

n. 3
2016

NETPAPER SISFORM

UN'ANALISI DEI SALDI OCCUPAZIONALI
PER LIVELLO DI RETRIBUZIONE RILEVATI IN
PIEMONTE TRA 2008 E 2015

GIORGIO VERNONI

DICEMBRE 2016



NETPAPER SISFORM 3/2016

Un'analisi dei saldi occupazionali per livello di retribuzione rilevati in Piemonte tra 2008 e 2015

Giorgio Vernoni

Dicembre 2016

Sommario

Abstract.....	3
1 Introduzione	4
2 La metodologia Eurofound e il suo adattamento alla scala regionale.....	5
3 Le caratteristiche dei quartili di occupati per livello di retribuzione	8
4 I principali risultati: una polarizzazione "inversa", <i>downgrading</i> per giovani e donne	11
5 Caveat e spunti per lo sviluppo del modello di analisi	16

Ringraziamenti:

I dati utilizzati in questa analisi sono stati forniti dall'Osservatorio sul mercato del lavoro della Regione Piemonte (ORML). Un ringraziamento particolare a Mauro Durando per l'indispensabile opera di riclassificazione delle serie storiche.

ABSTRACT

Il ciclo che ha preso inizio nel 2007 con la cosiddetta "Grande recessione" si sta caratterizzando per i profondi mutamenti dei modelli economici e sociali determinati dalla diffusione del nuovo paradigma tecnologico e da una piuttosto rapida evoluzione delle strutture demografiche. Per questa ragione l'analisi del mercato del lavoro delle economie mature ha dedicato molta attenzione non solo ai saldi quantitativi, generalmente negativi o nulli, ma soprattutto ai cambiamenti qualitativi, provando a definire delle chiavi di interpretazione efficaci. L'agenzia Eurofound di Dublino ha dedicato a queste tematiche una linea di ricerca pluriennale finalizzata a comprendere quali cambiamenti sono avvenuti nel mercato del lavoro europeo e in quelli dei singoli stati membri. Alcuni mercati del lavoro sono risultati "upgrading", ossia orientati a un'evoluzione positiva dell'occupazione verso mestieri più qualificati, meglio retribuiti o per i quali è richiesto un livello di istruzione più elevato, altri sono invece risultati "downgrading", ossia orientati a una progressiva dequalificazione. Altri ancora sono invece caratterizzati da processi di "polarizzazione", con la crescita o la miglior tenuta dei profili ad alta e bassa qualificazione a discapito dei profili intermedi, così come è avvenuto nei grandi distretti tecnologici nordamericani.

*L'IRES ha provato ad adattare alla scala regionale il modello messo a punto da Eurofound analizzando i saldi occupazionali per livello di retribuzione registrati in Piemonte nel periodo compreso tra il 2008 e il 2015. Il bilancio complessivo indica una dinamica evolutiva affatto particolare che è possibile definire di **polarizzazione "inversa"**, ossia una polarizzazione caratterizzata dalla contrazione più marcata degli occupati a bassa retribuzione e di quelli ad alta retribuzione e da una migliore tenuta dei profili a media retribuzione. Questa dinamica, che ha preso forma durante la prima recessione compresa tra il 2008 e il 2011 e che riguarda in particolare l'evoluzione dello stock di occupati dipendenti adulti e maturi, sarebbe da ricondurre principalmente a fenomeni ben noti quali la contrazione della domanda di figure apicali nel settore privato e, contestualmente, di profili a bassa retribuzione nell'industria e nelle costruzioni. La "tenuta" dei posti a media retribuzione sarebbe connessa, invece, all'ampio ricorso alla Cassa integrazione, ipotesi sostenuta dal fatto che a partire dal 2012 la polarizzazione "inversa" sembra lasciare spazio a una dinamica più contraddittoria. Allo stesso tempo risultano attive potenti dinamiche demografiche, con la crescita del peso degli occupati ultraquarantenni e, al contrario, il trend negativo degli occupati più giovani sia in termini di saldi, sia in termini retributivi, secondo una tendenza chiaramente downgrading. Questa divergenza anagrafica è il frutto di un concorso di cause che vede sommarsi l'invecchiamento della popolazione all'impatto particolarmente intenso dell'ultima riforma delle pensioni.*

La verifica di queste ipotesi e della funzionalità del modello di analisi richiederà ulteriori approfondimenti, a partire dal confronto con altre regioni italiane. Tuttavia, la provvisoria conclusione di una sostanziale assenza in Piemonte di dinamiche

almeno relativamente positive appare congruente sia con i risultati relativi all'Italia della ricerca Eurofound, sia con i risultati di altre analisi basate su fonti amministrative a livello regionale.

1 INTRODUZIONE

La "lunga durata" e la natura trasformativa della crisi ricompresa tra il 2008 e il 2014 hanno imposto ai ricercatori in ambito economico e sociale l'applicazione di nuovi modelli di analisi e la definizione di nuove chiavi di lettura per far emergere e interpretare le dinamiche in atto. Al di là del potente *shock* recessivo (o degli *shock* recessivi, nel caso dell'Italia), il decennio passato è stato un periodo di profondi mutamenti in primis di natura tecnologica e demografica. La diffusione del paradigma economico basato sulla Rete sta progressivamente trasfigurando i settori di attività, i modelli organizzativi e il modo stesso di intendere il lavoro sia nella sua componente autonoma sia (ancor più) in quella dipendente. Le classificazioni standard dei settori economici faticano a rappresentare le nuove aggregazioni di attività, quelle delle professioni e dei livelli di qualificazione non corrispondono ai nuovi mestieri e ai livelli di specializzazione ad essi connessi, la stessa idea di "qualità" del lavoro sfugge alle tradizionali categorie economiche e giuridiche.

