e in riferimento a: i rapporti con superiori e colleghi, orari, retribuzione, clima dei rapporti sociali, grado di autonomia, prospettive di carriera, contenuti del lavoro e stabilità).

La carriera come elemento della qualità del lavoro.

² A titolo di esempio, in anni più recenti, e sulla base del riconoscimento di importanti interazioni tra la vita di lavoro e quella di non lavoro, l'attenzione è stata focalizzata anche sui fattori che facilitano la conciliabilità tra i diversi ambiti esistenziali e sulla relazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, che sono divenuti elementi che concorrono a definire la qualità del lavoro.

³ Il questionario è stato somministrato, in entrambe le indagini, ad un campione rappresentativo di occupati con tecnica CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*); nel passaggio tra la prima e la seconda indagine, il questionario, pur mantenendo un impianto simile per coprire i medesimi ambiti di indagine e la confrontabilità di alcuni degli aspetti rilevati nei due anni di riferimento, ha subito delle modifiche volte ad approfondire l'analisi di taluni fenomeni. Per approfondimenti si veda: Curtarelli M., Incagli L., Tagliavia C., (a cura di Giovine M.), "La qualità del lavoro in Italia", Temi&Strumenti, Ed. Isfol, 2004; Curtarelli M., Giacobbe I., Linfante G., Tagliavia C., (a cura di Giovine M.), "La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine", I Dossier del Mercato del Lavoro, Ed. Isfol, 2007.

La carriera è un aspetto rilevante nella definizione della qualità del lavoro, che attiene alla dimensione della *complessità*. La mobilità di carriera offre infatti al lavoratore la possibilità di crescere professionalmente, sviluppare le proprie competenze, acquisirne di nuove e, contemporaneamente, accedere a livelli più elevati di guadagno, autonomia e controllo. In altre parole, la mobilità di carriera comporta un miglioramento complessivo della qualità del lavoro e dello status socio-economico del lavoratore, oltre che una maggior forza sul mercato del lavoro in termini di occupabilità.

Tradizionalmente per “progressione di carriera” si intende il passaggio, nell’ambito di un’organizzazione strutturata gerarchicamente, dai livelli più bassi della gerarchia a quelli più elevati. In altre parole, “la carriera si riferisce, in questo senso, ad un percorso definito dall’organizzazione, la quale determina delle opportunità di ascesa e promozione nei vari gradini delle scale gerarchiche, sulla base di regole fisse e prestabilite”⁴. I mutamenti intervenuti nelle economie occidentali già dall’inizio degli anni 70, che hanno portato a nuove forme di organizzazione aziendale e del lavoro, come anche l’introduzione delle forme di lavoro altre rispetto al lavoro a tempo pieno e indeterminato e il venir meno del concetto di “posto fisso” e all’interno della medesima organizzazione produttiva per tutta la vita attiva del lavoratore, hanno portato alla definizione di un nuovo concetto di progressione di carriera: si tratta delle *boundaryless carrers* (carriere senza frontiere). Il concetto di *boundaryless carrer* permette di tener conto proprio dell’accresciuta complessità dello scenario economico e del mercato del lavoro e pertanto prescinde dal riferimento ad una sola azienda e alla sua organizzazione strutturale, giacché interpreta la carriera come percorso della persona nelle sue interazioni con l’ambiente circostante, in particolare con il mercato del lavoro. La carriera viene dunque intesa come percorso che può racchiudere mobilità di diverso tipo: ascendente, orizzontale, all’interno o meno della stessa azienda⁵.

Nelle indagini Isfol sulla Qualità del lavoro, in considerazione dell’estrema varietà ed eterogeneità delle situazioni lavorative che compongono l’universo di riferimento (gli occupati italiani tra i 16 e i 65 anni), il concetto di “progressione di carriera” è stato inteso come “miglioramento” in termini tanto di progressione verticale nella gerarchia dell’impresa (per i lavoratori alle dipendenze) quanto di sviluppo dell’attività o di affermazione professionale (per gli indipendenti). Nella Seconda indagine, tuttavia, si è voluto investigare in maggior profondità per avere un quadro più completo della situazione italiana relativa alle progressioni di carriera. Nei limiti dell’indagine, infatti, oltre alla mobilità verticale, si è analizzata anche la mobilità *job-to-job*. L’analisi del rapporto tra gli occupati italiani e la carriera è stata sviluppata utilizzando i risultati relativi alle domande sulla “soddisfazione per la carriera” e sulle “prospettive offerte dal lavoro in termini di carriera/affermazione professionale” (rilevate in entrambe le indagini), nonché a quelle sul “giudizio retrospettivo sulla propria carriera/affermazione professionale” in termini di miglioramento, stabilità o peggioramento e sul numero di “cambiamenti di lavoro” (rilevate nella Seconda indagine) contenute nei questionari di rilevazione.

La soddisfazione per le prospettive di carriera.

La carriera rappresenta uno dei punti di maggior criticità del mondo del lavoro italiano: è infatti l’aspetto del lavoro in relazione al quale le indagini Isfol sulla Qualità del lavoro hanno rilevato il livello più basso di soddisfazione. La soddisfazione dei lavoratori per la propria occupazione e per i singoli aspetti che la caratterizzano può essere considerata un indicatore sintetico del livello di benessere nello svolgimento della propria attività. Pur trattandosi di un indicatore qualitativo, basato sulla percezione soggettiva del lavoratore, il livello di soddisfazione restituisce un’immagine compiuta delle criticità e dei punti di forza nel rapporto dell’individuo con il proprio lavoro, in riferimento anche al contesto socioeconomico nel quale viene espresso. In tal senso, gli occupati italiani, nell’indicare nelle prospettive di carriera il punto di maggior difficoltà del proprio rapporto con il lavoro, ben rendono la situazione di “ingessamento” nella mobilità dei lavoratori e nelle loro carriere, la quale, ampiamente analizzata e dimostrata in numerose ricerche empiriche condotte sull’argomento⁶, si rivela essere un reale nodo problematico con importanti ricadute in termini di qualità del lavoro.

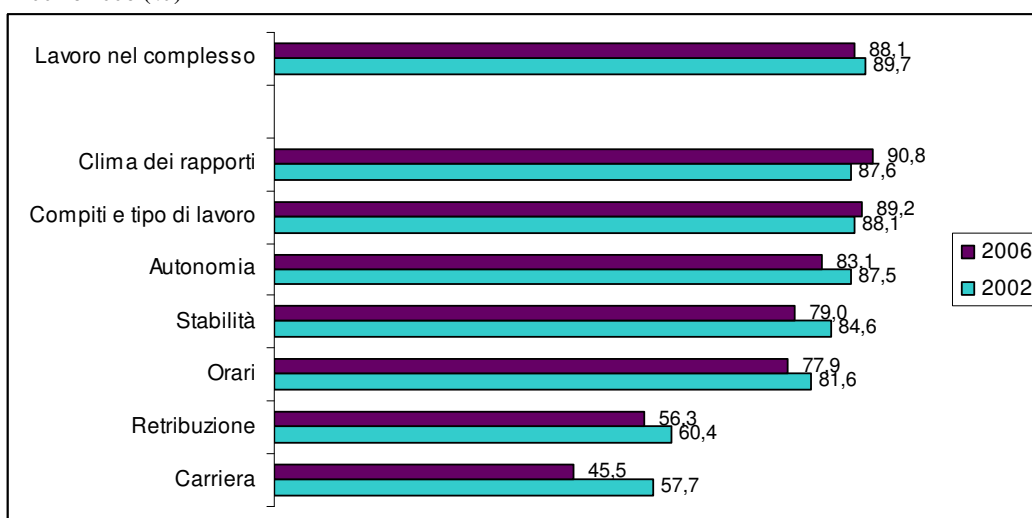
⁴ Murgia A., “Confini, transizioni, frammenti. Una rassegna della letteratura su carriere professionali e differenze di genere”, Università di Trento, I quaderni di Gelso, n.2, 2006.

⁵ Si rimanda a Murgia A., op. cit., per una rassegna esaustiva degli approcci teorici al tema delle carriere.

⁶ Si vedano, in tal senso, il lavoro di Schizzerotto A. e del suo gruppo di ricerca dell’Università di Trento.

L'analisi dei dati delle due indagini Isfol in esame evidenzia valori molto alti associati alla soddisfazione per il lavoro nel suo complesso (nel 2006 l'88% degli occupati è soddisfatto del proprio lavoro, percentuale di due punti più alta nel 2002), come anche per la maggior parte degli aspetti che lo caratterizzano. Il clima dei rapporti sul luogo di lavoro, i compiti e il tipo di lavoro svolto, l'autonomia, la stabilità e gli orari di lavoro sono gli aspetti in relazione ai quali si registrano livelli elevati di soddisfazione per circa otto lavoratori su dieci. Fa eccezione l'aspetto retributivo, che soddisfa molto o abbastanza il 56% circa degli occupati nel 2006 (e il 60% nel 2002), e soprattutto le prospettive di carriera, aspetto del lavoro che soddisfa solo il 45,5% degli occupati nel 2006, con peraltro una netta contrazione rispetto ai livelli registrati quattro anni prima: nel 2002 si dichiaravano soddisfatti delle prospettive di carriera offerte dal lavoro quasi il 58% dei lavoratori italiani (Fig. 1).

