

Capitolo 4

insicurezza lavorativa e ciclo di vita: orientare le politiche attraverso il modello “Risorse-Domande”

Job insecurity and the life course: guiding policies through the “Job Demands-Resources” model

LUISA ERRICHELLO^a, GRETA FALAVIGNA^b

^a CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, Via Cardinale Guglielmo Sanfelice, 8, 80134 Napoli, Italia

^b CNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, Strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italia

corresponding author: luisa.errichiello@cnr.it

ABSTRACT

In recent decades, transformations in European labor markets – including economic crises, legislative reforms, corporate restructuring, and technological innovation – have contributed to the expansion of “non-standard” forms of employment, leading to increasing levels of precariousness. This phenomenon is particularly relevant for the older working population, which is steadily growing and more exposed to job insecurity and its negative implications for health, well-being, and quality of life. This study analyses the subjective determinants of job insecurity using data from the 2015 European Working Conditions Survey (EWCS: Eurofound, 2022; 2023), employing an analytical model based on an adapted version of the Job Demands-Resources Model. The empirical analysis, conducted through ordered logistic regressions, explores three age groups (<35, 35-50, >50 years) to identify the individual, occupational, and organisational factors influencing perceived job insecurity. The results highlight significant differences across generational groups, underscoring the need for targeted policy interventions to support more vulnerable workers – particularly older ones – within an increasingly flexible yet less secure labour market.

KEYWORDS: job insecurity, precarious employment, Job Demands-Resources Model, European Working Conditions Survey, older workers.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.04

ISBN: 978-88-98193-38-7

ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

Errichiello, L., & Falavigna, G. (2025). Insicurezza lavorativa e ciclo di vita: orientare le politiche attraverso l’approccio “Risorse-Domande”. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 73-102). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.04>

1 INTRODUZIONE

Nel corso degli ultimi decenni, i mercati del lavoro e le condizioni lavorative hanno subito profonde trasformazioni per effetto di numerosi fattori. Crisi economico-finanziarie, cambiamenti della legislazione sulla protezione dell'occupazione e, più in generale, della regolamentazione del lavoro, si sono combinati alle scelte strategiche operate dalle aziende di drastiche ristrutturazioni organizzative nonché ad un incessante progresso tecnologico (Eurofound, 2018). La conseguenza principale di tali mutamenti è stato un significativo aumento in tutti i paesi d'Europa, inclusa l'Italia, di forme di impiego cosiddette "non standard", ovvero una forte flessibilizzazione del lavoro che, se da un lato ha facilitato l'equilibrio tra domanda e offerta di forza lavoro, dall'altro ha contribuito ad innalzare la precarietà del lavoro, destando crescenti preoccupazioni per le sue implicazioni sui lavoratori e sulla società (ILO, 2016).

Questa contraddizione diventa particolarmente cruciale da affrontare quando si considera la popolazione anziana, che sta progressivamente crescendo nel mercato del lavoro. Secondo i dati Eurostat, in Europa il tasso di occupazione degli uomini tra i 55 e i 64 anni è passato dal 46,1% nel 2002 al 68,7% nel 2022, mentre per le donne è aumentato dal 26,7% al 56,2%. Nello stesso periodo, il tasso per gli uomini di 65 anni o più è passato dal 6,5% all'8,6% e per le donne dal 3,1% al 4,2% (Eurostat, 2023). Se, a titolo esemplificativo, prendiamo a riferimento il lavoro part-time, quasi il 19,7% della forza lavoro UE-27 tra i 55 e i 64 anni era impiegata a tempo parziale nel 2022, con quote molto più elevate per le donne (32,6%) rispetto agli uomini (8,5%), mentre la media del lavoro part-time involontario era del 20,8%. L'elemento che desta preoccupazione è che dal 2000 esso è aumentato notevolmente in Europa e in Italia passando dal 1,9% all'8,6% per i lavoratori di età compresa tra i 5 e i 64 anni e dall'0,2% all'8,8% per quelli di età superiore ai 65 anni. Il lavoro part-time involontario, quale forma di lavoro "precario", è mediamente associato a bassi salari, condizioni di lavoro scadenti e limitate opportunità di carriera. Ciò è dovuto anche al cambiamento tecnologico che, con l'automazione del lavoro intensivo e routinario, ha ridotto la domanda di lavori a media qualifica e ha determinato un passaggio verso lavori a bassa qualifica (Van Doorn & Van Vliet, 2022).

In generale, sebbene le nuove forme di occupazione emergenti garantiscano un alto livello di flessibilità ai datori di lavoro, esse contribuiscono a ridurre il livello di sicurezza e il reddito dei lavoratori. Al riguardo, come sottolineato da Yeves et al. (2019), i lavoratori più anziani sono più vulnerabili alla percezione dell'insicurezza lavorativa poiché dipendono maggiormente dal loro attuale impiego. Inoltre, essi tendono ad avere una percezione inferiore della propria occupabilità rispetto ai lavoratori più giovani. Un siffatto stato di incertezza e insicurezza psicologica influenza profondamente sia la natura del lavoro che l'esperienza lavorativa, producendo effetti negativi sulla salute, sul benessere e sulla qualità della vita del lavoratore (Benach et al. 2014; Lewchuk 2017).

Il presente lavoro si concentra sull'insicurezza lavorativa e sulle sue determinanti con un focus sui lavoratori senior, offrendo un confronto con classi di età più giovani. La letteratura sul tema, in particolare nei campi della psicologia organizzativa e della salute occupazionale, si è interessata prevalentemente agli effetti prodotti dall'insicurezza lavorativa a livello individuale, con particolare attenzione alle sfere della salute e del benessere, ma anche agli impatti che essa produce sulle attitudini e prestazioni lavorative. Al confronto, lo studio dei fattori determinanti degli stati soggettivi di insicurezza lavorativa si è sviluppata più lentamente (Jiang, Xu & Wang 2021). Tra gli studi esistenti, inoltre, scarsa attenzione è stata data alla classe dei lavoratori senior (over 50) e i risultati empirici sul fattore età sono ancora non univoci (es. Shoss, 2017), evidenziando la necessità di ulteriori approfondimenti empirici.

A partire da una rassegna critica della letteratura e sulla base di un'analisi delle variabili misurate attraverso una nota survey europea sulle forze lavoro (European Working Conditions Survey o EWCS, 2015), il contributo propone una categorizzazione degli antecedenti dell'insicurezza lavorativa secondo una versione adattata del modello risorse-richieste lavorative

(Job Demands-Resources, JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007; 2017), includendo fattori individuali, risorse personali, risorse e richieste legate al lavoro e risorse e richieste organizzative. Combinando approcci esplorativi e confermativi, il lavoro impiega una metodologia econometrica per costruire e testare due modelli di regressione logistica ordinata utilizzando i dati della EWCS. L'analisi è incentrata su tre gruppi di età: i lavoratori sotto i 35 anni, quelli tra i 35 e i 50 anni e quelli oltre i 50 anni, in modo da poter identificare i predittori dell'insicurezza lavorativa soggettiva all'interno di ciascun gruppo di età.

Nello specifico, le domande di ricerca, di natura esplorativa, possono essere espresse come segue:

- 1) Quali sono i fattori a livello individuale, di lavoro ed organizzativo che influenzano l'insicurezza lavorativa?
- 2) Esistono differenze significative tra classi di lavoratori appartenenti a diversi gruppi di età?

La struttura del lavoro è la seguente: il secondo paragrafo contiene una rassegna della letteratura focalizzata su aspetti definitivi, sulle determinanti dell'insicurezza lavorativa e sul framework adottato per guidare l'analisi empirica. Il terzo paragrafo descrive i dati analizzati, la metodologia adottata e i modelli econometrici costruiti; i due paragrafi successivi sono dedicati ai risultati e alla loro discussione; infine, un paragrafo conclusivo contiene indicazioni di policy elaborate sulla base delle evidenze empiriche e spunti per possibili traiettorie di sviluppo della ricerca futura.

2 REVIEW DELLA LETTERATURA E IPOTESI DI RICERCA

2.1 Insicurezza lavorativa: alcuni aspetti definitivi

L'insicurezza lavorativa (in inglese, "Job Insecurity", JI) - come concetto organizzativo e psicologico - ha ricevuto molta attenzione da parte degli studiosi di diverse discipline, quali organizzazione aziendale, psicologia organizzativa, economia, sociologia e salute pubblica, all'interno delle quali ritroviamo una molteplicità di definizioni e proposte di misurazione empirica (Bazzoli & Probst, 2022).

Una distinzione fondamentale è trainsicurezza lavorativa "oggettiva" (intesa come stato) e "soggettiva" (intesa come esperienza) (Probst, 2008). Una condizione diinsicurezza oggettiva corrisponde a quella che classicamente costituisce un'occupazione "precaria". Coerentemente con tale accezione, possiamo asserire che un lavoratore con contratto a tempo indeterminato ha plausibilmente un livello diinsicurezza lavorativa più bassa rispetto ad un lavoratore con contratto a tempo determinato o, comunque, con un impiego di tipo non standard (es. lavoro part-time o lavoro autonomo). Considerata come stato soggettivo, invece, essa deriva da un complesso processo di valutazione che produce interpretazioni individuali circa l'ambiente di lavoro, l'organizzazione, il contesto socioeconomico e istituzionale (Nam, 2019). Ad esempio, Sverke et al. (2002, p. 243) definiscono l'insicurezza lavorativa (soggettiva) come "l'anticipazione soggettivamente esperita di un evento fondamentale e involontario legato alla perdita del lavoro", mentre secondo Heaney et al. (1994, p. 1431) essa si riferisce alla "percezione di una potenziale minaccia alla continuità del proprio lavoro attuale".