Tra le linee di ricerca più feconde, è emersa, prima negli Stati Uniti e poi in Europa, quella che ha individuato nel **livello di retribuzione** un buon indicatore sintetico in grado di descrivere la qualità e la rilevanza dell'occupazione sia dal punto di vista della domanda che dell'offerta. Gli assunti del "**Jobs Based Approach**" sono principalmente due: **l'utilizzo degli occupati in senso statistico come unità di analisi** (ossia gli occupati così come sono rilevati a livello internazionale nelle *Labour Force Survey*) e, come si è già detto, **l'utilizzo della retribuzione come proxy della qualità dell'occupazione**. La metodologia, che in Europa è stata sviluppata in una specifica linea di ricerca dalla *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound) di Dublino¹, prevede la riclassificazione degli occupati in "quantili" (porzioni di un insieme ugualmente popolate) ordinati per livello di retribuzione e il successivo calcolo dei saldi occupazionali di ciascun quantile in periodi prestabiliti e secondo diverse variabili di stratificazione. L'analisi dei saldi consente di evidenziare, in una prospettiva che dev'essere almeno di medio periodo, l'evoluzione della struttura dell'occupazione secondo il criterio qualitativo stabilito, individuando tendenze che possono essere *upgrading* (ossia di progressiva qualificazione dell'occupazione verso profili a più alta retribuzione), *downgrading* (viceversa, dequalificazione dell'occupazione verso profili a più bassa retribuzione) e di "polarizzazione", ossia di concentrazione delle dinamiche nei

¹ Eurofound (2013), *Employment polarisation and job quality in the crisis*, European Jobs Monitor 2013, Publications Office of the European Union, Luxembourg; Eurofound (2015), *Upgrading or polarization? Long-term and global shifts in the employment structure*, European Jobs Monitor 2015, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

quantili estremi della distribuzione, con un aumento (o una diminuzione) del peso dei quantili a retribuzione più alta e più bassa a scapito di quelli intermedi.

Obiettivo di questa indagine è di proporre un adattamento a livello regionale della metodologia messa a punto da Eurofound utilizzando il Jobs Based Approach nell'analisi dell'occupazione in Piemonte tra 2008 e 2015, ossia nel periodo che comprende la Grande recessione.

2 LA METODOLOGIA EUROFOUND E IL SUO ADATTAMENTO ALLA SCALA REGIONALE

Al fine dell'impostazione dei quantili in cui suddividere l'occupazione complessiva, la metodologia Eurofound ha previsto in prima battuta la **definizione di un set di profili professionali** a partire dalle classificazioni standard dei settori di attività (NACE 2.0) e delle professioni (ISCO-08). Utilizzando entrambe le classificazioni al secondo livello delle rispettive tassonomie (88 settori, 43 professioni), sono stati individuati **3.784 profili per settore/professione**. Questi profili sono stati successivamente **ordinati sulla base della retribuzione** media oraria rilevata dalla *Structure of Earnings Survey* Eurostat (aggiornamento del 2010) in ciascuno dei paesi oggetto dell'analisi. Agli stessi profili sono stati poi associati i dati sugli occupati rilevati a livello nazionale dalla *Labour Force Survey* Eurostat nei periodi stabiliti e, infine, sono stati definiti i quantili – in questo caso i quintili – retributivi (da bassa retribuzione ad alta retribuzione), ciascuno corrispondente a circa 1/5 degli occupati registrati nel primo anno dell'analisi (2008). A partire da questa impostazione, Eurofound ha calcolato i **salidi occupazionali** di ciascun quintile in diversi periodi di osservazione compresi tra il 2008 e il 2014, sia a livello nazionale che continentale, tenendo conto delle diverse variabili di stratificazione disponibili (genere, età, istruzione, settore, tipo di impiego). Alla luce di questa impostazione, è utile precisare che il criterio di *ranking* dei profili professionali che ne risulta è da considerarsi principalmente ma non esclusivamente retributivo poiché, utilizzando la tassonomia delle professioni, tende a riprodurre anche la gerarchia dei livelli di qualificazione ad essa sottesi (dalla bassa qualificazione dell'VIII Grande Gruppo all'alta qualificazione del I Grande Gruppo).

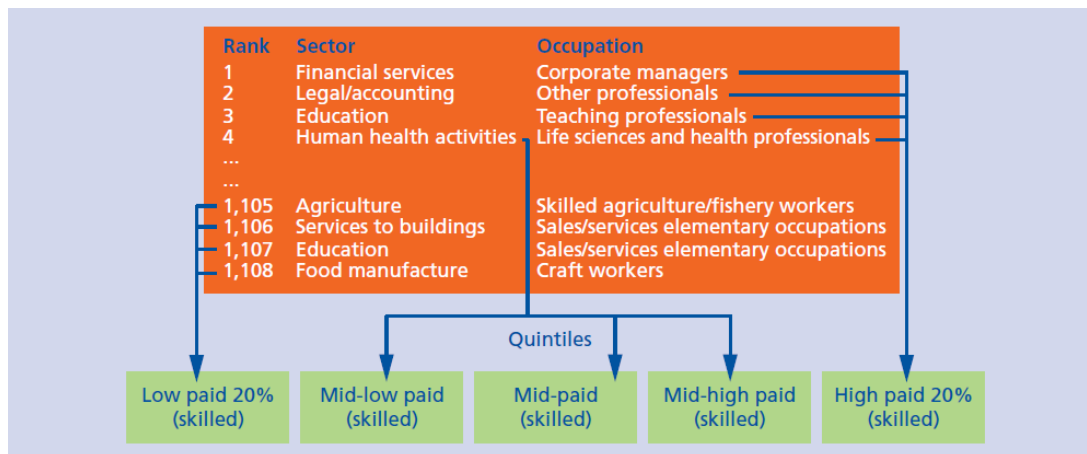
L'adattamento di questa impostazione alla dimensione regionale ha dovuto confrontarsi con due limiti fondamentali:

- **l'indisponibilità di dati sulle retribuzioni al livello di dettaglio (3.784 profili) utilizzato da Eurofound;**
- **l'incompatibilità dello stesso livello di dettaglio con lo stock di occupati rilevato in Piemonte.**

Per queste ragioni si è optato per una soluzione che ha sostanzialmente semplificato la modalità di individuazione del set di profili professionali (e conseguentemente del loro *ranking* su base retributiva), impostando la matrice basata sui settori di attività (ATECO 2007) e sulle professioni (CP2011) non al secondo livello, bensì al primo delle

due tassonomie: questa scelta ha condotto all'individuazione di **154 profili per settore/professione** (Figura 2).