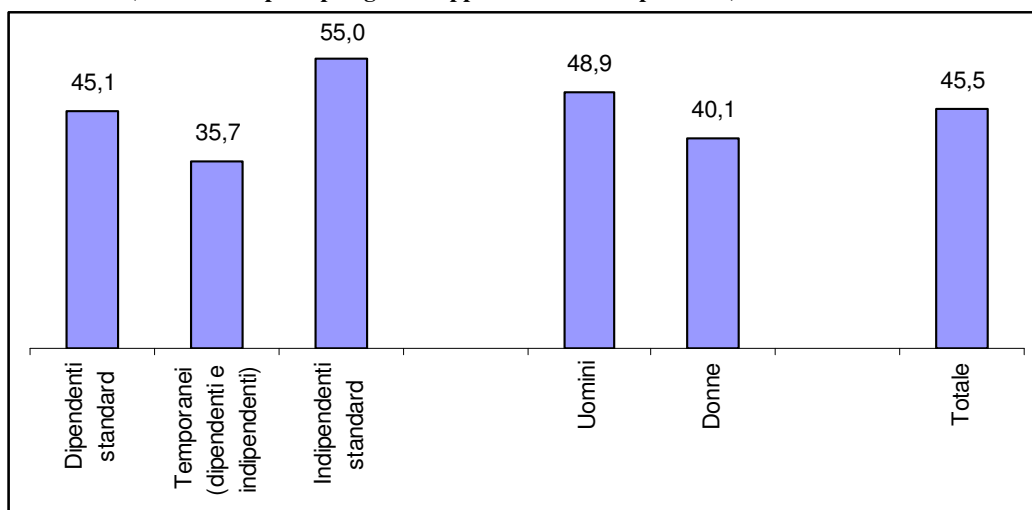
Fig. 1: Soddisfazione per il lavoro nel complesso e per alcuni degli aspetti che lo caratterizzano, anni 2002 e 2006 (%)



Fonte: elaborazioni su dati I e II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Facendo riferimento al solo livello di soddisfazione per le prospettive di carriera, è possibile individuare dei gruppi di lavoratori con specifiche caratteristiche che esprimono livelli di soddisfazione ancor più ridotti. I lavoratori atipici (temporanei dipendenti e indipendenti) e le donne, infatti, probabilmente consapevoli della loro posizione di minor forza nel mercato del lavoro e delle difficoltà che incontrano nella loro vita professionale e lavorativa, riportano i livelli più bassi di soddisfazione per le prospettive offerte dal proprio lavoro: nel 2006 solo il 35,7% di quanti sono occupati con un contratto atipico e il 40% delle lavoratrici esprimeva soddisfazione per le prospettive di carriera (Fig. 2).

Fig. 2: Occupati soddisfatti per le prospettive di carriera per tipologia di rapporto di lavoro e sesso, anno 2006 (% sul totale per tipologia di rapporto di lavoro e per sesso)

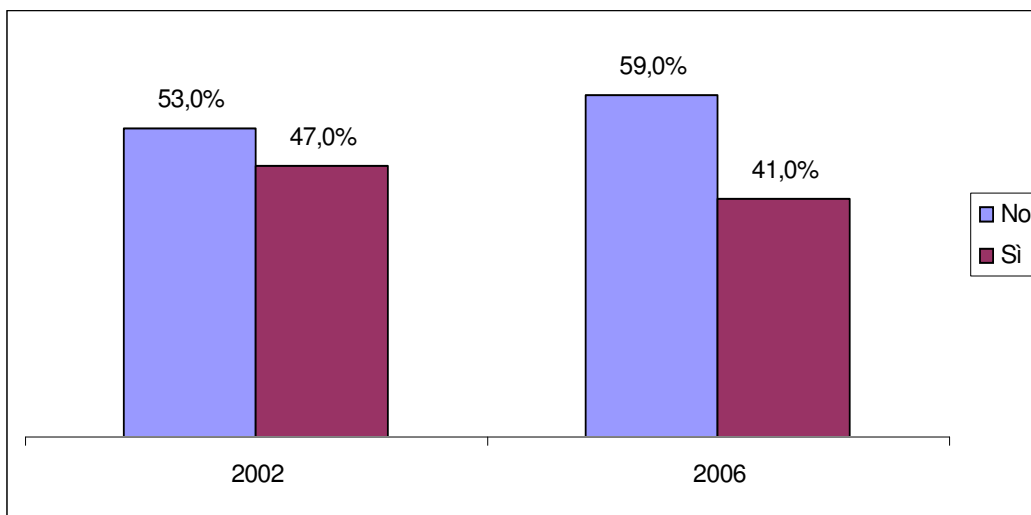


Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Chi ritiene di poter fare carriera?

Le indagini Isfol sulla qualità del lavoro hanno inoltre rilevato la possibilità concreta di fare carriera: anche in questo caso emerge un quadro di pessimismo. Solo il 41% degli occupati, infatti, ritiene di avere prospettive di carriera o di affermazione professionale, mentre nella percezione di sei lavoratori su dieci il futuro riserva loro immobilità professionale (nel 2002 tale percentuale era del 47%). Negli ultimi anni, dunque, il problema sembrerebbe essersi acuito, molto probabilmente a causa della scarsa crescita dell'economia italiana che ha caratterizzato l'ultimo quinquennio (Fig. 3).

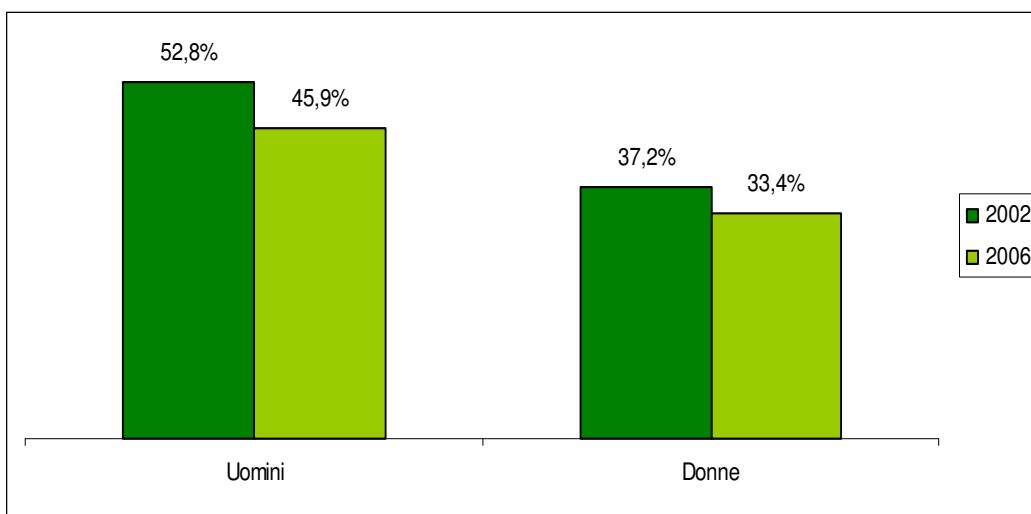
Fig. 3: Occupati secondo le prospettive di carriera, anni 2002 e 2006 (% sul totale)



Fonte: elaborazioni su dati I e II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Sono soprattutto le donne a sentirsi maggiormente penalizzate: soltanto tre donne su dieci ritengono di avere possibilità di avanzamento professionale (nel caso degli uomini, tale proporzione è di cinque su dieci), a testimoniare la persistente se non crescente marginalizzazione della componente femminile nel mercato del lavoro italiano: la percentuale di quante ritengono problematica la carriera è difatti cresciuta, fra il 2002 e il 2006, di circa quattro punti percentuali, passando dal 62,8% al 66,6% (Fig. 4).