Un'altra distinzione impiegata negli studi empirici sull'insicurezza lavorativa è tra la dimensione "quantitativa" e quella "qualitativa". La prima si riferisce alla percezione di minacce alla perdita del lavoro corrente e la conseguente transizione in uno stato di dis-occupazione, mentre la seconda riguarda rischi percepiti rispetto a specifici aspetti della qualità del lavoro, e dunque ad un peggioramento delle condizioni lavorative, come ad esempio una riduzione delle opportunità di carriera, un deterioramento della qualità delle relazioni professionali, un abbassamento del livello salariale (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Al riguardo, è bene osservare che la relazione trainsicurezza lavorativa "oggettiva", misurabile facilmente attraverso il tipo di contratto (standard vs. non standard), e quella "soggettiva" è stata empiricamente

analizzata in letteratura, evidenziando come la prima sia tra i principali fattori predittivi dell'ultima (De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2009; Kinnunen et al., 2014).

Infine, quando si parla di insicurezza lavorativa soggettiva, la dimensione "cognitiva" viene spesso distinta da quella "affettiva". La prima si riferisce alla percezione negativa della probabilità di perdere il lavoro, mentre la dimensione affettiva coglie lo stato emotivo associato allo stato di insicurezza, includendo sentimenti come stress e ansia (Borg & Elizur, 1992).

In un noto lavoro di rassegna della letteratura sul tema, Shoss (2017) ha sottolineato che la JI comporta una minaccia alla continuità e stabilità dell'impiego attuale, e come tale rappresenta un costrutto distinto da quello di "insicurezza dell'occupabilità" (Employability Insecurity, EI), nel caso di perdita del lavoro attuale (Cottini & Ghinetti, 2018). Pur trattandosi di concetti diversi, entrambe le forme di insicurezza si riferiscono ad una previsione di eventi futuri e sono emblematiche di uno stato più generale di precarietà lavorativa (Allan, Autin & Wilkins-Yel, 2021), costituendo entrambe forme di insicurezza del mercato del lavoro (Inanc & Kalleberg, 2022).

L'insicurezza lavorativa è stata indagata come un importante fattore di stress potenzialmente dannoso sia per i dipendenti che per organizzazioni, tanto nel breve quanto nel lungo periodo (Sverke et al., 2002). Nello specifico, esistono molteplici evidenze empiriche circa gli effetti negativi che l'insicurezza lavorativa produce sulla soddisfazione lavorativa (De Witte & Näswall, 2003), sulle prestazioni (Piccoli et al., 2017), sulla salute e il benessere (De Witte et al. 2016), sull'equilibrio vita-lavoro (Begum et al., 2022), sull'impegno organizzativo (De Witte & Näswall, 2003), sul coinvolgimento lavorativo (De Spiegelaere et al., 2014) e sulle intenzioni di turnover (Lee & Jeong, 2017). Al confronto, gli studi empirici che hanno analizzato le determinanti dell'insicurezza lavorativa (quantitativa e ancor più qualitativa) sono certamente meno diffusi. Nella prossima sezione, a partire dalle principali rassegne della letteratura sul tema, opportunamente integrate da lavori illustrativi, viene riportata una sintesi dei principali fattori che ad oggi sono stati empiricamente analizzati come antecedenti dell'insicurezza lavorativa con le principali evidenze raccolte per ciascuno di essi. Tale analisi, tuttavia, esclude i fattori a livello macro, che descrivono il contesto socioeconomico e i fattori istituzionali (per tale tipo di analisi si rimanda a Errichiello & Falavigna, 2024). Ad integrazione, vengono identificati nuovi potenziali driver, rispetto ai quali il presente studio intende offrire un contributo esplorativo e comprendere se essi sono in grado di influenzare l'insicurezza lavorativa e se esistano differenze significative per lavoratori di diverse classi di età.

2.2 Gli antecedenti dell'insicurezza lavorativa

Nel corso degli anni, sono state elaborate diversi lavori di rassegna della letteratura, aventi l'obiettivo comune di ricostruire lo stato delle evidenze empiriche prodotte sulle determinanti dell'insicurezza lavorativa. La tabella 1 riposta una sintesi dei suddetti lavori e del principale contributo che essi hanno fornito al dibattito scientifico sul tema di nostro interesse.

Tabella 1. Le principali rassegne della letteratura sugli antecedenti dell'insicurezza lavorativa

Anno di pubblicazione	Lavoro	Principale contributo rispetto alle determinanti della JI a livello individuale ed organizzativo
2010	Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. "Evolution of research on job insecurity". <i>International Studies of Management & Organization</i> , 40(1), 6-19.	Gli autori citano un limitato numero di lavori empirici a supporto della teoria da essi elaborata, in base alla quale l'esperienza soggettiva di JI deriva da fonti di comunicazione formale ed informale a livello organizzativo. Tra queste, in particolare, la comunicazione di un cambiamento organizzativo (che accresce la JI) e di una strategia di rinnovamento (che riduce la JI). Il lavoro riconosce che le ricerche sui fattori

		organizzativi che influenzano la JI (soggettiva) sono ancora molto scarsi.
2014	Keim, A.C., Landis, R.S., Pierce, C.A., & Earnest, D.R. Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 19, pp. 269-290.	Gli autori usano la teoria del contratto psicologico per condurre una meta-analisi dei fattori predittivi della JI a partire da 68 lavori scientifici. La distinzione viene fatta tra fattori “oggettivi” e “soggettivi”. I risultati mostrano che rispetto ai primi, livelli più bassi di JI sono associati a una minore entità del cambiamento organizzativo, a lavoratori più giovani (età), ai colletti bianchi (tipo di lavoro) e ai lavoratori permanenti (contratto formale). Per quanto attiene ai fattori soggettivi, emerge che l’insicurezza lavorativa si riduce al crescere della comunicazione organizzativa, del locus of control, al diminuire dell’ambiguità e conflitto di ruolo. Inoltre, il lavoro evidenzia che la relazione tra JI ed età, genere, livello di istruzione e contratto formale è moderata dai tassi di disoccupazione, paese di origine e tipo di misura della JI.
2017	Shoss, M.K., Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. <i>Journal of Management</i> 43(6), pp. 1911-1939.	L’autore offre una rassegna integrativa degli antecedenti della JI ma offre anche le basi della ricerca futura identificando nuovi potenziali fattori predittivi. Ad esclusione dei fattori del contesto macro, tali fattori sono organizzati nelle seguenti categorie (per ciascuno viene indicata la direzione di influenza, indicando il segno + per indicare un aumento della JI, un segno – per indicare una riduzione della JI): 1) <i>fattori organizzativi</i> [performance organizzativa (+), cambiamento nella leadership (-), cambiamento organizzativo (+), comunicazione (-), equità dei precedenti piani di cambiamento (-), uso di contratti di lavoro temporanei/contingenti (+), presenza di sindacati (-), settore (pubblico vs. privato; + nel settore privato), coinvolgimento dei dipendenti (-), cultura organizzativa (nuovo); sistema di valutazione delle prestazioni (nuovo)]; 2) <i>fattori di posizione</i> [tipo di contratto (temporaneo/contingente vs permanente; (+) per il contratto temporaneo/contingente), lavoro part-time (+), lavoro manuale/colletto blu; (+) per lavori con minore livello di capitale umano), lavoro autonomo (nuovo)]; 3) <i>fattori individuali-demografici</i> [tenure (-), età (+/-), genere (+/?), stato di minoranza (+), istruzione (-)]; 4) <i>fattori individuali-esperienziali</i> [impiegabilità percepita (-), formazione (-), ambiguità del ruolo/conflitto di ruolo (+), esaurimento emozionale (+), precedente disoccupazione (+), performance (nuovo)]; 5) <i>fattori individuali-personalità</i> [locus of control esterno (+), affettività negativa (+) autostima bassa (+), auto-valutazione di base bassa (+)]; 6) <i>fattori inter-personali</i> [bullismo sul posto di lavoro (+), qualità delle relazioni con capo (nuovo)].

2018	Lee, C., Huang, G.H., & Ashford, S.J. Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 5, pp. 335-359.	<p>Gli autori offrono una rassegna degli antecedenti della JI attraverso la disamina della produzione scientifica internazionale a partire dall'anno 2003. Essi riportano i seguenti fattori:</p> <p>1) <i>fattori individuali (caratteristiche, condizioni e risorse)</i>: [fattori demografici quali età (+), livello di istruzione (-), sesso (+ per donne); tipo di impiego, quali essere colletti blu (+), lavoro contingente (+), avere un salario basso (+); tratti individuali, quali la percezione di essere over qualificato (+), bassa autostima (+), affettività negativa (+), impiegabilità esterna (-), adattabilità dei percorsi di carriera (-); tattiche/comportamenti, quali influenza sociale (-), costruzione dell'occupabilità (-)].</p> <p>2) <i>fattori organizzativi</i>: [downsizing o altri grandi cambiamenti organizzativi di natura simile (+), percezioni di una mancanza di giustizia organizzativa (procedurale) o di violazione del contratto psicologico (+), mancanza di comunicazione (+), mancanza di coinvolgimento dei dipendenti (+), adozione di pratiche di coinvolgimento, come condivisione delle informazioni, coinvolgimento nei processi decisionali (-)].</p>
2021	Jiang, L., Xu, X., & Wang, H.J. A resources–demands approach to sources of job insecurity: A multilevel meta-analytic investigation. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 26(2), 108.	<p>Gli autori adottano la lente teorica del modello risorse-risorse lavorative per condurre una meta-analisi su 57 studi relativi al periodo 1986-2018 provenienti da 425 campioni indipendenti, rappresentativi di 219.190 individui in 39 paesi. Nello specifico, gli autori riclassificano le determinanti della JI (sia qualitativa che quantitativa) nelle tre seguenti categorie:</p> <p>1) <i>fattori demografici</i>: età (/), anzianità organizzativa (/), anzianità lavorativa (/), genere (/), contratto a tempo indeterminato vs. temporaneo (+ per lavoro temporaneo), tempo pieno vs. part-time (/ per lavoro part-time), colletti bianchi vs. colletti blu (+ colletti blu), iscrizione al sindacato (/).</p> <p>2) <i>risorse personali</i> (-): a) risorse chiave, quali affettività positiva, estroversione, locus of control interno, coscienziosità, attaccamento sicuro, autovalutazioni di base, autostima, autoefficacia generalizzata, capitale psicologico, ottimismo; b) risorse costruttive, quali empowerment, autostima basata sull'organizzazione, occupabilità, adattamento alla carriera.</p> <p>3) <i>risorse organizzative</i> (-): a) risorse strutturali, quali autonomia lavorativa, processo decisionale partecipativo, comunicazione organizzativa, giustizia organizzativa, giustizia distributiva, giustizia procedurale, giustizia informativa, giustizia interpersonale, equità del cambiamento organizzativo, performance organizzativa; b) risorse sociali, quali scambio leader-membro, status percepito come insider, guanxi (relazioni interpersonali nel contesto lavorativo), leadership trasformazionale, leadership transazionale,</p>