FIG. 1 – IL RANKING DEI PROFILI PROFESSIONALI E LA DEFINIZIONE DEI QUANTILI RETRIBUTIVI NEL MODELLO EUROFOUND



La semplificazione della matrice ha consentito anche di ovviare all'assenza dei dati sulle retribuzioni necessari a definire il criterio di ordinamento. I valori sono stati ottenuti definendo un **indice composto basato sull'incrocio di due diverse fonti**:

1. le retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente articolate per settore economico rilevate in Italia nel 2010²;
2. le retribuzioni annue per ora retribuita articolate per Grande Gruppo professionale rilevate in Italia nel 2010³.

L'assenza dei dati relativi ai settori T (attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro) e U (organizzazioni territoriali) nella prima fonte e del Grande Gruppo IX (forze armate) nella seconda ha comportato l'esclusione degli occupati corrispondenti dall'analisi. È inoltre opportuno precisare che, al pari dell'indagine realizzata da Eurofound e di altre⁴, il criterio di ordinamento appena descritto è stato applicato nel primo anno di analisi, assumendo che esso rimanga costante nel tempo o, comunque, non cambi tanto da modificarne i risultati.

I passaggi successivi sono di fatto identici a quelli messi in atto da Eurofound. I dati relativi agli occupati in Piemonte nei periodi prestabiliti sono stati associati ai 154 profili per settore/professione ordinati sulla base dell'indice retributivo sintetico, successivamente sono stati definiti i quantili retributivi – in questo caso quartili al fine di garantire il bilanciamento tra le popolazioni dei singoli gruppi – e, infine, sono stati calcolati i saldi occupazionali secondo le variabili e nei periodi prestabiliti.

² Indagine sulle retribuzioni contrattuali Istat. I dati disponibili sono al netto dei dirigenti.

³ Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni Istat.

⁴ Olivieri, E. (2012), Il cambiamento delle opportunità lavorative, Questioni di economia e finanza n. 117 (Occasional Papers), Banca d'Italia, Roma.

FIG. 2 – IL CRITERIO DI RANKING MESSO A PUNTO PER L'ANALISI IN PIEMONTE

Settore ATECO2007	Criterio di ranking basato sulla retribuzione (2010)		Professione CP2011	1. Dirigenti	2. Elevata specializzazione	3. Tecnici	4. Impiegati	5. Professioni commercio e servizi	6. Artigiani, operai, agricoltori*	7. Addetti alle macchine, conducenti	8. Professioni non qualificate
	Retribuzione contrattuale	Retribuzione media oraria									
A: agricoltura, silvicoltura e pesca	16.092	Indici	Indici	3.964	2.451	1.668	1.417	1.080	1.078	1.184	1.000
B: estrazione di minerali da cave e miniere	27.487	1.000	1.000	3.964	2.451	1.668	1.417	1.080	1.078	1.184	1.000
C: attività manifatturiere	22.195	1.708	1.708	6.770	4.186	2.849	2.420	1.845	1.842	2.023	1.708
D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	29.181	1.379	1.379	5.467	3.380	2.300	1.954	1.490	1.487	1.633	1.379
E: fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	25.482	1.813	1.813	7.187	4.444	3.025	2.570	1.959	1.956	2.148	1.813
F: costruzioni	23.095	1.584	1.584	6.276	3.881	2.641	2.244	1.711	1.708	1.875	1.584
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	22.299	1.435	1.435	5.688	3.517	2.394	2.034	1.550	1.548	1.700	1.435
H: trasporto e magazzinaggio	24.494	1.386	1.386	5.492	3.396	2.311	1.964	1.497	1.494	1.641	1.386
I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	19.731	1.522	1.522	6.033	3.730	2.539	2.157	1.644	1.642	1.803	1.522
J: servizi di informazione e comunicazione	25.426	1.226	1.226	4.860	3.005	2.045	1.737	1.325	1.322	1.452	1.226
K: attività finanziarie e assicurative	34.118	1.580	1.580	6.262	3.872	2.635	2.239	1.707	1.704	1.871	1.580
L: attività immobiliari	22.659	2.120	2.120	8.403	5.196	3.536	3.004	2.290	2.287	2.511	2.120
M: attività professionali, scientifiche e tecniche	22.984	1.408	1.408	5.581	3.451	2.349	1.995	1.521	1.519	1.668	1.408
N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	19.606	1.428	1.428	5.661	3.500	2.382	2.024	1.543	1.540	1.692	1.428
O: amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	28.171	1.218	1.218	4.829	2.986	2.032	1.726	1.316	1.314	1.443	1.218
P: istruzione	26.039	1.751	1.751	6.939	4.290	2.920	2.481	1.891	1.888	2.073	1.751
Q: sanità e assistenza sociale	24.952	1.618	1.618	6.413	3.966	2.699	2.293	1.748	1.745	1.916	1.618
R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	21.292	1.551	1.551	6.146	3.800	2.586	2.197	1.675	1.672	1.836	1.551
S: altre attività di servizi	21.248	1.323	1.323	5.244	3.243	2.207	1.875	1.429	1.427	1.567	1.323
		1.320	1.320	5.233	3.236	2.202	1.871	1.426	1.424	1.564	1.320

Elaborazioni IRES Piemonte su dati Istat

* La rilevazione sulla struttura delle retribuzioni misura in maniera distinta la remunerazione annua per ora retribuita degli agricoltori e degli operai, normalmente ricompresi nel VI gruppo della classificazione CP2011. Al fine di ricostruire un valore unitario è stata calcolata una media ponderata tenendo conto del numero di occupati in agricoltura e nell'industria (Italia, 2010).

In particolare i saldi relativi a:

- gli occupati totali,
- le donne;
- i dipendenti;
- le persone di 40 anni e oltre.

I periodi di osservazione stabiliti sono il 2008 e il 2015, che racchiudono il ciclo nella sua interezza, e il 2011 in quanto anno di transizione tra la prima fase "internazionale" della crisi e la seconda fase connessa alla ristrutturazione delle finanze pubbliche italiane, più specificamente nazionale.