Fig. 4: Occupati secondo le prospettive di carriera, per sesso, anni 2002 e 2006 (% sul totale per sesso)

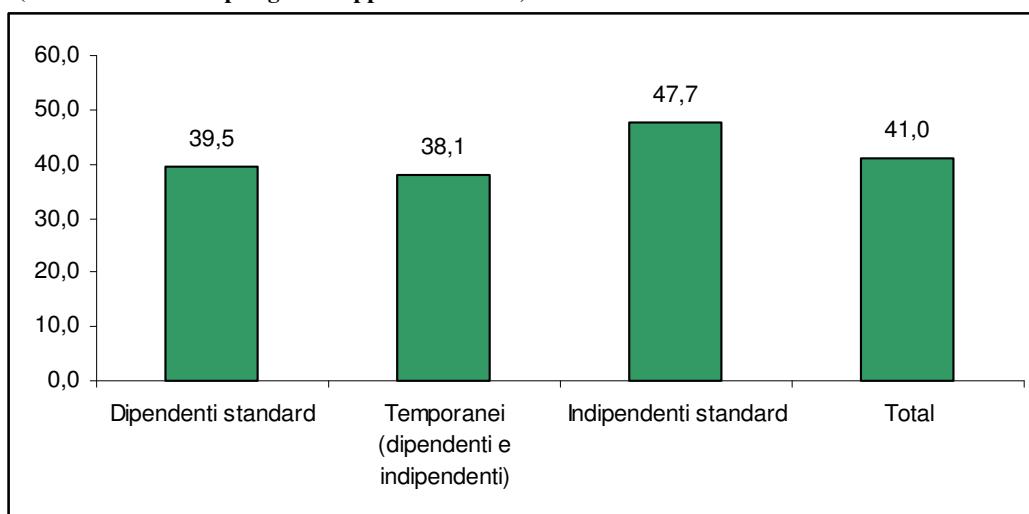


Fonte: elaborazioni su dati I e II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Per quanto riguarda i lavoratori atipici, invece, nonostante questi – come visto sopra – riportino livelli di soddisfazione per le prospettive di carriera molto più bassi della media, nel 2006 la percentuale di quanti

ritengono di poter fare carriera si discosta di poco da quella dei lavoratori a tempo indeterminato dello stesso parere (38,1% contro 39,5%, rispettivamente) (Fig. 5).

Fig. 5: Occupati secondo le prospettive di carriera per tipologia di rapporto di lavoro, anno 2006 (% sul totale della tipologia di rapporto di lavoro)

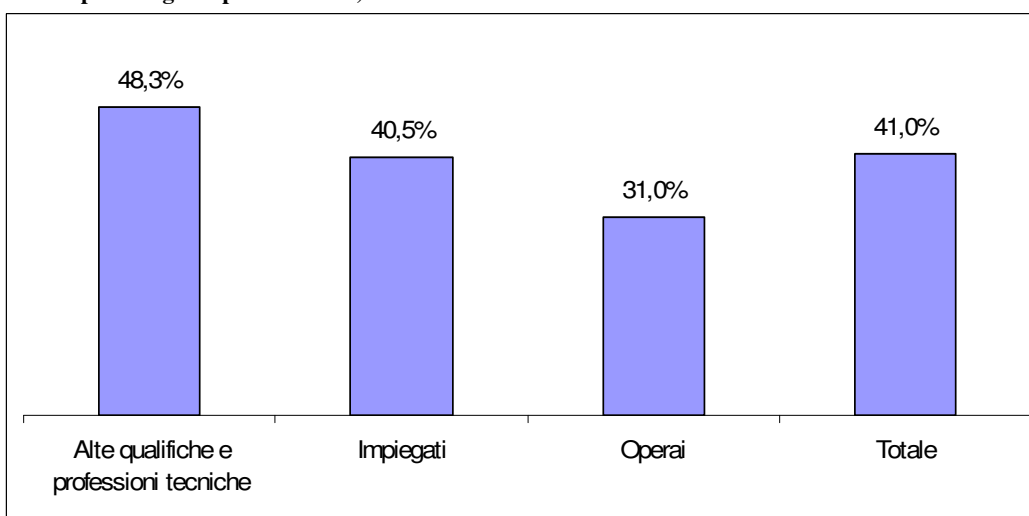


Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Quest'apparente contraddizione può essere spiegata considerando che oltre la metà dei lavoratori temporanei è costituita da persone con un'età inferiore ai 29 anni, che dunque probabilmente nutrono più elevate aspettative circa il proprio futuro professionale, sono all'inizio della propria vita lavorativa e hanno una conoscenza ancora limitata del mondo del lavoro. Sono infatti soprattutto i giovani e quanti hanno pochi anni di esperienza lavorativa alle spalle a manifestare un giudizio positivo in relazione alle prospettive di avanzamento: è ottimista circa le prospettive di carriera il 52,2% di chi ha meno di 29 anni (tale percentuale si riduce al 40,8% nella classe d'età 30-49 e al 33% circa tra gli ultra cinquantenni) e il 51,8% di quanti lavorano da meno di cinque anni (contro il 48% di quanti sono occupati da sei a dieci anni, il 45% di quanti lo sono da undici a vent'anni e il 34,3% di quanti lo sono da oltre vent'anni).

L'indagine Isfol sulla qualità del lavoro condotta nel 2006 ha permesso inoltre di mettere in evidenza la correlazione positiva esistente tra le prospettive di carriera e la professione svolta⁷, a sua volta fortemente correlata al titolo di studio (Figg. 6 e 7).

Fig. 6 – Occupati secondo le prospettive di carriera, per categoria professionale, anno 2006 (% sul totale per categoria professionale)

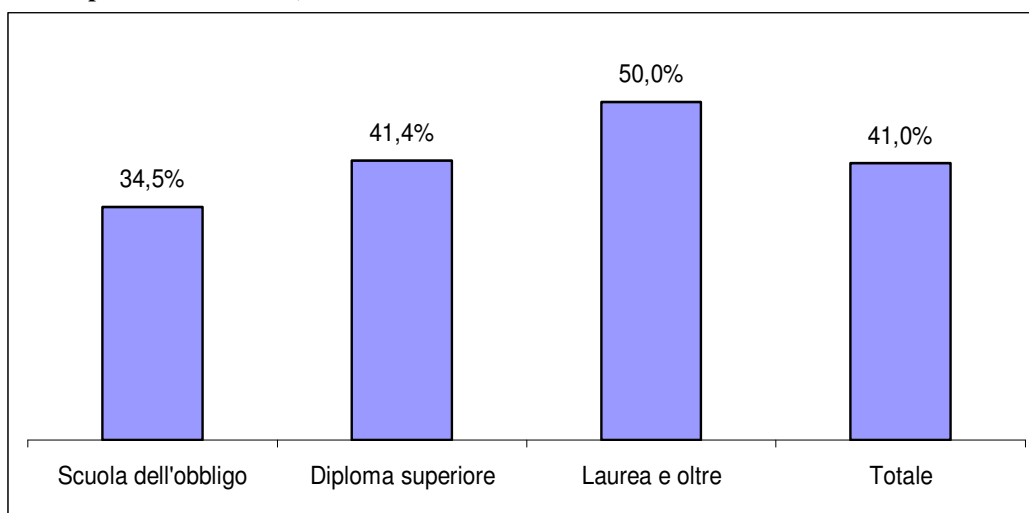


Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

⁷ Tenendo conto della numerosità campionaria, le categorie sono state costruite accorpando i gruppi I, II e III della Classificazione delle professioni Istat come "Alte qualifiche e professioni tecniche", i gruppi IV e V come "Impiegati" e VI, VII e VIII come "Operai".

In tal senso, nel mercato del lavoro italiano sembrerebbero avere maggiori probabilità di avanzamento gli occupati che svolgono professioni con un elevato livello di specializzazione/qualificazione o sono in possesso di un titolo universitario: il 48% circa delle alte qualifiche e delle professioni tecniche e la metà dei laureati, infatti, manifesta un giudizio positivo circa le prospettive di avanzamento offerte dal proprio lavoro. Gli occupati con un livello di istruzione medio basso o ricadenti nella categoria degli operai presentano un elevato scostamento negativo dalla media, riferendo di avere possibilità di carriera.

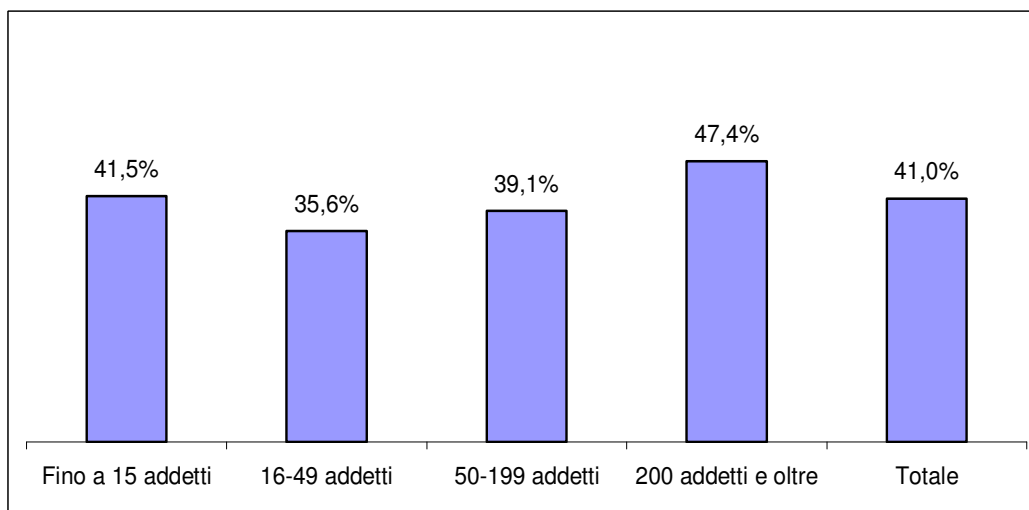
Fig. 7 – Occupati secondo le prospettive di carriera, per titolo di studio, anno 2006 (% sul totale per titolo di studio)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Riferiscono maggiori possibilità di fare carriera, infine, quanti sono occupati in strutture organizzative articolate e fortemente gerarchiche (il 47,4% degli occupati nelle imprese con più di 200 addetti), sebbene anche quanti lavorano in piccole imprese ritengono di avere questa possibilità in una proporzione leggermente superiore alla media (Fig. 8).