		fiducia, fiducia nell'organizzazione, fiducia nel management, supporto, supporto organizzativo, supporto del supervisore, supporto dei colleghi; 4) richieste personali (+): a) richieste chiave, quali affettività negativa, nevroticismo, locus of control esterno; 5) richieste organizzative (+): a) richieste strutturali quali ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, carico di lavoro, pressione lavorativa, politiche organizzative, cambiamento organizzativo; b) richieste sociali, quali leadership punitiva non contingente, supervisione abusante, inciviltà, bullismo. Il principale risultato è che i fattori classificati come "risorse" influenzano in modo più intenso l'insicurezza lavorativa (riducendola) rispetto ai fattori classificati come "richieste" (che, al contrario, aumentano la JI).
--	--	---

Fonte: elaborazione degli autori.

La meta-analisi condotta da Jiang et al. (2021), in particolare, evidenzia che molti fattori demografici quali età, genere, anzianità organizzativa e lavorativa, impiego a tempo pieno vs. part-time e iscrizione ad un sindacato hanno una relazione trascurabile con l'insicurezza lavorativa (tale relazione è espressa col simbolo "/" nella tabella 1). Al contrario, risultano significative la tipologia di contratto (permanente vs. temporaneo) e la posizione lavorativa (colletto bianco vs. colletto blu).

Nella figura 1 viene riportato il framework di riferimento che è stato adottato per analizzare empiricamente le determinanti della job insecurity, limitatamente alla sua dimensione soggettiva, quantitativa e cognitiva. In modo simile a Jiang et al. (2021), i fattori esaminati sono stati organizzati secondo un opportuno adattamento del modello "risorse-richieste lavorative" (Bakker & Demerouti 2007; 2017). Nello specifico, sono state identificate le seguenti macro-categorie di fattori:

- 1) *Risorse personali costruttive;*
- 2) *Risorse relative al lavoro*, distinte nelle sottocategorie: a) *risorse chiave* e b) *risorse strutturali;*
- 3) *Risorse organizzative*, distinte nelle sottocategorie: a) *risorse strutturali* e b) *risorse sociali;*
- 4) *Richieste strutturali relative al lavoro*, distinte nelle sottocategorie: a) *richieste strutturali* e b) *richieste sociali.*

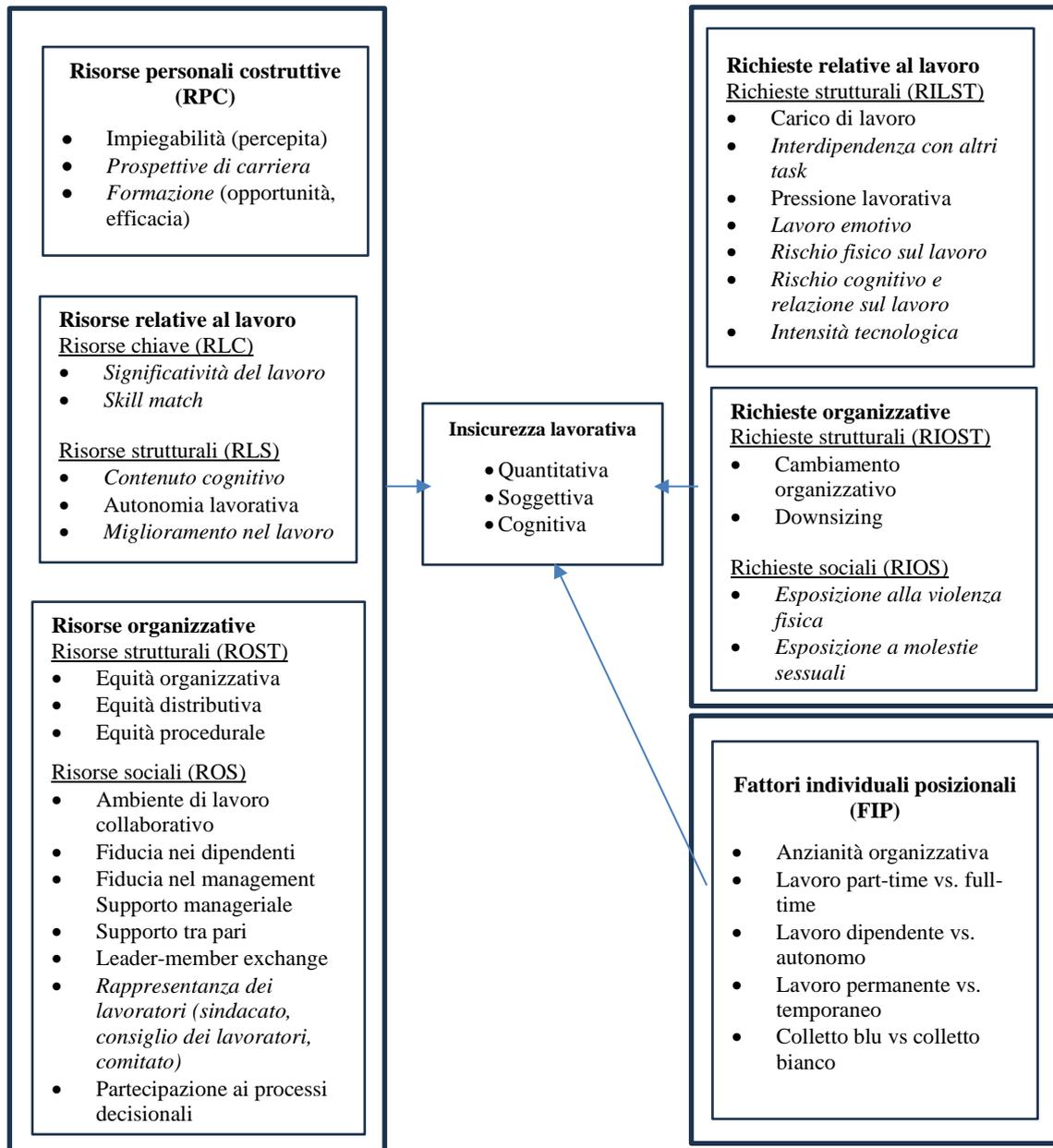
Accanto alle categorie indicate, viene introdotta una quinta categoria di variabili, indicata come fattori individuali relativi alla posizione lavorativa, come anzianità organizzativa, tipo di contratto e tipo di occupazione.

Il framework contiene molte variabili già esaminate in precedenti studi della letteratura. Sulla base delle evidenze empiriche di studi esistenti, tali fattori sono stati classificati alternativamente: a) come "risorse" laddove si assume che l'influenza sull'insicurezza lavorativa è negativa, ovvero essi sono in grado di mitigare le percezioni di rischio sull'attuale occupazione; b) come "richieste" nel qual caso si assume che si tratti di fattori che accrescono l'insicurezza lavorativa, peggiorando la percezione di rischio.

Tuttavia, il modello contiene alcune nuove variabili, esaminate per la prima volta nel seguente lavoro (indicate in corsivo) e rispetto alle quali l'analisi empirica condotta costituisce un contributo rilevante allo stato dell'arte. In generale, essa intende capire se rispetto ai fattori già esaminati in studi precedenti, i dati della EWCS confermano la loro influenza sulla JI. Rispetto ai nuovi fattori individuati, lo studio intende esplorare se essi sono in grado di spiegare la varianza della JI. Per tutti i fattori contenuti nel framework lo scopo dell'analisi sarà quello di capire se

esistono differenze significative per i lavoratori senior (over 50) rispetto a categorie di lavoratori più giovani (under 35 e di età compresa tra i 35 e i 50 anni).

Figura 1. Il framework adottato per l'analisi empirica dei driver della JI



Fonte: elaborazione degli autori

3 DATI E METODI

Per rispondere alle domande di ricerca, è stato utilizzato il database della European Working Conditions Survey (EWCS), indagine promossa dalla Commissione Europea sulle condizioni di lavoro nei paesi membri. La EWCS, attiva sin dagli anni Novanta, rappresenta una fonte di dati molto autorevole in materia, grazie alla qualità dei dati raccolti, all'ampiezza del questionario e

all'elevato numero di partecipanti, che permette di effettuare analisi statistiche inferenziali oltre che descrittive (cfr. Errichiello & Falavigna, 2025 per un approfondimento dettagliato).