3 LE CARATTERISTICHE DEI QUARTILI DI OCCUPATI PER LIVELLO DI RETRIBUZIONE

La tabella (Figura 3) riporta sinteticamente i dati relativi agli occupati che sono stati analizzati. Le evidenze da tenere in considerazione per lo sviluppo dell'analisi sono principalmente due. La prima concerne la **riduzione degli occupati tra 2008** (1,81 milioni), 2011 (1,77 milioni) e **2015** (1,72 milioni) quando, nonostante la moderata ripresa dell'occupazione registrata rispetto al 2014, risultano ancora inferiori di 4,8 punti percentuali rispetto al 2008. La seconda riguarda invece la **componente adulta degli stessi occupati (40 anni e più) che**, in un quadro di complessiva contrazione dell'occupazione e di relativa stabilità del peso delle donne e dei dipendenti, **augmenta in termini assoluti** (dal 972.000 a 1.122.000, +15%) e vede crescere l'incidenza sul totale dal 54% al 65%. La controtendenza è da ricondurre a due fattori concomitanti: da una parte, il **progressivo processo di invecchiamento della popolazione piemontese**, con la generazione del *Baby Boom* degli anni '60 che sta transitando nella classe di età compresa tra i 45 e i 54 anni (90.000 residenti in più tra 2008 e 2015, di cui 65.000 occupati); dall'altra, **l'impatto particolarmente intenso della riforma delle pensioni del 2012** che determina 120.000 occupati aggiuntivi tra i 55 e i 64 anni a fronte di una crescita dei residenti nella stessa classe di età pari a 15.000 unità. Questi processi convergenti hanno determinato un **consistente rallentamento del turnover accrescendo ulteriormente le difficoltà di inserimento lavorativo delle persone più giovani**, già penalizzate, come si vedrà bene in seguito, nel quadro della lunga fase recessiva.

FIG. 3 – OCCUPATI IN PIEMONTE PER GENERE, ETÀ E TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE

OCCUPATI IN PIEMONTE*	2008		2011		2015	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
TOTALE	1.807.175	100%	1.768.647	100%	1.720.471	100%
di cui donne	765.908	42,4%	761.405	43,1%	736.739	42,8%
di cui dipendenti	1.333.561	73,8%	1.308.461	74,0%	1.262.231	73,4%
di cui over 40	971.974	53,8%	1.028.191	58,1%	1.122.405	65,2%

Elaborazioni Ires Piemonte su dati ORML/Istat

*I dati sono al netto degli occupati nei settori T (attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro) e U (organizzazioni territoriali) e nel Grande Gruppo IX (forze armate) delle professioni, di cui non sono disponibili informazioni sulle retribuzioni.

Si tratta di un'informazione importante in un'analisi di medio termine che voglia tenere conto non solo della quantità ma anche della qualità dell'occupazione da un punto di vista retributivo, perché il naturale processo di **"transizione" delle coorti anagrafiche nella distribuzione per classe di età** degli occupati e, conseguentemente, delle condizioni contrattuali e retributive che esse incorporano, è un fattore in grado di determinare effetti significativi nel modello di analisi. Altrettanto importante, ai fini di una valutazione circostanziata, è la descrizione della composizione e delle principali caratteristiche dei quartili di occupati individuati. Le tabelle di seguito riportate, contengono alcune informazioni di sintesi su ciascuna partizione e i profili settore/professione più rilevanti che, di fatto, contribuiscono in maniera preponderante a determinarne l'evoluzione.

Il primo quartile raggruppa gli occupati a più bassa retribuzione (Figura 4). Secondo l'indice retributivo messo a punto, il valore medio ponderato associato a questo insieme è 1,37. Per contestualizzare questo numero è utile ricordare che **l'indice varia da 1, valore associato al personale non qualificato in agricoltura, a 8,40 dei dirigenti nel settore bancario-assicurativo** (Figura 2). I 451.000 occupati sono principalmente uomini (il 64% contro una media generale del 58%), mentre l'incidenza dei dipendenti è inferiore alla media (67% contro 74%). Gli adulti (40 anni e +) sono il 54% del totale. Questa composizione è da ricondurre ai profili settore/professioni prevalenti (la cui incidenza supera il 5% degli occupati nel quartile stesso). Si tratta infatti di operai nella manifattura (circa il 38%), addetti nel settore turistico alberghiero (il 14%), operai e braccianti in agricoltura (il 7%) e addetti a medio-bassa qualificazione nei servizi. È interessante constatare che i profili principali costituiscono i 3/4 degli occupati nel quartile, una caratteristica già rilevata nella ricerca realizzata a livello continentale da Eurofound, che aveva evidenziato la concentrazione della gran parte dei posti di lavoro in un numero limitato di profili.

FIG. 4 – I QUARTILE: PROFILI PREVALENTI (>5%) E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEGLI OCCUPATI (2008)

Settore ATECO 2007	Grande Gruppo CP2011	Indice di retribuzione	Occupati 2008	di cui donne	di cui dipendenti	di cui 40 e +	Incidenza sul totale	Var. 2008-2015
C: attività manifatturiere	6. Artigiani, operai, agricoltori*	1,487	141.023	18%	80%	55%	31,3%	-25,7%
L: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	5. Professioni commercio e servizi	1,325	61.802	57%	63%	41%	13,7%	31,1%
A: agricoltura, silvicoltura e pesca	6. Artigiani, operai, agricoltori*	1,078	50.911	29%	12%	69%	11,3%	-16,9%
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	6. Artigiani, operai, agricoltori*	1,494	32.629	8%	58%	54%	7,2%	-21,4%
C: attività manifatturiere	8. Professioni non qualificate	1,379	29.665	39%	95%	52%	6,6%	-22,7%
S: altre attività di servizi	5. Professioni commercio e servizi	1,426	24.457	77%	45%	42%	5,4%	-5,3%
TOTALE		1,371	451.071	36%	67%	54%	100%	-10,0%

Elaborazioni Ires Piemonte su dati ORML/Istat

Al secondo quartile, cui è associato un indice retributivo pari a 1,58, comprende 440.000 occupati (Figura 5). Di questi il 61% sono uomini, il 76% dipendenti e il 50% hanno 40 anni e oltre, dato che qualifica questo raggruppamento come il più "giovane", in termini relativi. I profili prevalenti sono gli addetti ai macchinari nell'industria (27%), gli addetti nel commercio (25%), gli occupati a vario titolo nell'edilizia (23%) e gli operatori nella sanità e nell'assistenza sociale (7%).