Fig. 8 – Occupati secondo le prospettive di carriera, per dimensione d'impresa, anno 2006 (% sul totale per classe di addetti)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Ciò non deve stupire, se si considera che le imprese di piccole dimensioni sono organizzazioni poco gerarchiche in cui gli avanzamenti possono essere veloci ma i percorsi di carriera si esauriscono presto, a meno di non “mettersi in proprio”, mentre le strutture produttive di maggiori dimensioni e numerosi livelli gerarchici meglio si prestano all’articolazione di percorsi di carriera “lungi”. In riferimento all’area

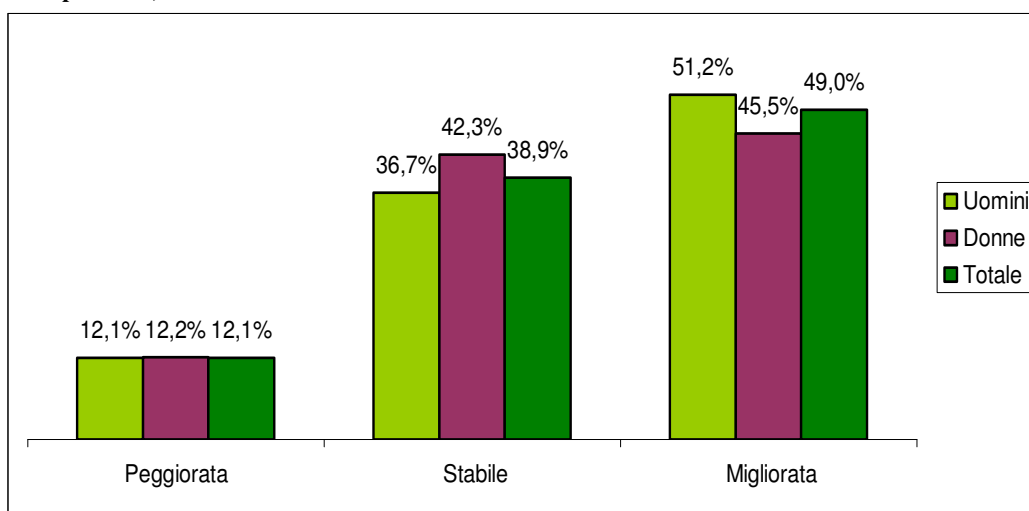
geografica, è nel Nord-Ovest, dove la grande impresa è maggiormente diffusa, che esistono più alte possibilità di fare carriera (come riferito da oltre il 46% degli occupati). In riferimento al settore, è nel settore privato che si registrano quote più elevate della media di occupati possibilisti circa le prospettive di carriera, con uno scarto rispetto al dato del settore pubblico di quasi sei punti percentuali.

Il quadro sin qui tracciato evidenzia dunque l'esistenza di una forte criticità nel rapporto fra lavoratori e prospettive di carriera o di affermazione professionale. Si tratta tuttavia di una criticità percepita, basata su aspettative o considerazioni fatte su elementi diversi dalla sola esperienza personale. In tal senso, il giudizio retrospettivo del lavoratore sulla propria carriera, ovvero su quanto in termini di avanzamento professionale è realmente accaduto nella propria vita lavorativa, permette di tracciare un quadro più completo del "problema" carriera, che mostra una situazione leggermente migliore nel complesso, ma che conferma le tendenze sinora analizzate, fatta eccezione per alcuni gruppi di lavoratori.

Chi ha fatto carriera?

Il primo dato riguarda la quota di quanti riferiscono di aver fatto carriera: si tratta di quasi la metà degli occupati. La restante metà, tuttavia, o è "ferma" (il 38,9% dichiara di essere "stabile") o ha addirittura peggiorato la propria situazione. Gli uomini riferiscono più delle donne di aver fatto carriera (51,2% contro 49%), mentre sono le donne a dichiararsi maggiormente "stabili" (42,3% contro 36,7%) (Fig. 9).

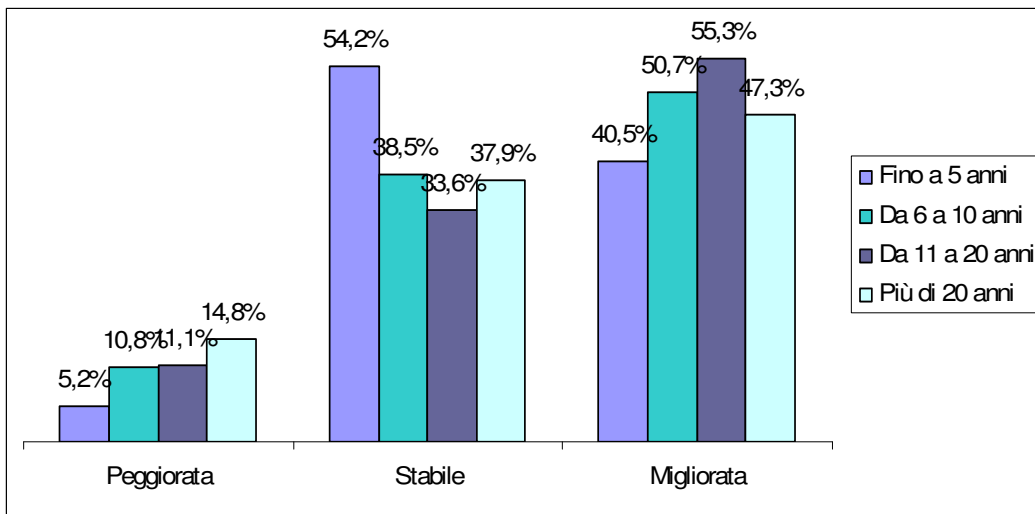
Fig. 9 – Occupati secondo il giudizio sulla propria carriera passata, per sesso, anno 2006 (% sul totale per sesso)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

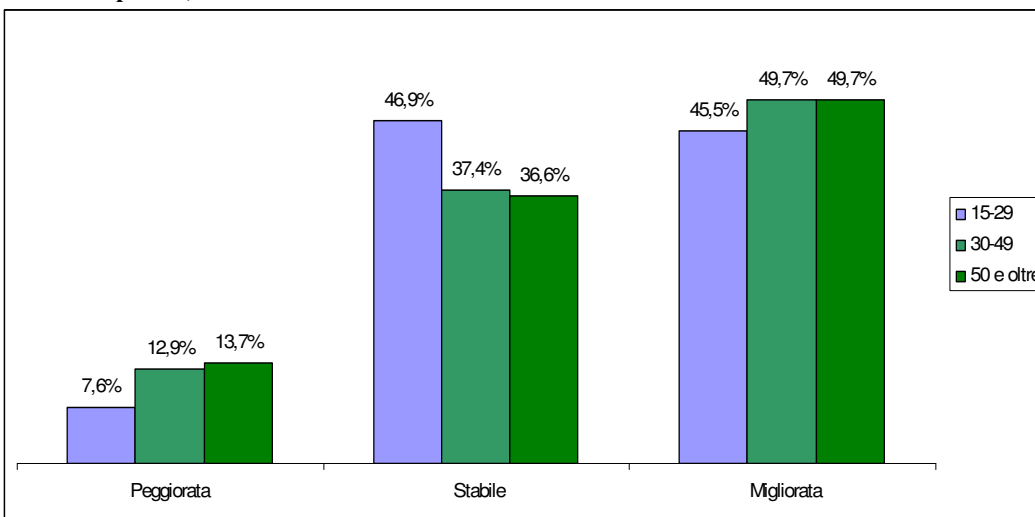
Dichiarano di aver migliorato la propria situazione in termini di avanzamento professionale, inoltre, soprattutto gli occupati più anziani e quanti sono da più tempo nel mondo del lavoro, ovvero quanti hanno più esperienza e un maggior numero di elementi per poter fare un bilancio della propria vita lavorativa. Ciò sembrerebbe giustificare l'ottimismo manifestato dai giovani in relazione alla possibilità di fare carriera: pur essendo un fattore di criticità, un italiano su due riesce infatti comunque a progredire. In tal senso, riferiscono di aver fatto carriera soprattutto gli occupati fra i 30 ed i 49 anni e gli ultra cinquantenni, nonché quanti lavorano da più di undici anni e meno di venti (oltre il 55%), mentre nelle classi inferiori le percentuali si riducono e in quella successiva c'è una caduta di otto punti percentuali, ad indicare che le possibilità di carriera sono riservate principalmente a chi ha una certa permanenza – né troppo breve, né troppo lunga - nel mercato del lavoro. I giovani e quanti sono nel mercato del lavoro da meno di cinque anni, invece, sono principalmente "stabili": per loro l'avanzamento potrebbe arrivare soltanto con il passare del tempo (Figg. 10 e 11).