Nel presente contributo vengono analizzate alcune variabili selezionate dalla EWCS, impiegate nell'analisi econometrica per indagare le determinanti dell'insicurezza lavorativa. A supporto dell'analisi, sono fornite anche alcune statistiche descrittive, utili per contestualizzare i risultati.

3.1 Insicurezza lavorativa e determinanti: prime evidenze dalla European Working Conditions Survey

L'indagine EWCS ha coinvolto, complessivamente, 178.905 lavoratori europei. Nel tempo, le domande dell'intervista sono state ampliate o modificate e nel presente contributo l'analisi si concentra sulla wave del 2015, ultima indagine svolta prima della pandemia. La successiva, risalente al 2021, è stata effettuata telefonicamente e presenta differenze metodologiche tali da renderla meno confrontabile con le precedenti edizioni.

La tabella 2 riporta la distribuzione dei rispondenti in base all'anno di somministrazione, alla classe di età e al genere. Per la classe di età si è adottata la classificazione proposta dalla EWCS stessa, che consente di distinguere in maniera chiara la componente dei lavoratori più maturi, in particolare quelli con più di 50 anni, presente nel campione.

Tabella 2. Distribuzione dei rispondenti alla EWCS in base all'anno, alla classe di età e al genere

Anno	Uomini			Donne		
	<35	≥35 & ≤50	>50	<35	≥35 & ≤50	>50
1991	2.372	1.921	731	3.138	3.087	1.570
1995	2.824	2.837	1.147	3.469	3.896	1.813
2000	3.911	4.344	1.542	4.430	5.190	2.286
2001	1.990	2.583	941	1.981	2.406	1.150
2005	4.667	6.665	3.467	4.868	6.228	3.785
2010	6.223	9.396	5.416	7.192	9.563	6.026
2015	5.835	9.142	6.763	6.112	8.953	7.036

Fonte: elaborazione degli autori.

All'interno della EWCS è presente una domanda specifica che la letteratura scientifica ha riconosciuto come un valido indicatore dell'insicurezza lavorativa (quantitativa). Si tratta della domanda Q89g:

Quanto è d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione sul suo lavoro "Nei prossimi 6 mesi potrei perdere il mio lavoro"

Ai rispondenti viene chiesto di esprimere il proprio grado di accordo con tale affermazione, utilizzando una scala Likert a cinque punti, così strutturata:

- 1=Fortemente d'accordo
- 2=D'accordo
- 3=Né d'accordo né in disaccordo
- 4=In disaccordo
- 5=Fortemente in disaccordo

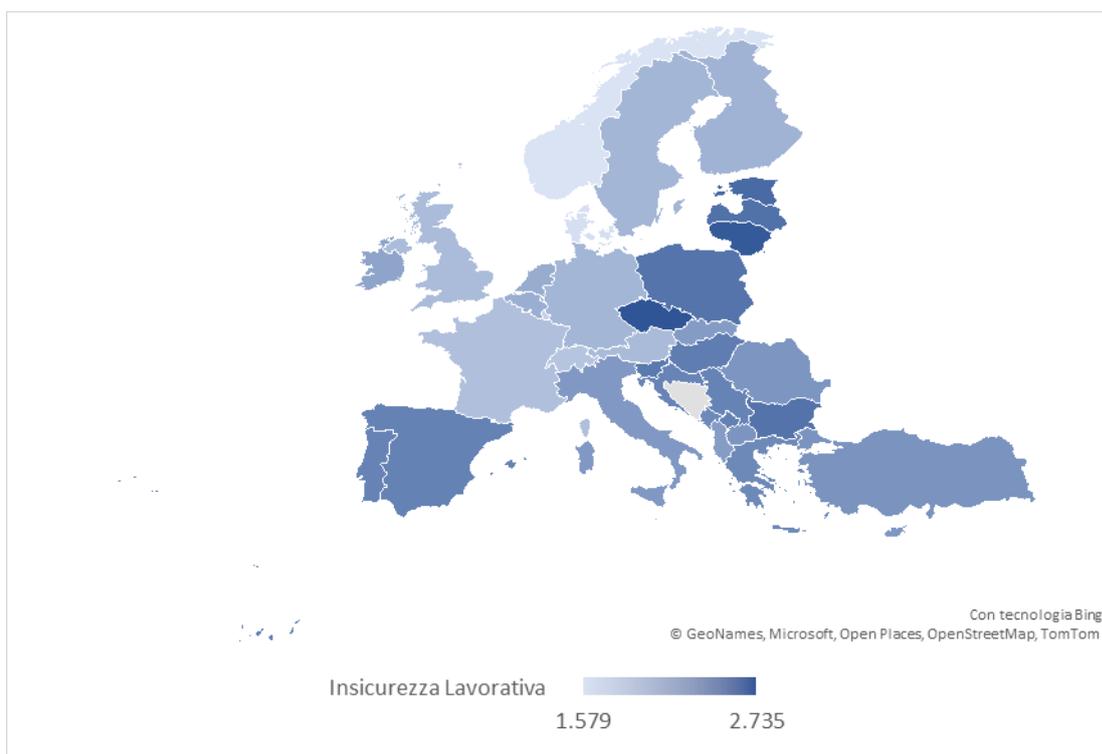
In questa configurazione, un punteggio pari a 1 segnala una forte percezione di insicurezza, mentre un punteggio di 5 riflette una sensazione di completa stabilità lavorativa. Per rendere più intuitiva l'interpretazione dell'indicatore, in linea con la prassi adottata in numerosi studi, la scala

è stata invertita: in questo modo, valori più alti indicano un livello crescente di insicurezza percepita.

La domanda è stata inserita nelle indagini effettuate nel 2005, nel 2010 e nel 2015. Per l'analisi presentata in questo contributo, ci si è concentrati sull'ultima rilevazione pre-pandemica, ovvero quella del 2015. La figura 2 mostra la media dell'indicatore di insicurezza lavorativa nei diversi paesi europei partecipanti all'indagine. I colori più scuri nella mappa evidenziano livelli più elevati di insicurezza.

Dalla lettura di questa prima evidenza emerge un quadro piuttosto chiaro: i paesi dell'Europa meridionale e orientale tendono a registrare, in media, una percezione di insicurezza lavorativa significativamente superiore rispetto a quelli dell'Europa centrale e settentrionale.

Figura 2. Rappresentazione dell'insicurezza lavorativa in Europa (valori medi, anno 2015)

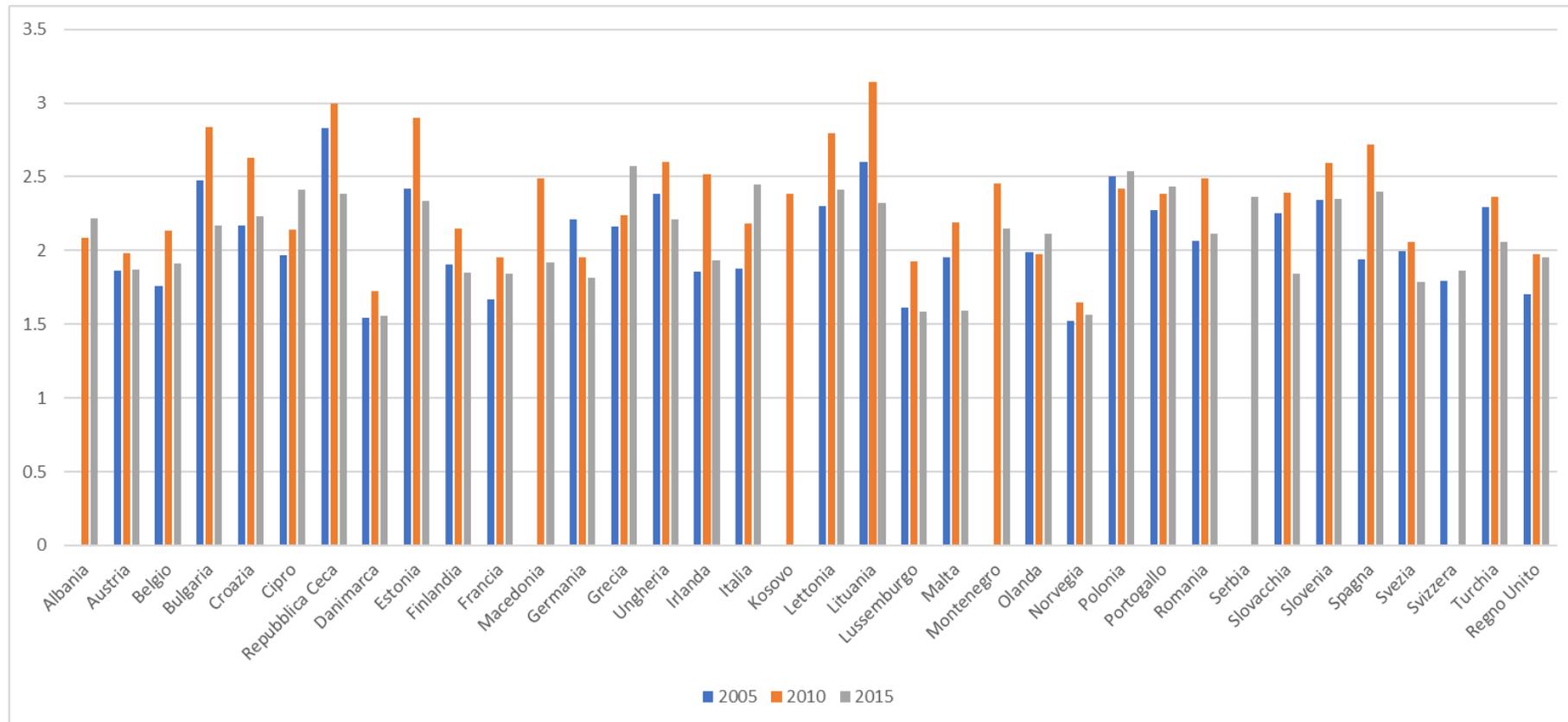


Colori più scuri evidenziano livelli di insicurezza lavorativa maggiore. Fonte: elaborazione degli autori.