FIG. 5 – II QUARTILE: PROFILI PREVALENTI (>5%) E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEGLI OCCUPATI (2008)

Settore ATECO 2007	Grande Gruppo CP2011	Indice di retribuzione	Occupati 2008	di cui donne	di cui dipendenti	di cui 40 e +	Incidenza sul totale	Var. 2008-2015
C: attività manifatturiere	7. Addetti alle macchine, conducenti	1,633	120.333	33%	98%	50%	27,3%	8,8%
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	5. Professioni commercio e servizi	1,497	110.712	64%	59%	45%	25,1%	9,9%
F: costruzioni	6. Artigiani, operai, agricoltori*	1,548	101.632	0%	54%	45%	23,1%	-14,8%
Q: sanità e assistenza sociale	5. Professioni commercio e servizi	1,675	28.599	88%	91%	67%	6,5%	40,3%
TOTALE		1,582	440.244	39%	76%	50%	100%	2,8%

Elaborazioni Ires Piemonte su dati ORML/Istat

Il terzo quartile conta complessivamente 450.000 occupati ai quali corrisponde un indice retributivo pari a 2,17. La percentuale di donne (44%) è superiore alla media così come quella dei dipendenti che sono 84 su 100. Gli over 40 sono invece il 51%. I profili principali sono tecnici qualificati nell'industria (31%), nel commercio (14%) e nelle attività professionali (11%), cui seguono gli impiegati nella manifattura che sono il 7%, stesso valore associato agli addetti ai trasporti e alla logistica (in particolare i conducenti).

FIG. 6 – III QUARTILE: PROFILI PREVALENTI (>5%) E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEGLI OCCUPATI (2008)

Settore ATECO 2007	Grande Gruppo CP2011	Indice di retribuzione	Occupati 2008	di cui donne	di cui dipendenti	di cui 40 e +	Incidenza sul totale	Var. 2008-2015
C: attività manifatturiere	3. Tecnici	2,300	85.631	29%	93%	51%	31,3%	-7,7%
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, M: attività professionali, scientifiche e tecniche	3. Tecnici	2,311	43.962	37%	54%	52%	13,7%	-16,8%
C: attività manifatturiere	3. Tecnici	2,382	39.095	40%	55%	48%	11,3%	3,3%
H: trasporto e magazzinaggio	4. Impiegati	1,954	38.617	60%	100%	52%	7,2%	16,9%
H: trasporto e magazzinaggio	7. Addetti alle macchine, conducenti	1,803	34.549	4%	85%	60%	6,6%	-13,2%
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio,	4. Impiegati	1,964	30.310	65%	93%	48%	5,4%	-23,1%
TOTALE		2,168	450.276	44,4%	83,5%	51,4%	100%	-3,5%

Elaborazioni Ires Piemonte su dati ORML/Istat

Il quarto quartile, che raggruppa i profili a più alta retribuzione, assomma 466.000 occupati con una significativa presenza femminile e di persone di 40 anni e più. Prevedibilmente è inferiore alla media l'incidenza dei dipendenti (69%). In maniera altrettanto prevedibile questo quartile comprende un set di profili

settore/professione molto diversificato e frammentato visto che è la porzione cui è associato il più alto numero di figure. Circa il 19 % è costituito medici, personale paramedico e tecnici nella sanità, il 17% da docenti e insegnanti, il 10% da professionisti e personale specializzato scientifico e tecnico, il 6% da addetti nel settore bancario-assicurativo e il 5% da addetti nell'ICT.

FIG. 7 – IV QUARTILE: PROFILI PREVALENTI (>5%) E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEGLI OCCUPATI (2008)

Settore ATECO 2007	Grande Gruppo CP2011	Indice di retribuzione	Occupati 2008	di cui donne	di cui dipendenti	di cui 40 e +	Incidenza sul totale	Var. 2008-2015
P: istruzione	2. Elevata specializzazione	3,966	78.715	82%	100%	72%	16,9%	-5,6%
Q: sanità e assistenza sociale	3. Tecnici	2,586	64.574	83%	92%	51%	13,9%	-17,9%
M: attività professionali, scientifiche e tecniche	2. Elevata specializzazione	3,500	47.782	31%	14%	54%	10,3%	-12,9%
K: attività finanziarie e assicurative	3. Tecnici	3,536	32.292	40%	74%	54%	6,9%	-1,5%
J: servizi di informazione e comunicazione	3. Tecnici	2,635	28.280	22%	74%	39%	6,1%	-21,8%
Q: sanità e assistenza sociale	2. Elevata specializzazione	3,800	25.006	48%	57%	77%	5,4%	34,4%
TOTALE		3,757	465.583	49,3%	68,8%	59,1%	100%	-3,5%

Elaborazioni Ires Piemonte su dati ORML/Istat

In un'estrema sintesi, che sarà utile nella prosecuzione del commento:

- il I quartile è composto da operai generici, braccianti agricoli, camerieri;
- il II quartile da operai, commessi, muratori e assistenti alle persone;
- il III quartile da tecnici nell'industria e nel commercio, impiegati, addetti ai trasporti e alla logistica;
- il IV quartile da medici e paramedici, docenti e insegnanti, bancari, professionisti e informatici.

Inoltre:

- le donne sono relativamente più presenti nel III e IV quartile;
- i dipendenti nel II e III;
- gli ultraquarantenni nel I e IV quartile.

4 I PRINCIPALI RISULTATI: UNA POLARIZZAZIONE "INVERSA", DOWNGRADING PER GIOVANI E DONNE

I quartili retributivi così definiti sono stati sottoposti alla fase conclusiva e più importante dell'analisi, il calcolo dei saldi occupazionali secondo le variabili di stratificazione (occupati totali, donne, dipendenti e classi di età) e nei periodi prestabiliti (2008-2015, 2008-2011 e 2011-2015). È utile precisare che nella rappresentazione dei risultati è stata replicata la medesima impostazione utilizzata nell'indagine a livello europeo, ossia grafici elementari per ogni singola variabile nei tre periodi di osservazione, senza prevedere ulteriori incroci. Al fine di facilitarne la lettura, nei grafici sono state inserite una **linea di tendenza polinomiale** di ordine 2 (ossia con un solo picco) e una **linea di tendenza lineare**. La prima serve ad evidenziare la sussistenza di processi di **polarizzazione** dell'occupazione – cui corrispondono specularmente processi di **concentrazione** – che sono tanto più

intensi quanto più la curva è marcata. La seconda serve a indicare la tendenza **upgrading** (ossia verso la qualificazione dell'occupazione) o **downgrading** (ossia verso la dequalificazione) dei saldi occupazionali rilevati. Laddove le due linee tendano a sovrapporsi (ossia la curva si avvicini alla linea retta) la tendenza *upgrading/downgrading* prevale sulla polarizzazione.