Fig. 10 – Occupati secondo il giudizio sulla propria carriera passata, per anzianità lavorativa, anno 2006 (% sul totale per anzianità lavorativa)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Fig. 11 – Occupati secondo il giudizio sulla propria carriera passata, per classi di età, anno 2006 (% sul totale per età)

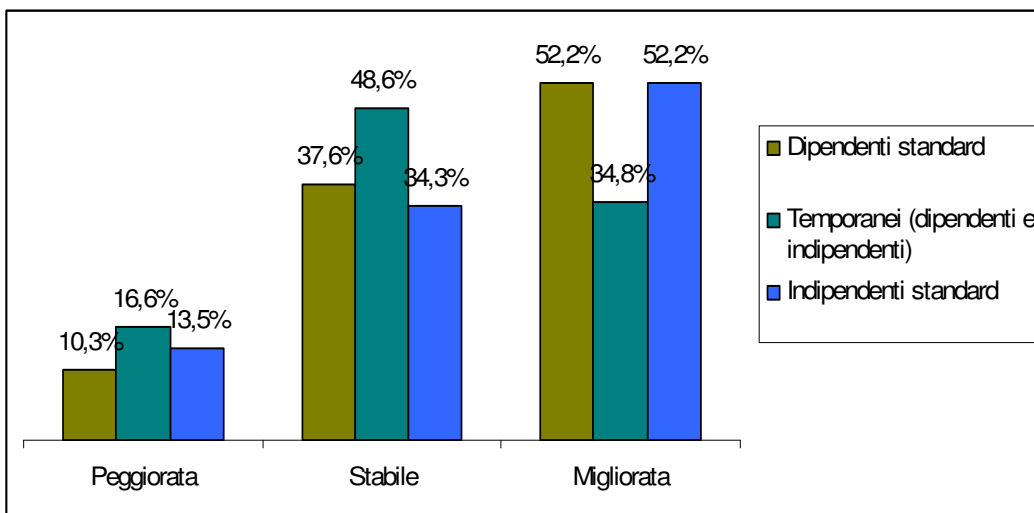


Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

In riferimento alla tipologia di rapporto di lavoro (Fig.12), i lavoratori atipici riferiscono stabilità nella propria carriera nel 48,6% dei casi (oltre dieci punti in più rispetto agli altri occupati) e miglioramento solo nel 34,8% dei casi (oltre diciotto punti percentuali in meno rispetto agli altri occupati), mentre riferiscono peggioramento nel 16,6% dei casi (contro il 10,3% dei dipendenti e il 13,5% degli indipendenti). La già segnalata presenza, tra i lavoratori atipici, di una maggioranza di persone di età inferiore ai 29 anni, e dunque dall'anzianità lavorativa breve, spiegherebbe la percentuale di “stabili” così elevata (in linea comunque con il dato della “stabilità di carriera” dei 15-29enni sopra segnalato), per i quali il lavoro su basi temporanee è probabilmente considerato un mezzo di accesso al mercato del lavoro e dunque una situazione lavorativa “transitoria”.

La quota di occupati temporanei che riferiscono miglioramenti e peggioramenti di carriera va invece spiegata con l'esistenza, tra gli atipici, di una quota comunque non trascurabile di lavoratori ultratrentenni, che hanno già un'anzianità sufficiente per fare bilanci sulla propria vita lavorativa e per i quali il lavoro su basi temporanee non può più essere considerato un mezzo di accesso al mercato del lavoro, ma è diventato una “trappola della precarietà” nella quale ricadono, molto probabilmente, i cosiddetti *bad jobs*.

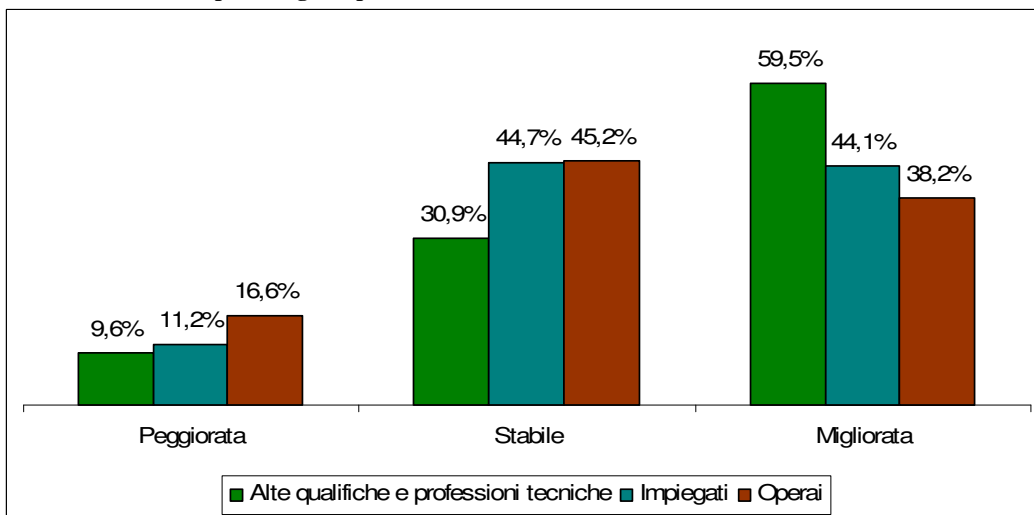
Fig. 12 – Occupati secondo il giudizio sulla propria carriera passata, per tipologia di rapporto di lavoro, anno 2006 (% sul totale per tipologia di rapporto di lavoro)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Considerando invece la professione svolta, l'analisi dei giudizi retrospettivi dei lavoratori interpellati sulla propria carriera o affermazione professionale sembrerebbe in effetti confermare la percezione che essi hanno delle prospettive di avanzamento. Infatti, sono principalmente le alte qualifiche e le professioni tecniche a riferire miglioramenti nella propria carriera (il 59,5% del totale), mentre gli operai e gli impiegati riferiscono miglioramento in misura molto più ridotta (Fig. 13). Ritengono di avere peggiorato, in termini di carriera, soprattutto gli operai, in una proporzione quasi doppia rispetto alle alte qualifiche.

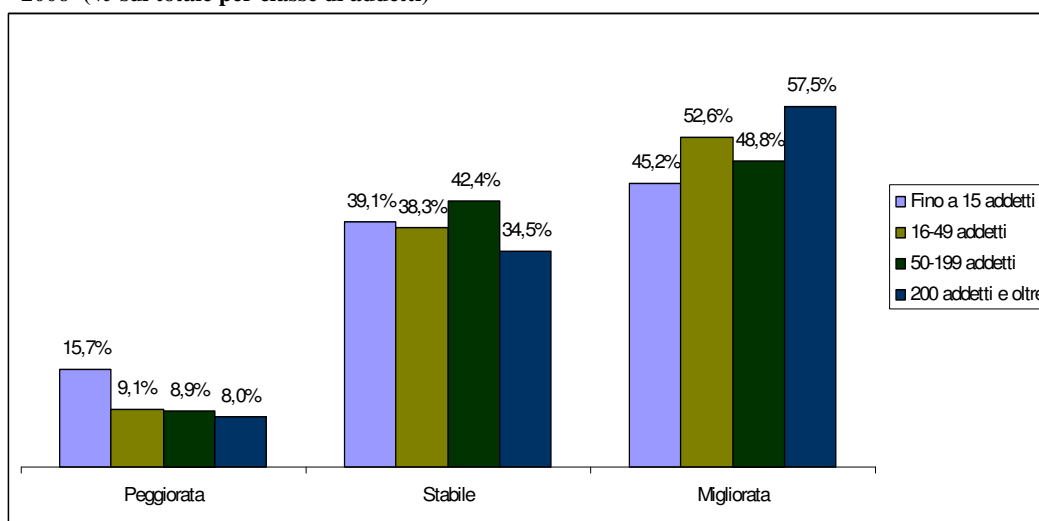
Fig. 13 - Occupati secondo il giudizio sulla propria carriera passata, per categoria professionale, anno 2006 (% sul totale per categoria professionale)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Per quel che riguarda la dimensione d'impresa, l'indagine Isfol conferma la percezione delle prospettive di avanzamento dei lavoratori delle imprese che hanno più di 200 addetti: chi lavora in una grande impresa riferisce miglioramento nella propria carriera nel 57,5% dei casi. Gli occupati nelle piccole imprese, invece, che manifestano un maggior ottimismo relativamente alle prospettive di carriera, sono quelli che riferiscono miglioramento già avvenuto in minor misura rispetto agli altri occupati, e peggioramento in proporzione quasi doppia (Fig. 14). Riferiscono miglioramento, infine, soprattutto gli occupati del Nord-Ovest (51,3%) e quelli del settore privato (49,2%), in linea con il giudizio espresso sulle prospettive di avanzamento.