La figura 3 presenta l'andamento medio dell'indicatore di insicurezza lavorativa per ciascun Paese partecipante alla EWCS, nei tre anni in cui la domanda Q89g è stata inclusa nell'indagine: 2005, 2010 e 2015. L'analisi comparativa consente di osservare l'evoluzione della percezione di insicurezza nel tempo.

In linea generale, si rileva una tendenza al miglioramento: la maggior parte dei paesi europei mostra, infatti, un progressivo calo dell'insicurezza lavorativa. Tuttavia, fanno eccezione alcuni paesi del Sud Europa (p.es., Albania, Cipro, Grecia, Italia, Portogallo) e l'Olanda e la Polonia che registrano una tendenza in lieve crescita dell'indicatore. Tra i paesi dell'area mediterranea spiccano in particolare l'Italia e la Grecia, che evidenziano un netto peggioramento nella percezione di stabilità occupazionale nel periodo considerato. In entrambi i casi, l'indice mostra una crescita significativa, segnalando un clima di crescente preoccupazione tra i lavoratori riguardo al mantenimento del proprio impiego.

Figura 3. Indice di insicurezza lavorativa per i paesi europei (anni 2005, 2010 e 2015)



Fonte: elaborazione degli autori.

Nella tabella 3 viene invece mostrata l'insicurezza lavorativa per l'anno 2015 considerando le classi di età e la suddivisione per genere. I risultati indicano che le donne sotto i 50 anni sono maggiormente insicure rispetto al mantenimento del posto di lavoro, mentre l'indicatore si assesta su valori pressoché simili per i rispondenti over 50.

Tabella 3. Indice di insicurezza lavorativa per classe di età e genere (anno 2015)

Classi di età	Insicurezza lavorativa (media)		
	Uomini	Donne	Totale
<35	2,183	2,202	2,193
≥35 & ≤50	2,071	2,094	2,082
>50	1,998	1,995	1,996
Totale	2,080	2,095	2,087

Fonte: elaborazione degli autori.

Nella tabella 4 invece viene mostrata la distribuzione dell'indice di insicurezza lavorativa in base alla professione, alla classe d'età e al genere.

Tabella 4. Indice di insicurezza lavorativa per professione, classe di età e genere (anno 2015)

Professione	Uomini				Donne				Totale
	<35	≥35 & ≤50	>50	Totale	<35	≥35 & ≤50	>50	Totale	
Nessuna risposta	1,909	2,250	2,286	2,152	2,810	2,409	2,500	2,567	2,359
Forze armate	1,500	2,286	2,500	2,231	1,439	1,491	1,267	1,442	1,836
Manager	1,766	1,789	1,893	1,818	1,985	1,883	1,766	1,859	1,839
Professionisti	2,114	1,822	1,758	1,881	1,987	1,863	1,751	1,862	1,872
Tecnici e professioni assimilate	2,041	1,891	1,834	1,914	2,084	1,937	1,888	1,967	1,940
Impiegati amministrativi	2,215	2,040	1,952	2,066	2,351	2,103	1,825	2,104	2,085
Addetti ai servizi e alle vendite	2,234	2,241	2,126	2,210	2,269	2,153	2,106	2,185	2,197
Agricoltori e operai agricoli specializzati	1,807	1,989	1,693	1,820	1,824	1,896	1,664	1,770	1,795
Artigiani e operai specializzati	2,132	2,307	2,150	2,225	2,256	2,282	2,229	2,259	2,242
Conduttori di impianti e macchinari	2,328	2,531	2,563	2,489	2,309	2,207	2,087	2,193	2,341
Professioni non qualificate	2,544	2,374	2,295	2,377	2,486	2,334	2,377	2,395	2,386
Totale	2,183	2,071	1,998	2,080	2,202	2,094	1,995	2,095	2,087

Fonte: elaborazione degli autori.

L'analisi dei dati mostra che la percezione dell'insicurezza lavorativa è fortemente influenzata dal tipo di professione svolta, con variazioni significative anche in relazione all'età e al genere. Le professioni meno qualificate (es. addetti ai servizi, operai, conduttori di impianti e macchinari, professioni non qualificate) registrano i livelli più elevati di insicurezza percepita, con valori che superano costantemente la media complessiva (2,087 per gli uomini e 2,095 per le donne). In particolare, la categoria delle professioni non qualificate presenta i valori più alti in assoluto (2,386 totale), seguita da conduttori di impianti e macchinari (2,341) e artigiani e operai specializzati (2,242), riflettendo la maggiore fragilità strutturale e contrattuale che caratterizza questi lavori.

Al contrario, le professioni con maggiore qualificazione e status, come manager (1,839) e professionisti (1,872), evidenziano livelli inferiori di insicurezza, confermando il legame tra capitale umano, protezione occupazionale e stabilità percepita. In queste categorie, si osserva anche una minore variabilità tra le fasce d'età, mentre nelle professioni meno qualificate si riscontra un graduale incremento dell'insicurezza soprattutto con l'avanzare dell'età, a segnalare possibili timori legati all'obsolescenza professionale o alla minore occupabilità.

In termini di genere, le donne tendono a percepire maggiore insicurezza rispetto agli uomini in quasi tutte le categorie. Ciò è particolarmente evidente tra le impiegate amministrative e nelle professioni non qualificate, suggerendo la persistenza di disuguaglianze strutturali e condizioni lavorative meno protette per le lavoratrici. Infine, i giovani (≤ 35 anni) risultano essere la fascia più esposta all'insicurezza percepita, confermando le difficoltà di inserimento e stabilizzazione nel mercato del lavoro.

3.2 Metodo

Data la natura della variabile dipendente “insicurezza lavorativa” e la disponibilità dei dati per la survey EWCS 2015, è stato adottato un modello di regressione logistica ordinaria sul campione presentato in tabella 3.

In particolare, sono state formulate due specificazioni che descrivono la struttura teorica presentata in figura 1 (Modello A e Modello B)

$$\begin{aligned}
 Y_{i,t} = & \beta_0 + \beta_p \sum_{p=1}^P FIP_{p_i} + \beta_k \sum_{k=1}^K RPC_{k_i} + \beta_h \sum_{h=1}^H RLC_{h_i} + \\
 & + \beta_j \sum_{j=1}^J RLS_{j_i} + \beta_w \sum_{w=1}^W ROST_{w_i} + \beta_z \sum_{z=1}^Z ROS_{z_i} + \beta_c \sum_{c=1}^C FIC_{c_i} + \\
 & + \beta_f \sum_{f=1}^F FIMC_{f_i} + \beta_q \sum_{q=1}^Q FCC_{q_i} + \varepsilon_i
 \end{aligned} \quad A$$

$$\begin{aligned}
 Y_{i,t} = & \beta_0 + \beta_p \sum_{p=1}^P FIP_{p_i} + \beta_m \sum_{m=1}^M RILST_{m_i} + \beta_n \sum_{n=1}^N RIOST_{n_i} + \beta_l \sum_{l=1}^L RIOS_{l_i} + \\
 & + \beta_c \sum_{c=1}^C FIC_{c_i} + \beta_f \sum_{f=1}^F FIMC_{f_i} + \beta_q \sum_{q=1}^Q FCC_{q_i} + \varepsilon_i
 \end{aligned} \quad B$$

Il modello A considera le componenti “risorse del lavoro”, mentre il modello B analizza le componenti “richieste del lavoro”. In entrambi i modelli sono stati considerati anche i fattori individuali posizionali (FIP) riportati anche nel framework di figura 1 e alcune variabili di controllo riconducibili a tre categorie (p.es., fattori individuali, fattori a livello impresa, fattori a livello paese). Infine, in appendice viene presentato il modello completo che considera l'insieme di tutte le variabili (tabella A.1).

Per semplicità di lettura le macrocategorie sono state identificate con degli acronimi. In questo paragrafo presentiamo qui di seguito le variabili che sono state inserite in entrambe i modelli e le relative statistiche descrittive (tabella 5)

- *FIP: Fattori individuali posizionali*: includono variabili che identificano gli anni di lavoro all'interno dell'azienda (p.es., anni_lavoro), la tipologia di contratto se part-time e se dipendente o autonomo (p.es., part-time e dipendente), se il lavoro è permanente o temporaneo (p.es., temporaneo), se la mansione ha una funzione di carattere intellettuale ovvero se si tratta di un cosiddetto “colletto blu” o “colletto bianco” (p.es., blue collar).

Mentre la prima variabile è continua, le altre tre sono dummy dove 1 rappresenta la situazione di part-time, di lavoratore dipendente e di mansione colletto blu.

- *FIC: Fattori individuali di controllo*: includono il genere (p.es., genere, variabile dummy: 1 se donna); il numero di parenti (p.es., parenti, variabile continua); l'età (p.es., età in logaritmo naturale); il grado di istruzione (p.es., elevata_edu: 1 se in possesso di laurea, master o dottorato); lo stato di salute (p.es., salute: variabile count che assume valori crescenti da 1 a 5; pari a 1 se l'intervistato dichiara di avere uno stato di "pessima" salute, 5 se il rispondente rileva uno stato di salute "molto buono"); grado di soddisfazione del reddito familiare (p.es., reddito_sodd: variabile count da 0 a 5 dove 5 rappresenta la massima soddisfazione).
- *FIMC: Fattori di impresa di controllo*: includono la dimensione aziendale (p.es., dimensione, variabile dicotomica uguale a 1 se l'impresa conta più di 250 dipendenti) e se l'impresa è no-profit (p.es., no_profit che è una variabile dummy pari a 1 se l'impresa è no profit). Inoltre, sono state aggiunte come effetti fissi un numero di dummy pari ai settori Ateco.
- *FCC: Fattori di paese di controllo*: un insieme di variabili dicotomiche per paese di appartenenza del rispondente sono state inserite nel modello.