La figura 8 riporta i saldi relativi al totale degli occupati in Piemonte. Il primo grafico sulla sinistra, di cui gli altri sono appendice, consente di tracciare un bilancio occupazionale della lunga fase recessiva compresa tra 2008 e 2015 secondo una prospettiva retributiva. Il risultato è un processo che potremmo definire di **polarizzazione "inversa"** che deriva da una contrazione più marcata nel primo quartile a più bassa retribuzione e nel quarto quartile a più alta retribuzione. Nel primo l'arretramento è di 10 punti percentuali (pari a 45.000 occupati in meno) mentre nel quarto è del 8,2% (-38.000 occupati). Diversamente fanno registrare risultati migliori i due quartili centrali a media retribuzione, con il secondo che, nonostante la recessione, vede crescere gli occupati di +2,8 punti percentuali (+12.000 occupati) e il terzo che segnala una contrazione del 3,6% (-16.000 occupati). La lettura del grafico relativo al periodo 2008-2011 consente di constatare come **questa dinamica complessiva abbia preso corpo già durante la prima recessione**, quando i profili a media retribuzione avevano ancora fatto registrare modesti incrementi (+3% il secondo quartile, +1,3% il terzo) ed erano invece già diminuiti gli occupati a più bassa retribuzione (-4%) e, in misura maggiore, quelli a più alta retribuzione (-8,4%). Il terzo grafico (periodo 2011-2015), segnala invece la diversa natura della seconda recessione con il secondo e il quarto quartile che restano di fatto a saldi invariati, un'ulteriore calo dei profili a più bassa retribuzione (-6,2%) e la contrazione degli occupati nel terzo quartile (-4,7%).

FIG. 8 – VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI TOTALI PER QUARTILI RETRIBUTIVI – PIEMONTE 2008-2015



Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML/Istat

Quali provvisorie indicazioni è possibile trarre da queste evidenze? La prima, e più importante, è che **in Piemonte non è possibile trovare riscontro nell'evoluzione della struttura dell'occupazione di alcuna delle tendenze che la letteratura e l'analisi economica corrente considerano prevedibili e auspicabili**, almeno nelle economie avanzate. **Non si registra, per ora, una dinamica upgrading**, ossia di progressiva qualificazione del mercato del lavoro verso i profili meglio retribuiti e più qualificati. **Non si rileva nemmeno una dinamica comunemente definita di "polarizzazione"**,

ossia di crescita (o di miglior *performance* relativa) dei quantili estremi della distribuzione, al pari di quanto sta avvenendo in altre economie avanzate, a partire dagli Stati Uniti, dove l'aumento degli occupati ad elevata retribuzione genera una consistente domanda aggiuntiva di occupati a medio-bassa retribuzione impegnati principalmente nei servizi generali e personali. La seconda indicazione è che **la prima e la seconda recessione sono stati due periodi affatto diversi**, con la fase 2008-2011 che ha determinato un intenso processo di **ristrutturazione delle strutture apicali delle imprese organizzate** (dirigenti e quadri ricompresi, in questa analisi, nel quarto quartile) e l'estromissione di molto personale a bassa qualificazione, mentre **ha interessato meno gli occupati a media retribuzione** (operai, tecnici, commessi, impiegati) probabilmente **anche in ragione delle misure straordinarie di contrasto alla crisi** che hanno previsto l'ampliamento della copertura degli ammortizzatori sociali, **in primis la Cassa Integrazione Guadagni⁵**, favorendo, in particolare, **la conservazione dell'occupazione dipendente**. La fase successiva, in cui quella strumentazione "di contenimento" è progressivamente venuta meno, ha visto proseguire la contrazione degli occupati nel primo quartile e arrestarsi quella nel quarto, probabilmente per esaurimento dei processi di ristrutturazione ai livelli apicali e per i primi segnali di ripresa. Al contrario, si è avviato un evidente ridimensionamento degli occupati nel terzo quartile (tecnici e impiegati nell'industria e nel commercio). In effetti **dal punto di vista lineare il terzo grafico potrebbe accennare una contraddittoria dinamica di upgrading relativo** (si vedano le due linee di tendenza molto simili) con una riduzione dei profili a medio-alta retribuzione/qualificazione (terzo quartile) e, seppur di poco, l'aumento di quelli appartenenti al quarto quartile. Non è opportuno in questa sede fare inferenze su dinamiche così sottili, ma già altri studi hanno ipotizzato che **i processi di upgrading potrebbero avvenire non, come in passato, tra profili a bassa e alta qualificazione, bensì tra profili qualificati e iperqualificati** in ragione della possibilità di automazione di attività che, per quanto "di concetto", sono ormai potenzialmente sostituibili attraverso nuove tecnologie⁶.

⁵ I provvedimenti di ampliamento della copertura della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) hanno riguardato sia quella "ordinaria" (CIGO), attraverso un calcolo più favorevole dei requisiti di anzianità di servizio, sia quella "straordinaria" (CIGS), attraverso l'introduzione della causale "Evento improvviso ed imprevisto" che ha consentito di concedere la CIGS anche a fronte di condizioni non ascrivibili alla singola impresa ma connesse a complessivi fattori congiunturali. A fianco delle modifiche delle forme di integrazione salariale esistenti, va considerata anche l'introduzione della CIG "in deroga" (CIGD), una nuova fattispecie che ha consentito di ampliare la platea di riferimento e di prolungare indefinitamente il ricorso alla CIGS, garantendone di fatto la copertura anche durante l'interruzione obbligatoria fra una concessione e l'altra.

⁶ Su questo aspetto si veda anche il capitolo 5.5 della Relazione annuale IRES "La domanda di lavoro dipendente per profilo professionale: i mutamenti durante la crisi" (p. 316-318) in cui si evidenziano processi di "spiazzamento", tutti interni ai profili ad alta qualificazione, di professioni qualificate amministrative e commerciali in favore di profili scientifici e tecnici ad alta intensità di conoscenza.