Fig. 14 – Occupati secondo il giudizio sulla propria carriera passata, per dimensione d'impresa, anno 2006 (% sul totale per classe di addetti)

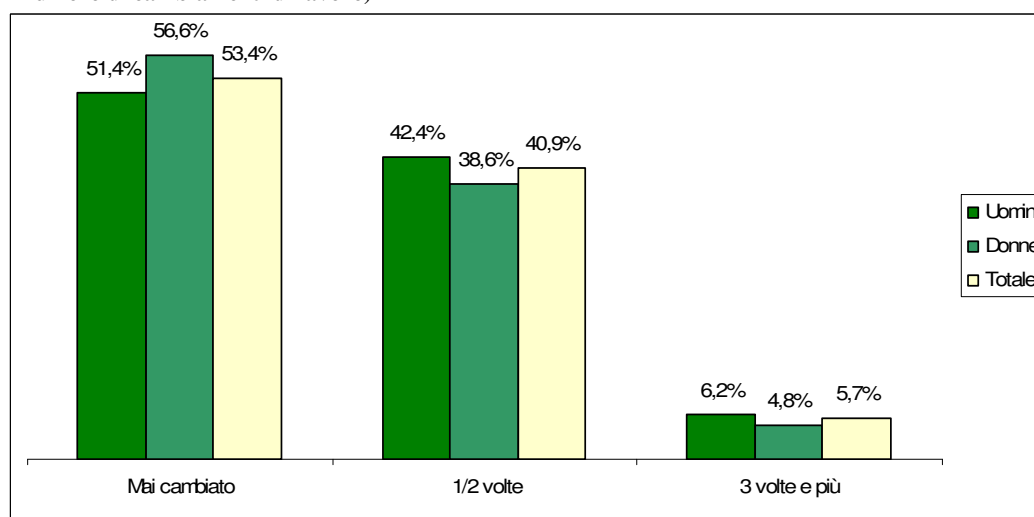


Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

La mobilità job-to-job.

A fronte di alcune categorie di occupati che riferiscono miglioramenti nella propria carriera o affermazione professionale, i numeri relativi a quanti si dichiarano “stabili” e dunque non hanno né migliorato né peggiorato la propria situazione, sono comunque rilevanti: la “stabilità” caratterizza infatti, come già visto, circa il 40% degli occupati italiani. Questo dato, letto congiuntamente ad un altro dato, quello relativo al numero di volte in cui è stato cambiato lavoro, restituisce un’immagine piuttosto “ingessata” del mondo del lavoro italiano: la quota di quanti non hanno mai cambiato lavoro è pari al 53,4% (che sale fino al 56,6% per la componente femminile) (Fig.15).

Fig. 15 – Occupati per numero di cambiamenti di lavoro e genere, anno 2006 (% sul totale per numero di cambiamenti di lavoro)

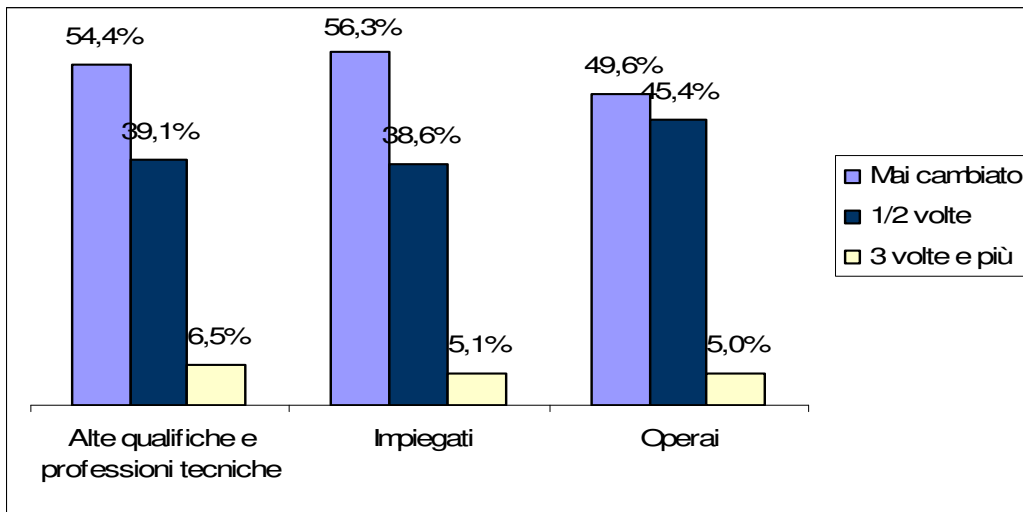


Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

In altre parole, una volta entrati nel mercato del lavoro, le probabilità di rimanere nello stesso posto di lavoro e nella stessa posizione professionale di ingresso sono elevate, soprattutto per alcuni soggetti.

Il 56,3% degli impiegati e il 54,4% delle alte qualifiche e delle professioni tecniche non hanno infatti mai cambiato lavoro, mentre gli operai rappresentano la categoria professionale a maggior mobilità, dal momento che non ha mai cambiato lavoro il 49,6% del totale (Fig.16).

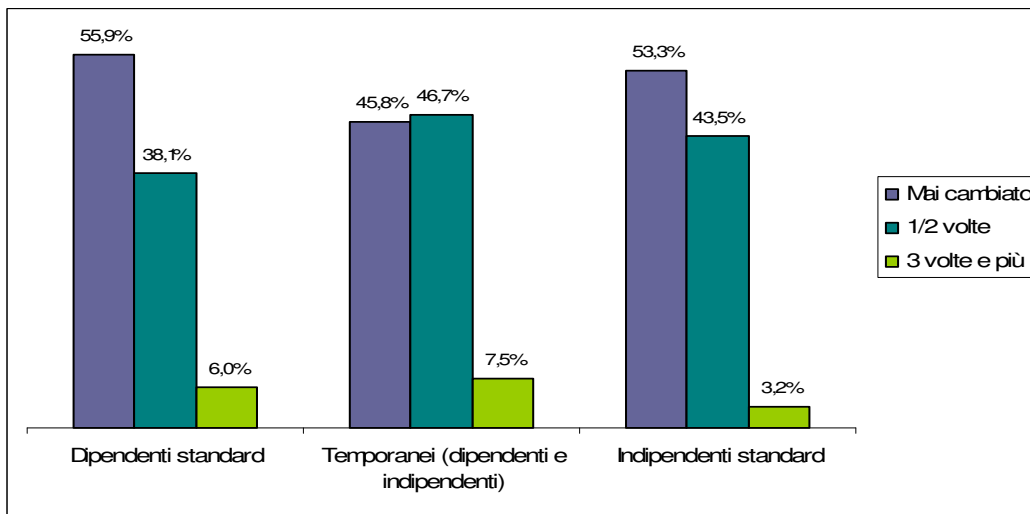
Fig. 16 – Occupati per numero di cambiamenti di lavoro e categoria professionale, anno 2006 (% sul totale per categoria professionale)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Altro gruppo di occupati ad elevata mobilità *job-to-job* è rappresentato dai lavoratori atipici, i quali, per la natura temporanea del proprio rapporto di lavoro, riferiscono nel 54% dei casi almeno un cambiamento di lavoro, mentre il resto riferisce permanenza presso lo stesso datore, ancorché su basi atipiche.

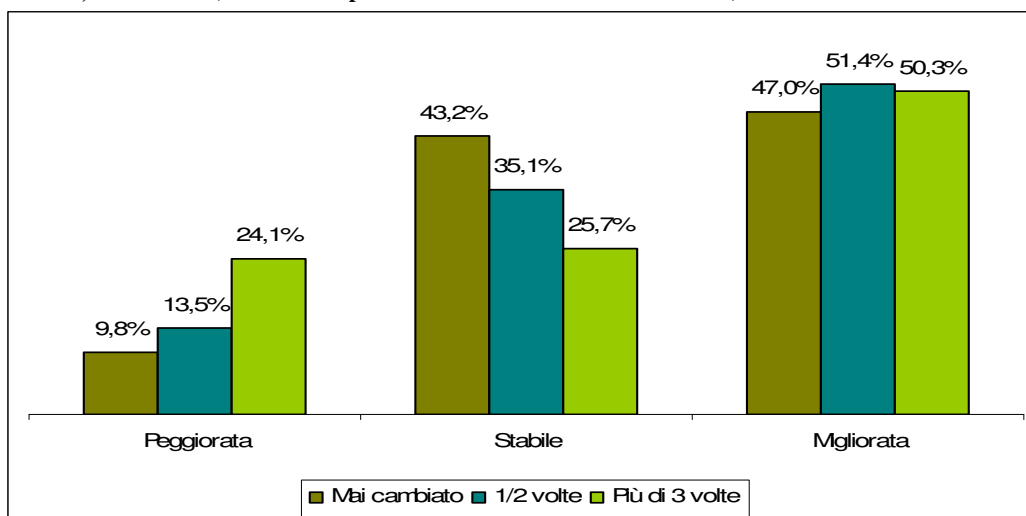
Fig. 17 – Occupati per numero di cambiamenti di lavoro e tipologia di rapporto di lavoro, anno 2006 (% sul totale per tipologia di rapporto di lavoro)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Apparentemente la mobilità *job-to-job* sembrerebbe una modalità di avanzamento professionale: i risultati dell'indagine mostrano infatti che cambiare lavoro fa aumentare le chance di fare carriera e migliorare la propria posizione. Chi ha cambiato lavoro una/due volte o dalle tre volte in su riferisce miglioramenti rispettivamente nel 51,4% e nel 50,3% dei casi, mentre chi non si è mai spostato dal suo primo lavoro riferisce invece miglioramenti solo 47% dei casi. Cambiare lavoro può però comportare anche un rischio di peggioramento, che cresce in proporzione diretta all'aumentare del numero di cambiamenti di lavoro: riportano peggioramenti nella propria posizione il 9,8% di quanti non hanno mai cambiato lavoro, il 13,5% di quanti hanno cambiato lavoro al massimo due volte, e il 24,1% di quanti hanno cambiato lavoro tre volte e più. La mobilità *job-to-job*, inoltre, riduce sensibilmente le probabilità di rimanere stabili da un punto di vista della carriera (Fig. 18).