Tabella 5. Statistiche descrittive delle variabili presenti in tutti i modelli

	Variabili	Oss.	Media	Dev.Std.	Min	Max
Variabile dipendente	Job_insecurity (count)	38.565	2,09	1,29	1	5
Fattori individuali posizionali	Anni_lavoro (ln, cont.)	37.599	11,68	10,23	1	75
	Part-time (d)	40.742	0,19	0,40	0	1
	Dipendente (d)	43.276	0,82	0,39	0	1
	Temporaneo (d)	36.189	0,14	0,12	0	1
Fattori individuali di controllo	Blue collar (d)	43.502	0,45	0,50	0	1
	Genere (d)	43.841	0,50	0,50	0	1
	Parenti (cont.)	43.639	2,86	1,32	1	6
	Età (ln, cont.)	43.691	3,72	0,32	2,71	4,49
	Elevata_edu (d)	43.689	0,23	0,42	0	1
	Salute (count)	43.786	3,00	0,77	0	4
Fattori di impresa di controllo	Reddito_sodd (count)	43.448	2,74	1,30	0	5
	No_profit (d)	43.850	0,01	0,11	0	1
	Dimensione (d)	41.653	0,27	0,44	0	1

Nota: per questioni di visualizzazione non sono state inserite nelle statistiche descrittive tutte le variabili dummy relative ai settori Ateco (Agricoltura, Industria, Costruzioni, Commercio e turismo, Trasporti, Servizi finanziari, Amministrazione pubblica e difesa, Educazione, Salute e Altri servizi) e ai Paesi (Belgio; Bulgaria; Repubblica Ceca; Danimarca; Germania; Estonia; Grecia; Spagna; Francia; Irlanda; Italia; Cipro; Lettonia; Lituania; Lussemburgo; Ungheria; Malta; Paesi Bassi; Austria; Polonia; Portogallo; Romania; Slovenia; Slovacchia; Finlandia; Svezia; Regno Unito; Croazia; Macedonia del Nord; Turchia; Norvegia; Albania; Kosovo; Montenegro; Svizzera; Serbia).

4 RISULTATI

La Tabella 6 mostra le statistiche descrittive delle variabili incluse nel Modello A, mentre la tabella 7 descrive i risultati dell'analisi. In dettaglio, le macrocategorie considerate nel modello sono le seguenti:

- *RPC: Risorse personali costruttive*. La macrocategoria che rappresenta le risorse personali costruttive è rappresentata da 3 variabili che misurano: 1) la re-impiegabilità (p.es., re-impiegabilità; variabile continua che misura la percezione del rispondente rispetto alla

possibilità di trovare un nuovo lavoro in caso di perdita. Valori maggiori riflettono una insicurezza maggiore); 2) le prospettive di carriera (p.es., carriera; variabile continua che misura la percezione del lavoratore rispetto alle possibilità di carriera. Valori maggiori indicano un migliore aspettativa), 3) la formazione, a sua volta distinta in formazione autonoma (p.es., auto-formazione; variabile dummy uguale a 1 se il rispondente dichiara di essersi pagato autonomamente dei corsi di formazione), formazione sul lavoro (p.es., lavoro_formazione; variabile dummy uguale a 1 se l'intervistato dichiara di aver avuto accesso a corsi di formazione pagati dal datore di lavoro), e altro tipo di formazione (p.es., altro_formazione; variabile dicotomica pari a 1 se l'individuo dichiara di aver avuto accesso ad altri tipi di formazione).

- *RLC: Risorse relative al lavoro – Risorse chiave.* La macrocategoria include due gruppi di variabili principali. La prima prende in considerazione aspetti che misurano la significatività del lavoro, quali: l'incertezza sull'importanza del proprio lavoro (p.es., dubbi_importanza_lavoro, si tratta di una variabile count i cui valori più elevati rappresentano una maggiore incertezza rispetto all'importanza del lavoro svolto), l'utilità del lavoro svolto (p.es., lavoro_utile, variabile count all'aumentare della quale si rileva una percezione maggiore dell'utilità del lavoro svolto), la percezione di aver svolto un lavoro ben fatto (p.es., lavoro_performance, variabile count i cui valori più elevati rappresentano una maggiore soddisfazione legata allo svolgimento del proprio lavoro). La seconda variabile esprime il livello di fit tra il tipo di lavoro svolto e la formazione posseduta, misurando la necessità percepita di ricevere ulteriore formazione (p.es., bisogno_ulteriore_formazione, si tratta di una variabile dummy il cui valore è pari a 1 quando il rispondente rileva la necessità di ulteriore formazione per svolgere al meglio la propria mansione).
- *RLS: Risorse relative al lavoro – Risorse strutturali.* Tale macrocategoria include 11 variabili. Un primo gruppo di variabili misura complessivamente il contenuto cognitivo del lavoro. Esso include: la necessità di prendere decisioni autonome durante l'attività lavorativa (p.es., autonomia_decisioni, è una variabile dummy pari a 1 quando il rispondente ha dichiarato di dover prendere decisioni in modo autonomo rispetto alla sua mansione); il grado di monotonia lavorativa (p.es., lavoro_monotono, variabile dicotomica che assume valore pari a 1 quando l'intervistato dichiara di svolgere una mansione routinaria); il grado di complessità del lavoro (p.es., lavoro_complesso, variabile dummy uguale a 1 se il rispondente ha dichiarato di svolgere un lavoro complesso); l'opportunità fornita dal lavoro di apprendere nuove cose (p.es., apprendimento_novità, variabile dicotomica pari a 1 quando l'intervistato dichiara che l'attività lavorativa svolta richiede l'apprendimento di nuove cose). Il secondo gruppo di variabili sottende il grado di autonomia lavorativa e include: l'influenza che il lavoratore può esercitare sul proprio lavoro (p.es., influenza_lavoro, variabile count all'aumentare della quale si rileva una maggiore influenza su decisioni importanti che riguardano il proprio lavoro), la possibilità di modificare il proprio lavoro (p.es., modifica_ordine_lavoro, variabile dummy che misura la possibilità del lavoratore di scegliere o modificare l'ordine dei propri compiti. Tale variabile assume valori pari a 1 quando ciò si rende possibile), la possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro (p.es., modifica_metodi_lavoro, variabile dummy pari a 1 quando il rispondente dichiara di poter modificare i propri metodi di lavoro), la possibilità di poter modificare o scegliere il ritmo o la velocità lavorativa (p.es., modifica_ritmi_lavoro, variabile dummy pari a 1 quando il rispondente ha dichiarato di poter scegliere/modificare i ritmi di lavoro), la percezione di un aumento relativo alle entrate lavorative (p.es., percezione_aumento_stipendio, si tratta di una variabile count che misura nei suoi valori più elevati una maggiore percezione di miglioramento delle entrate relative al lavoro), la percezione di un aumento dell'influenza che il rispondente ha sul proprio lavoro (p.es., percezione_aumento_influenza, anche in questo caso si tratta di una variabile count che all'aumentare misura una maggiore percezione di influenza sul proprio lavoro), una misura della percezione di un aumento dei compiti e delle responsabilità (p.es., percezione_aumento_compiti_responsabilità, variabile count i cui valori più elevati rappresentano una maggiore percezione di aumento di compiti e responsabilità).

- *ROST: Risorse organizzative strutturali*. In questa categoria sono state incluse 3 variabili che esprimono tre forme di equità: 1) equità organizzativa (p.es., equità_organizzativa, variabile count che assume i valori maggiori laddove il rispondente dichiara di sentirsi trattato equamente sul luogo di lavoro sempre o quasi sempre); 2) equità distributiva (p.es., equità_distributiva, come la precedente è una misura count che vede nei valori più alti la percezione di una distribuzione equa del lavoro); 3) equità procedurale (p.es., equità_procedurale, variabile count i cui valori maggiori rappresentano la situazione di più elevata percezione di equità nella gestione dei conflitti).
- *ROS: Risorse organizzative sociali*. Si tratta di una macrocategoria inclusiva di molteplici variabili quali: il grado di collaborazione nell'ambiente di lavoro (p.es., ambiente_collaborativo, variabile count i cui valori più elevati indicano una buona collaborazione sul posto di lavoro); il grado di fiducia che la direzione ripone nei dipendenti (p.es., fiducia_dipendenti, variabile count che presenta valori maggiori in corrispondenza di elevata fiducia della direzione verso i dipendenti; la fiducia dei dipendenti nei confronti della direzione (p.es., fiducia_direzione, anche in questo caso si tratta di una variabile count secondo la quale a valori elevati corrispondono elevati livelli di fiducia nella direzione); la percezione di supporto ricevuto dal proprio capo (p.es., supporto_manageriale, variabile count per la quale a valori maggiori corrisponde un maggiore supporto ricevuto da parte del capo), e dai colleghi (p.es., supporto_collegli, si tratta di una variabile count la cui interpretazione è uguale alla precedente). La macrocategoria include anche due misure di rappresentazione del personale: la presenza di un sindacato, consiglio dei lavoratori o un comitato simile che rappresenti i dipendenti (p.es., sindacato, variabile dummy pari a 1 se vi è presente uno delle precedenti associazioni) e la possibilità di essere rappresentati misurata rilevando la regolarità di riunioni pianificate durante le quali i dipendenti possono esprimere i propri punti di vista su quello che avviene nell'organizzazione (p.es., riunioni, variabile dicotomica da interpretare come la precedente). Un ulteriore gruppo di variabili considera la qualità del rapporto con il superiore (il cosiddetto "leader-member exchange") misurata sulla base di quanto ricevuto in termini di: aiuto (p.es., aiuto_superiore, variabile count i cui valori maggiori indicano un maggior aiuto ricevuto), valutazione del lavoro svolto (p.es., valutazione_superiore, variabile count il cui significato è uguale a quello della variabile precedente), rispetto (p.es., rispetto, variabile count da interpretare come le precedenti), elogio (p.es., elogio, variabile count la cui interpretazione è uguale alle precedenti), incoraggiamento (p.es., incoraggiamento, variabile count da interpretare come le precedenti), capacità di far lavorare insieme i dipendenti (p.es., cowork, variabile count che si interpreta come le precedenti). Infine, due variabili sono utilizzate per misurare il grado di partecipazione del dipendente ai processi decisionali: la prima considera il coinvolgimento nel migliorare l'organizzazione del lavoro e dei processi lavorativi del suo reparto e produzione (p.es., coinvolgimento, variabile count i cui valori più elevati rilevano un elevato coinvolgimento del lavoratore), mentre la seconda considera se generalmente avviene una consultazione prima della fissazione degli obiettivi (p.es., consultazione, variabile count i cui valori superiori rilevano una maggior frequenza).