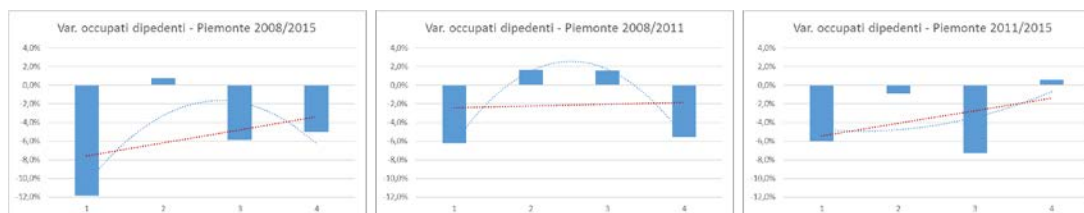
FIG. 9 – VARIAZIONE DELLE DONNE OCCUPATE PER QUARTILI RETRIBUTIVI – PIEMONTE 2008-2015



Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML/Istat

L'analisi dei grafici relativi alla sola **componente femminile** dell'occupazione (circa il 43% del totale) consente di articolare la valutazione dei risultati complessivi (Figura 9). **I saldi tra 2008 e 2015 segnalano andamenti non molto diversi da quella generali ma più marcati e concentrati.** Di fatto l'occupazione femminile è calata in tutti i quartili in proporzioni simili con la sola eccezione del secondo in cui, invece, è moderatamente cresciuta. Nel primo è infatti scesa del 6,9%, nel terzo del 6,8% e nel quarto del 6,4%, mentre nel secondo è salita di 6 punti percentuali. La **polarizzazione "inversa" sottostante** risulta più intuibile consultando anche il secondo grafico relativo al periodo 2008-2011, quando sono calati il primo e il quarto quartile (-2,6% e -2,8% rispettivamente) mentre il secondo è cresciuto (+4,3%) e il terzo ha tenuto la posizione. **La specificità femminile risiede nel confronto tra 2011 e 2015** quando, rispetto ai dati complessivi, il quarto quartile ha continuato a scendere (-3,7%), insieme al terzo (-6,2%), accentuando **una tendenza linearmente downgrading**. In estrema sintesi la dinamica dell'occupazione femminile appare complessivamente negativa sia dal punto di vista dei saldi che delle tendenze, eccezion fatta per il secondo quartile dove, in effetti, è possibile rilevare una concentrazione ed espansione degli addetti nel commercio e nei servizi personali (+40% tra 2008 e 2015) costituiti principalmente da donne (88% del totale).

FIG. 10 – VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI DIPENDENTI PER QUARTILI RETRIBUTIVI – PIEMONTE 2008-2015



Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML/Istat

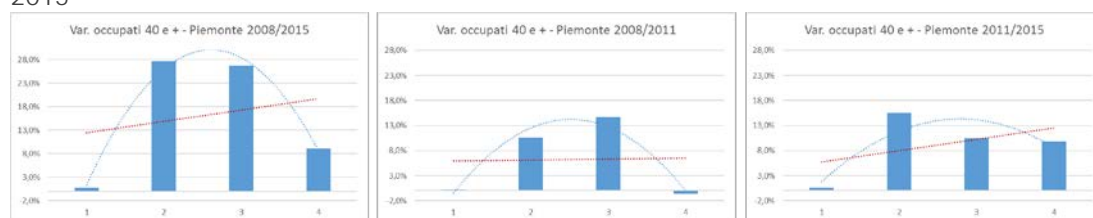
I dati relativi alla **componente dipendente** dell'occupazione (Figura 10), che rappresenta circa il 74% del totale, ricalcano inevitabilmente i risultati complessivi con una evidente **polarizzazione "inversa" durante la prima recessione (2008-2011)**, fase in cui gli occupati a media retribuzione (secondo e terzo quartile) sono aumentati e quelli alle estremità della distribuzione sono invece diminuiti. Questo trend sembrerebbe corroborare l'ipotesi del ruolo di conservazione della base occupazionale svolto dalla Cassa integrazione durante la prima fase della

recessione. Il confronto tra 2008 e 2015 segnala invece, per differenza, una contrazione relativamente più marcata degli occupati ricompresi nel primo quartile che determina una tendenza relativamente *upgrading*. È dunque nell'alveo del lavoro dipendente che si consumato il forte ridimensionamento dei posti di lavoro a più bassa retribuzione, in particolare operai non qualificati, che costituivano nel 2008 il 38% degli occupati nel primo quartile.

L'ultima variabile oggetto di una specifica analisi è l'**età degli occupati**. Lo stock complessivo è stato suddiviso tra lavoratori di età superiore e inferiore a 40 anni nel 2008, ossia all'inizio della rilevazione. **I grafici che ne derivano descrivono evoluzioni molto diverse, quasi diametralmente opposte**. La Figura 10, che raccoglie i grafici relativi ai saldi occupazionali degli occupati di 40 anni e oltre, mostra in maniera evidente il **marcato aumento dell'occupazione "adulta"** a prescindere dai livelli retributivi. Tale aumento, già introdotto nella prima parte del documento, è da ricondurre principalmente a **dinamiche demografiche** (lo "slittamento" dei *Baby Boomers* nelle coorti anagrafiche mature) e, soprattutto, all'innalzamento **dell'età pensionabile**. A questi processi "anagrafici" vanno sommati **il calo della domanda di lavoro pubblica e privata** e le **strategie di contenimento dell'impatto della recessione** (i già citati ammortizzatori sociali). Tutti questi fattori hanno costituito delle **barriere all'ingresso delle coorti più giovani nel bacino dell'occupazione**, determinandone in tempi piuttosto rapidi un mutamento di composizione.

Per quanto riguarda gli occupati di 40 anni e oltre, l'analisi dei saldi per quartile retributivo tra 2008 e 2015 traccia un andamento assimilabile a quello generale, seppure di segno opposto (Figura 10). A far registrare i risultati migliori sono stati i quartili intermedi (il secondo è cresciuto del +27,7%, il terzo del +26,7), mentre il primo (+0,8%) e il quarto (+9,1%) segnalano variazioni più contenute, seppur positive. **Sono dunque i saldi riconducibili ai lavoratori maturi, piuttosto che quelli relativi alle donne e ai lavoratori dipendenti, a risultare determinanti nella formazione della dinamica complessiva**. Le migliori condizioni riservate ai lavoratori adulti nel corso della fase recessiva (e anche prima, probabilmente) appaiono come uno dei fattori che maggiormente hanno influenzato l'occupazione in Piemonte nell'ultimo decennio.