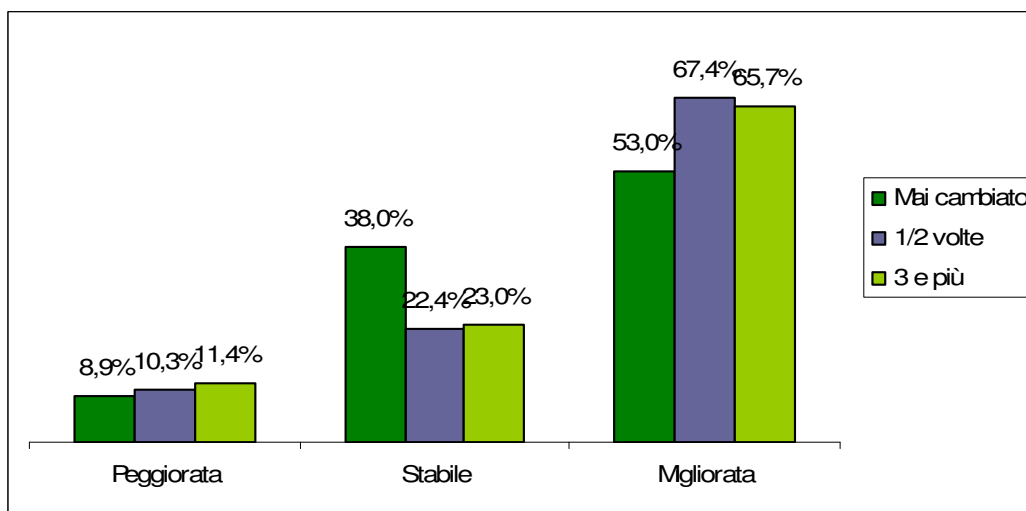
Fig. 18 – Occupati secondo il giudizio sulla propria carriera passata per numero di cambiamenti di lavoro, anno 2006 (% sul totale per numero di cambiamenti di lavoro)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Analizzando tuttavia la mobilità *job-to-job* in relazione ad alcune categorie di lavoratori, emerge che questa solo in alcuni casi è associata alla progressione di carriera, mentre in altri è fortemente correlata con un peggioramento della propria situazione professionale. Facendo riferimento alla categoria professionale, per esempio, le alte qualifiche e le professioni tecniche riferiscono miglioramento di carriera nel 67,4% e nel 65,7% dei casi a seguito di uno o due o tre e più cambiamenti di lavoro, contro un 53% di chi non ha mai cambiato lavoro, mentre per gli operai il cambiamento di lavoro è associato ad un peggioramento con molta più frequenza (Figg. 19 e 20).

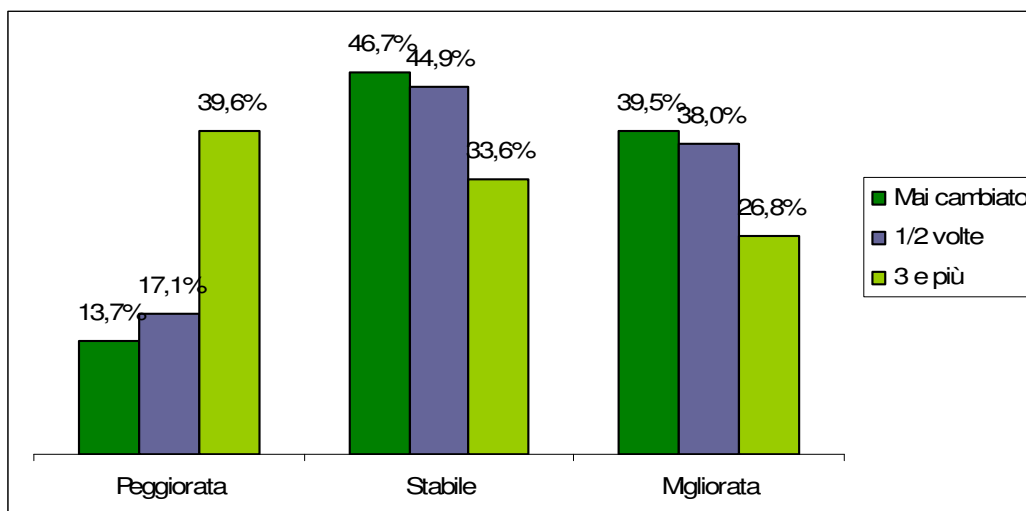
Fig. 19 – Alte qualifiche e professioni tecniche secondo il giudizio sulla propria carriera passata per numero di cambiamenti di lavoro, anno 2006 (% sul totale per numero di cambiamenti di lavoro)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Ciò sembrerebbe dunque indicare che la mobilità orizzontale viene scelta come modo per progredire professionalmente soltanto da chi è consapevole della propria posizione di maggior forza sul mercato del lavoro: per questi lavoratori la mobilità *job-to-job* sembrerebbe dunque una scelta, mentre per gli altri, che dalla mobilità *job-to-job* non traggono benefici in termini di carriera, ma anzi ne sembrerebbero indeboliti, il cambiamento di lavoro appare una modalità subita, piuttosto che scelta.

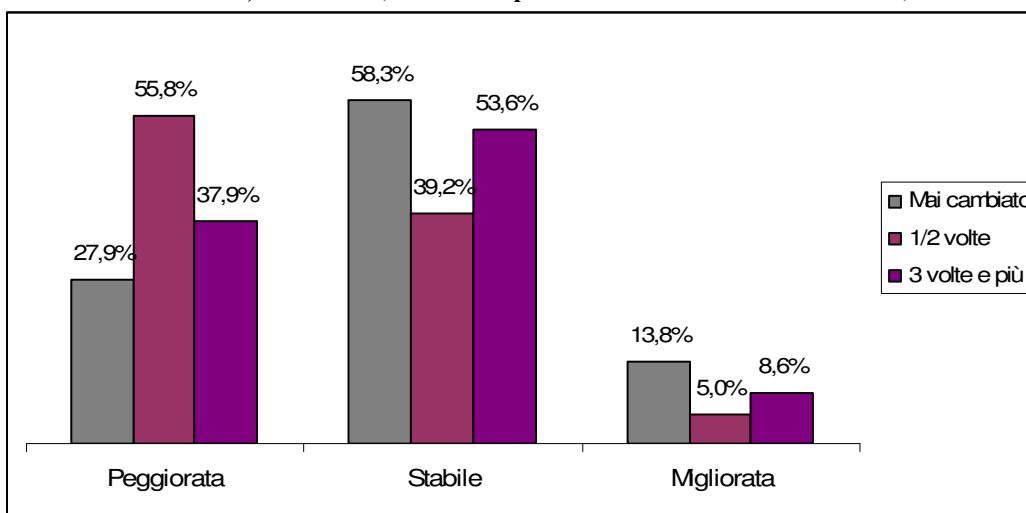
Fig. 20 – Operai secondo il giudizio sulla propria carriera passata per numero di cambiamenti di lavoro, anno 2006 (% sul totale per numero di cambiamenti di lavoro)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Discorso analogo può essere fatto anche per quanti lavorano su basi temporanee: in questo caso, la mobilità *job-to-job*, connotata alla tipologia di rapporto di lavoro, è con maggior frequenza associata ad un peggioramento (Fig. 21). Essa è dunque presumibilmente subita: per i temporanei la permanenza nello stesso posto di lavoro rappresenta l'unica possibilità di mantenersi almeno stabili in termini di carriera o di avere qualche *chance* in più di migliorare (riferiscono miglioramento il 13,8% dei temporanei che non hanno mai cambiato lavoro, contro il 5% di quanti hanno cambiato una o due volte e l'8,6% di quanti hanno cambiato lavoro tre volte o più).