Tabella 6. Statistiche descrittive delle variabili presenti nel Modello A ("risorse del lavoro")

	Variabili	Oss.	Media	Dev.Std.	Min	Max
Risorse Personali Costruttive	Re-impiegabilità (cont.)	39,343	0.54	0.28	0.2	1
	Carriera (cont.)	40,050	0.59	0.27	0.2	1
	Auto-formazione (d)	43,635	0.09	0.28	0	1
	Lavoro_formazione (d)	43,588	0.31	0.46	0	1
	Altro_formazione (d)	43,499	0.12	0.32	0	1
Risorse relative al Lavoro – Risorse Chiave	Dubbi_importanza_lavoro (count.)	43,436	0.89	1.10	0	4
	Lavoro_utile (count.)	43,331	3.34	0.90	0	4
	Lavoro_performance (d)	43,226	3.20	0.91	0	4
	Bisogno_ulteriore_formazione (d)	43,850	0.12	0.33	0	1
	Autonomia_decisioni (d)	43,523	0.82	0.38	0	1

Risorse relative al Lavoro –Risorse Strutturali	Lavoro_monotono (d)	43,399	0.48	0.50	0	1
	Lavoro_complesso (d)	43,383	0.59	0.49	0	1
	Apprendimento_novità (d)	43,439	0.69	0.46	0	1
	Influenza_lavoro (count)	42,523	2.35	1.37	0	4
	Modifica_ordine_lavoro (d)	43,537	0.67	0.47	0	1
	Modifica_metodi_lavoro (d)	43,536	0.69	0.46	0	1
	Modifica_ritmi_lavoro (d)	43,444	0.73	0.45	0	1
	Percezione_aumento_stipendio (count)	43,396	1.14	0.62	0	2
	Percezione_influenza_stipendio (count)	43,328	1.17	0.47	0	2
	Percezione_aumento_compiti_responsabilità (count)	43,552	1.29	0.52	0	2
Risorse Organizzative Strutturali	Equità_organizzativa (count)	35,521	3.19	0.94	0	4
	Equità_distributiva (count)	34,570	1.62	0.69	0	2
	Equità_procedurale (count)	34,005	1.61	0.67	0	2
Risorse Organizzative Sociali	Ambiente_collaborativo (count)	34,307	1.87	0.42	0	2
	Fiducia_dipendenti (count)	34,740	1.77	0.54	0	2
	Fiducia_direzione (count)	34,664	1.58	0.71	0	2
	Supporto_manageriale (count)	34,637	2.75	1.20	0	4
	Supporto_colleghi (count)	37,986	2.99	1.11	0	4
	Sindacato (d)	34,390	0.47	0.50	0	1
	Riunioni (d)	35,095	0.52	0.50	0	1
	Aiuto_superiore (count)	34,061	1.48	0.78	0	2
	Valutazione_superiore (count)	34,230	1.59	0.71	0	2
	Rispetto (count)	34,499	1.85	0.46	0	2
	Elogio (count)	34,410	1.58	0.71	0	2
	Incoraggiamento (count)	34,065	1.56	0.71	0	2
	Cowork (count)	33,711	1.63	0.67	0	2
	Coinvolgimento (count)	40,521	2.27	1.47	0	4
	Consultazione (count)	39,367	2.21	1.45	0	4

Tabella 7. Risultati relativi alla regressione logistica ordinaria – Modello A (“risorse del lavoro”)

Variabili	(1)	(2)	(3)	(4)	
	Age < 35	35 ≤ Age ≤ 50	50 < Age	Tutti	
Fattori Individuali Posizionali	Anni_lavoro (cont.)	-0,104*** (0,011)	-0,029*** (0,003)	-0,024*** (0,003)	-0,029*** (0,002)
	Part-time (d)	0,244*** (0,085)	0,245*** (0,067)	0,189** (0,077)	0,228*** (0,043)
	Dipendente (d)	-0,920 (0,662)	-0,262 (0,354)	-0,096 (0,521)	-0,404 (0,258)
	Temporaneo (d)	1,265*** (0,384)	0,678** (0,329)	0,518 (0,343)	0,854*** (0,208)
	Blue_collar (d)	0,072 (0,067)	-0,008 (0,049)	0,125** (0,063)	0,037 (0,033)
	Risorse Personali Costruttive	Re-impiegabilità (cont.)	-0,152 (0,121)	0,041 (0,089)	0,183 (0,114)
Carriera (cont.)		-0,531*** (0,137)	-0,022 (0,104)	0,008 (0,131)	-0,139** (0,068)
Auto-formazione (d)		0,248** (0,105)	0,208** (0,085)	0,186 (0,129)	0,218*** (0,058)
Lavoro_formazione (d)		0,062 (0,063)	0,049 (0,048)	0,020 (0,063)	0,040 (0,032)
Altro_formazione (d)		0,145 (0,090)	-0,045 (0,065)	0,051 (0,087)	0,025 (0,045)
Risorse relative al Lavoro – risorse Chiave		Dubbi_importanza_lavoro (count)	0,234*** (0,029)	0,171*** (0,023)	0,196*** (0,029)
	Lavoro_utile (count)	-0,074* (0,041)	-0,068** (0,033)	-0,100** (0,041)	-0,077*** (0,021)
	Lavoro_performance (d)	0,003 (0,042)	-0,090*** (0,032)	-0,051 (0,040)	-0,052** (0,021)
	Bisogno_ulteriore_formazione (d)	0,055 (0,083)	0,284*** (0,066)	0,252*** (0,089)	0,206*** (0,044)
Risorse relative al Lavoro – risorse Strutturali	Autonomia_decisioni (d)	0,031 (0,077)	-0,048 (0,062)	0,056 (0,077)	0,000 (0,040)
	Lavoro_monotono (d)	-0,041 (0,058)	0,027 (0,045)	0,021 (0,057)	0,008 (0,030)
	Lavoro_complesso (d)	-0,035 (0,065)	-0,075 (0,051)	0,096 (0,066)	-0,019 (0,034)