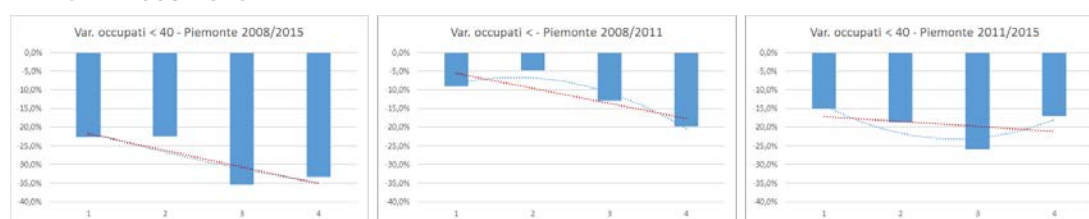
FIG. 11 – VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI DI 40 ANNI E PIÙ PER QUARTILI RETRIBUTIVI – PIEMONTE 2008-2015



Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML/Istat

I dati relativi agli occupati under 40, per differenza, mostrano l'altro lato della medaglia (Figura 11). A fianco della generale contrazione degli occupati, **l'aspetto peculiare è la tendenza *downgrading***, ossia la diminuzione più marcata nei quartili a più alta retribuzione, tendenza peraltro evidente a prescindere dal periodo di osservazione. Tra 2008 e 2015 gli occupati di età inferiore a 40 anni sono infatti calati di oltre 20 punti nel primo e secondo quartile e di quasi 35 punti nel terzo e quarto.

FIG. 12 – VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI DI ETÀ INFERIORE A 40 ANNI PER QUANTILI RETRIBUTIVI – PIEMONTE 2008-2015



Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML/Istat

Il trend occupazionale complessivo, che nella prima parte del rapporto è descritto come "non upgrading", risulta dunque negativo qualora sia depurato della componente demografica adulta. Non è da escludere che questo risultato sia da ricondurre alla lunga fase recessiva e ad alcune delle strategie che sono state adottate per contenerla ma, probabilmente, risente anche dell'onda lunga del mercato del lavoro "duale", sviluppatosi in Italia dalla fine degli anni '90, che ha fatto sì che le coorti più mature delle forze di lavoro, nelle quali sono state incorporate condizioni retributive e contrattuali migliori, abbiano potuto attraversare la tempesta recessiva in condizioni più favorevoli.

5 CAVEAT E SPUNTI PER LO SVILUPPO DEL MODELLO DI ANALISI

Nella lettura dei risultati è importante **tenere conto di alcune avvertenze** che attengono all'impostazione del modello di analisi sia nella versione internazionale sia nella sua replica a livello locale.

A livello generale, la prima e più importante riguarda il **rapporto tra le modalità di formazione dei quantili retributivi e il periodo di osservazione necessario al funzionamento del modello stesso**. I quantili vengono infatti formati sulla base di dati relativi alle retribuzioni e agli occupati per settore/professione nel primo anno dell'analisi assumendo che le composizioni e le caratteristiche sottostanti restino sostanzialmente costanti nel periodo di osservazione. Se questo assunto è senz'altro corretto in rapporto al criterio di ranking per settore/professione e ai livelli di retribuzione (in altre parole è improbabile che le gerarchie dei livelli di qualificazione dei lavoratori e delle retribuzioni ad essi connesse cambino radicalmente nell'arco di un decennio), lo stesso assunto appare più debole in relazione alle caratteristiche degli stock di occupati analizzati che, oltre alle dinamiche occupazionali che si intendono effettivamente rilevare, riflettono altri fattori, a partire da quelli

demografici (ad esempio il mutamento della composizione per classe di età della popolazione). Nell'interpretazione dei saldi occupazionali di medio periodo è dunque necessario tenere conto di tali fattori.

La seconda avvertenza, corollario della prima, riguarda **l'utilizzo, quale unità di analisi, degli occupati secondo la definizione utilizzata dalle Labour Force Survey**, definizione che è stata concepita per rilevare principalmente la partecipazione al mercato del lavoro e non l'effettiva quantità di lavoro. A titolo di esempio, il consistente aumento del lavoro part-time registrato nell'ultimo decennio incide poco o nulla sulla rilevazione del numero di occupati e molto sulle ore lavorate (e, di conseguenza, sulle retribuzioni). Da questo punto di vista l'utilizzo delle ore lavorate quale unità di analisi potrebbe costituire una valida alternativa in grado di misurare più precisamente i mutamenti nella composizione dell'occupazione tenendo conto dei modelli organizzativi e di impiego associati ai diversi livelli di retribuzione e di qualificazione.

La terza e ultima avvertenza riguarda la **concentrazione degli occupati in un numero relativamente limitato di profili professionali**. Nel modello applicato da Eurofound, basato su 3.784 profili settore/professione, un quarto dell'occupazione è risultata concentrata in soli 11 profili e la metà in non più di 60 profili. Nell'adattamento messo a punto in Piemonte, basato su una matrice semplificate a 154 profili, circa il 60% degli occupati sono risultati associati a una ventina di profili. Si tratta di concentrazioni in grado di condizionare la formazione dei quantili retributivi e, di conseguenza, i risultati dell'analisi. In prospettiva, l'utilizzo di dati amministrativi in grado di fornire un maggiore livello di dettaglio e di prescindere dalle rilevazioni campionarie sulle retribuzioni e sull'occupazione, potrebbe costituire una valida alternativa.

SISFORM Osservatorio sul sistema formativo piemontese studia e documenta l'evolversi del sistema dell'istruzione e della formazione professionale e la loro interazione con il mondo del lavoro.

Il SISFORM è realizzato dall'IRES Piemonte (Polo Individui e Società) in collaborazione e per conto della Regione Piemonte (Direzione Coesione Sociale).

© 2016 IRES

Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte
Via Nizza 18 - 10125 Torino

www.ires.piemonte.it
www.sisform.piemonte.it

Si autorizzano la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione del contenuto con la citazione della fonte.