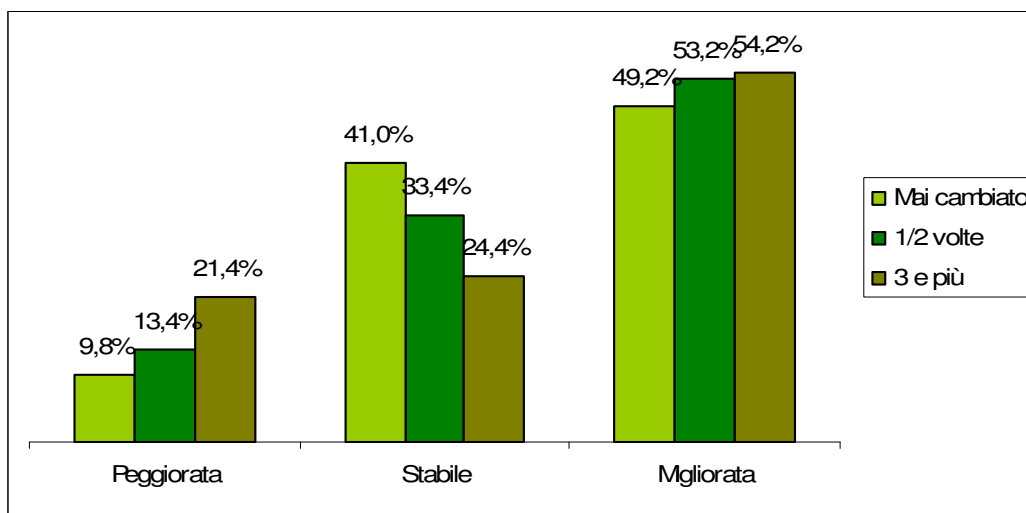
Fig. 21 – Occupati temporanei secondo il giudizio sulla propria carriera passata per numero di cambiamenti di lavoro, anno 2006 (% sul totale per numero di cambiamenti di lavoro)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

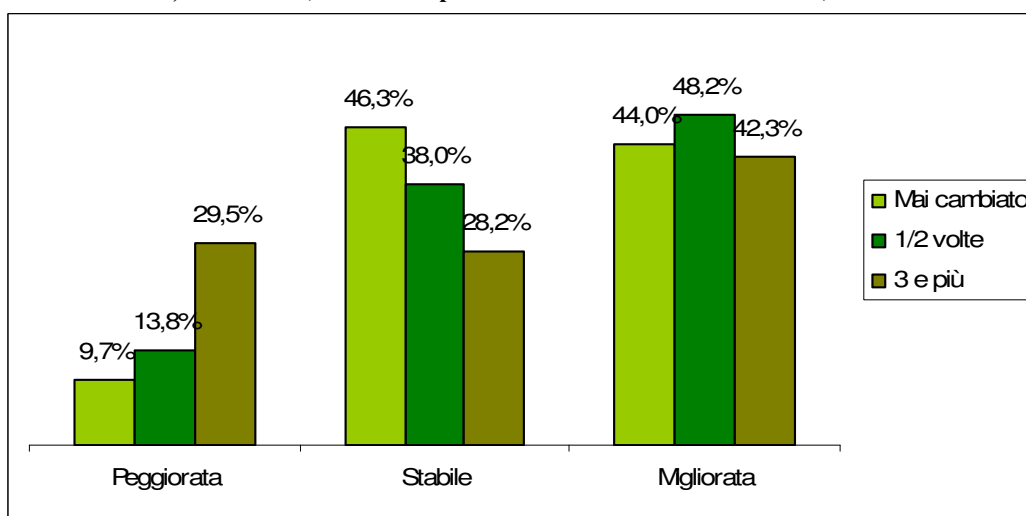
Le possibilità di carriera legate alla mobilità orizzontale variano, infine, a seconda del genere. Le donne, infatti, ricadono maggiormente nell'area della stabilità, anche a seguito di cambiamento di lavoro. Per le donne, inoltre, i cambiamenti di lavoro sono associati meno spesso al miglioramento di carriera e anzi, a seguito di tre o più cambiamenti la probabilità di un peggioramento sono molto più elevate che per gli uomini (Figg. 22 e 23).

Fig. 22 – Occupati secondo il giudizio sulla propria carriera passata per numero di cambiamenti di lavoro – Uomini, anno 2006 (% sul totale per numero di cambiamenti di lavoro)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Fig. 23 – Occupati secondo il giudizio sulla propria carriera passata per numero di cambiamenti di lavoro – Donne, anno 2006 (% sul totale per numero di cambiamenti di lavoro)



Fonte: elaborazioni su dati II indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia.

Conclusioni.

L'analisi sin qui condotta sui risultati delle Indagini Isfol sulla Qualità del lavoro restituisce con chiarezza un'immagine di "ingessamento" del mercato del lavoro italiano: la carriera appare appannaggio di pochi e anche le probabilità di peggioramento rimangono circoscritte, in un quadro in cui oltre la metà degli italiani lavora, per tutta la vita attiva, presso la medesima azienda. Vengono così confermate alcune analisi già condotte sull'argomento, che evidenziano la sostanziale immobilità della maggior parte degli occupati italiani, che rimane per tutta la sua vita professionale nella stessa posizione da cui l'ha iniziata⁸, a causa di vari fattori, tra cui si segnala "l'elevato grado di protezione del posto di lavoro, goduto dai lavoratori

⁸ Si veda, per esempio, Schizzerotto A. "Mobilità occupazionale tra generazioni e mobilità di carriera: un confronto internazionale", in Galli. G. "La mobilità della società italiana", Centro Studi Confindustria

dipendenti, soprattutto dai dirigenti e dagli impiegati, la prevalenza dei mercati di lavoro interni, la burocratizzazione delle carriere”⁹.

In siffatto quadro di generale immobilità degli occupati nel mercato del lavoro italiano, tuttavia, le dinamiche di *mobilità ascendente* risultano, nella nostra analisi, associate principalmente a due categorie di lavoratori.

Da un lato ci sono quanti, collocati stabilmente all'interno di organizzazioni fortemente gerarchiche (le imprese di grandi dimensioni), sono considerati strategici per il *business* aziendale per il contributo che possono apportare in termini di conoscenza, creatività, *skills* maturati, ecc.: si tratta delle alte qualifiche e delle professioni tecniche. I percorsi di carriera sono, nel loro caso, tracciati dalla stessa organizzazione e probabilmente utilizzati come strumento di ritenzione e motivazione dei lavoratori maggiormente qualificati. Dall'altro lato ci sono quanti sono estranei a qualsiasi forma di gerarchia e si muovono sul mercato del lavoro in autonomia: si tratta degli indipendenti puri, per i quali il termine “carriera” ha un significato diverso, giacché non può essere riferito ad una progressione all'interno di una struttura gerarchica, quanto piuttosto all'affermazione professionale e dunque ha a che vedere con il consolidamento, ampliamento o diversificazione della propria attività o del proprio portafoglio clienti.

Per quanto riguarda la *mobilità discendente*, questa interessa maggiormente gruppi di lavoratori che hanno caratteristiche opposte o operano in contesti dalle caratteristiche opposte rispetto a quanto detto poco sopra. In questo caso, infatti, si tratta di occupati in aziende dalla gerarchia molto piatta, scarsa burocratizzazione delle carriere e ridotta tutela del lavoro (le imprese con meno di 15 addetti), non necessariamente organici all'azienda, ma anzi con una presenza soltanto temporanea, e che si collocano nella categoria degli operai ricoprendo ruoli considerati probabilmente non strategici dall'impresa, e per i quali dunque non esisterebbero mercati interni del lavoro o percorsi professionali stabiliti dal *management*.

L'inesistenza di mercati del lavoro interni (e di percorsi professionali) e la temporaneità dell'occupazione potrebbero essere buone ragioni per cambiare lavoro alla ricerca di un miglioramento in termini di carriera. E infatti, analizzando le dinamiche di *mobilità orizzontale*, gli operai e gli atipici sono proprio le categorie di occupati più mobili. Tuttavia, anche in questo caso, l'esito della mobilità *job-to-job* è positivo soltanto per quanti lavorano come alte qualifiche e professioni tecniche, i quali, “contesi” come risorse strategiche dalle aziende, hanno una posizione di maggior forza anche sui mercati del lavoro esterni. Per gli altri due gruppi, invece, l'esito della mobilità orizzontale è molto più spesso negativo, e al cambiamento di lavoro è associato più frequentemente un peggioramento della propria situazione.

Infine, l'analisi per genere mostra che le donne rappresentano il gruppo maggiormente presente nel gruppo degli “immobili” sia in termini di mobilità verticale che orizzontale. In parte ciò può essere spiegato dalla distribuzione degli occupati per categoria professionale e sesso, che vede le donne maggiormente presenti nei lavori impiegatizi, che sono anche quelli cui sono associate minori possibilità di carriera.

⁹ Schizzerotto A., op. cit.