	Apprendimento_novità (d)	0,168** (0,073)	0,047 (0,055)	0,114 (0,070)	0,104*** (0,037)
	Influenza_lavoro (count)	-0,037 (0,031)	0,012 (0,024)	-0,018 (0,030)	-0,014 (0,016)
	Modifica_ordine_lavoro (d)	-0,111 (0,068)	-0,075 (0,055)	-0,026 (0,073)	-0,084** (0,036)
	Modifica_metodi_lavoro (d)	-0,054 (0,072)	0,032 (0,055)	0,075 (0,076)	0,021 (0,037)
	Modifica_ritmi_lavoro (d)	-0,111 (0,070)	-0,060 (0,052)	-0,134* (0,072)	-0,084** (0,036)
	Percezione_aumento_stipendio (count)	-0,239*** (0,052)	-0,244*** (0,039)	-0,215*** (0,052)	-0,233*** (0,026)
	Percezione_aumento_influenza (count)	-0,019 (0,069)	-0,117** (0,053)	-0,140** (0,070)	-0,098*** (0,036)
	Percezione_aumento_compiti_responsabilità (count)	0,070 (0,065)	0,073 (0,047)	-0,042 (0,060)	0,041 (0,032)
Risorse Organizzative STRutturali	Equità_organizzativa (count)	-0,142*** (0,041)	-0,191*** (0,032)	-0,145*** (0,039)	-0,167*** (0,021)
	Equità_distributiva (count)	0,079 (0,051)	0,004 (0,038)	-0,147*** (0,048)	-0,012 (0,025)
	Equità_procedurale (count)	-0,090 (0,056)	-0,005 (0,042)	-0,063 (0,053)	-0,038 (0,028)
	Ambiente_collaborativo (count)	-0,058 (0,078)	0,138** (0,058)	0,039 (0,073)	0,059 (0,039)
	Fiducia_dipendenti (count)	-0,041 (0,064)	0,091* (0,047)	0,071 (0,062)	0,050 (0,032)
	Fiducia_direzione (count)	0,027 (0,057)	-0,177*** (0,040)	-0,039 (0,052)	-0,095*** (0,027)
	Supporto_manageriale (count)	-0,041 (0,038)	-0,037 (0,027)	-0,008 (0,032)	-0,036** (0,018)
	Supporto_colleghi (count)	-0,034 (0,040)	-0,001 (0,027)	0,018 (0,034)	0,001 (0,018)
	Sindacato (d)	0,017 (0,067)	-0,106** (0,051)	0,068 (0,069)	-0,023 (0,034)
	Riunioni (d)	-0,067 (0,061)	-0,019 (0,049)	-0,120* (0,062)	-0,058* (0,032)
Risorse Organizzative Sociali	Aiuto_superiore (count)	0,017 (0,048)	0,062* (0,036)	0,012 (0,045)	0,034 (0,024)
	Valutazione_superiore (count)	0,002 (0,058)	0,051 (0,042)	0,098* (0,055)	0,056** (0,028)
	Rispetto (count)	-0,058 (0,076)	-0,193*** (0,058)	-0,012 (0,075)	-0,105*** (0,039)
	Elogio (count)	-0,021 (0,060)	-0,050 (0,041)	0,004 (0,054)	-0,024 (0,028)
	Incoraggiamento (count)	-0,069 (0,059)	-0,011 (0,044)	-0,061 (0,058)	-0,039 (0,030)
	Cowork (count)	0,058 (0,058)	0,069 (0,043)	0,083 (0,055)	0,073** (0,029)
	Coinvolgimento (count)	-0,000 (0,028)	-0,050** (0,021)	-0,034 (0,026)	-0,032** (0,014)
	Consultazione (count)	-0,018 (0,027)	-0,023 (0,021)	-0,008 (0,026)	-0,012 (0,014)
	Genere (d)	0,077 (0,061)	0,151*** (0,047)	0,096 (0,063)	0,107*** (0,031)
	Parenti (cont.)	-0,029 (0,023)	-0,061*** (0,017)	-0,061** (0,025)	-0,058*** (0,011)
Fattori Individuali di Controllo	Età (ln, cont.)	0,882*** (0,222)	0,589*** (0,201)	-0,020 (0,416)	0,333*** (0,064)
	Elevata_edu (d)	0,059 (0,071)	0,037 (0,057)	-0,119 (0,079)	0,028 (0,038)
	Salute (count)	-0,110** (0,047)	-0,158*** (0,033)	-0,180*** (0,042)	-0,145*** (0,022)
	Reddito_sodd (count)	-0,178*** (0,029)	-0,163*** (0,021)	-0,201*** (0,027)	-0,180*** (0,014)
Fattori di Controllo a livello Impresa	No_profit (d)	-0,238 (0,356)	0,309 (0,221)	0,009 (0,229)	0,078 (0,142)
	Dimensione (d)	0,030 (0,069)	-0,043 (0,052)	-0,132** (0,065)	-0,052 (0,034)
	/cut1	-0,529 (1,036)	-0,851 (0,886)	-2,672 (1,807)	-1,697*** (0,402)
	/cut2	0,535 (1,037)	0,265 (0,885)	-1,651 (1,806)	-0,636 (0,402)
	/cut3	1,578	1,324	-0,642	0,393

		(1,038)	(0,885)	(1,806)	(0,402)
	/cut4	2,788***	2,533***	0,508	1,575***
		(1,040)	(0,885)	(1,807)	(0,402)
	Osservazioni	5.187	9.010	5.656	19.853
FCP	Paese (dummy)	Si	Si	Si	Si
FCI	Ateco (dummy)	Si	Si	Si	Si
	Numero di categorie	5	5	5	5
	Wald chi2	1074	1858	1263	3860
	Pseudo R2	0,0848	0,0850	0,0927	0,0810

Errori standard robusti in parentesi

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Le variabili del modello B sono presentate nella tabella 8 e nella successiva (tabella 9) vengono presentati i risultati delle regressioni. Per quanto concerne le misure considerate, seguendo lo schema presentato in figura 1, esse sono state raggruppate nelle seguenti macrocategorie:

- RILST: Richieste relative al lavoro – Richieste strutturali.* Le prime due variabili considerate in questa macrocategoria riguardano il carico di lavoro misurato attraverso: le ore lavorate settimanali (p.es., ore_lavoro_settimana, variabile continua misurata in logaritmo naturale) e i cambiamenti percepiti nell'orario di lavoro negli ultimi 12 mesi (p.es., cambiamento_ore_lavoro, variabile count i cui valori maggiori rappresentano una percezione di elevato aumento del carico di ore lavorate negli ultimi 12 mesi). La seconda variabile misura l'interdipendenza del lavoro svolto con altri task (p.es., interdipendenza, variabile continua calcolata come indicatore composito di 5 domande che considerano la percezione che il lavoratore ha rispetto alla dipendenza della sua mansione dal lavoro svolto dagli altri colleghi, da richieste dirette di persone come clienti, passeggeri, alunni, pazienti ecc., dal raggiungimento di determinati livelli di produzione o di prestazioni lavorative, dalla velocità automatica di una macchina o dallo spostamento di un prodotto, dal controllo del superiore. Valori più elevati rappresentano una interdipendenza maggiore). Un ulteriore set di variabili inserite nella macrocategoria catturano la pressione lavorativa attraverso la rilevazione della misura in cui la mansione richiede ritmi di lavoro elevati e tempi ristretti (p.es., ritmi_lavoro e tempi_ristretti, variabili count i cui valori più elevati rappresentano una maggiore pressione); il grado di interruzione del lavoro (p.es., interruzioni_lavoro, variabile count i cui valori maggiori rappresentano una frequenza superiore) e gli effetti di tali interruzioni sul lavoro svolto (p.es., effetti_interruzioni, variabile count i cui valori superiori indicano un effetto migliorativo). Un set di variabili che rientrano in tale macrocategoria attiene alla sfera emozionale del lavoratore sul lavoro: la frequenza con cui il lavoratore ha la percezione di trovarsi in situazioni emotivamente perturbanti a livello soggettivo (p.es., lavoro_emozioni, variabile continua che identifica nei valori maggiori una maggiore frequenza di situazioni emotive perturbanti); la possibilità che la mansione lavorativa richieda di occuparsi di clienti, pazienti, alunni, ecc. in una condizione di rabbia (p.es., lavoro_arrabbiato, variabile continua da interpretarsi come la precedente); la frequenza con la quale il lavoratore si trova a dover nascondere le proprie emozioni sul luogo di lavoro (p.es., lavoro_emozioni_nascoste, variabile count che si interpreta come le precedenti). Un ulteriore gruppo di variabili è incluso quale misura della percezione sia del rischio fisico (p.es., rischio_fisico, variabile continua costruita come indicatore composito di più fattori al cui aumentare, si incrementa la frequenza del rischio percepito. In particolare, tali fattori riguardano la frequenza in cui accadono le seguenti situazioni: posizioni dolorose o stancanti, sollevare o spostare persone, trasporto o spostamento di carichi pesanti, stare seduti, movimenti ripetitivi della mano o del braccio), che del rischio cognitivo e della relazione sul lavoro (p.es., rischio_cognitivo, variabile continua costruita e da interpretarsi come la precedente. In questo caso, la domanda della survey considera la frequenza in cui accadono le seguenti situazioni: essere a diretto contatto con persone che non sono impiegate nel suo posto di lavoro, ad esempio clienti; occuparsi di clienti,

pazienti, alunni, ecc. arrabbiati; trovarsi in situazioni emotivamente perturbanti a livello soggettivo). Infine, è stata inserita una variabile che misura l'intensità tecnologica del lavoro (p.es., intensità_ict, variabile count i cui valori maggiori identificano una frequenza di utilizzo di tecnologia più elevata).

- *RIOST: Richieste organizzative – Richieste strutturali.* Questa macrocategoria analizza cambiamenti strutturali dell'organizzazione del lavoro che sono stati rilevati attraverso due variabili: la prima considera se negli ultimi 3 anni si sono verificate ristrutturazioni/riorganizzazioni aziendali che hanno comportato modifiche alla mansione lavorativa (p.es., ristrutturazione_impresa, variabile dummy che assume valore 1 in caso di avvenuta ristrutturazione/riorganizzazione); la seconda serve a cogliere effetti di downsizing, misurando variazioni nel numero di dipendenti negli ultimi tre anni (p.es., aumento_dipendenti, variabile count i cui valori maggiori indicato un aumento più significativo).
- *RIOS: Richieste organizzative – Richieste sociali.* L'ultima macrocategoria considerata in questa specificazione del modello riguarda l'ambiente di lavoro dal punto di vista sociale. In particolare, la prima variabile considera la possibilità che il lavoratore sia stato esposto a situazioni di violenza fisica (p.es., violenza_fisica, variabile dummy che assume valore pari a 1 nel caso in cui la situazione si sia verificata) e molestie sessuali (p.es., molestie, variabile dummy da interpretare come nel caso precedente).

Tabella 8. Statistiche descrittive delle variabili presenti nel Modello B (“richieste del lavoro”)

	Variabili	Oss.	Media	Dev.Std.	Min	Max
	Ore_lavoro_settimana (ln)	42.372	3,53	0,53	0	4,84
	Cambiamento_ore_lavoro (count)	43.475	1,11	0,50	0	2
	Interdipendenza (cont.)	43.850	0,31	0,46	0	1
	Ritmi_elevati (count)	43.596	2,55	2,02	0	6
	Tempi_ristretti (count)	43.538	2,61	2,05	0	6
Richieste relative al Lavoro – Richieste Strutturali	Interruzioni_lavoro (count)	43.609	1,16	0,90	0	3
	Effetti_interruzioni (count)	33.430	1,83	0,96	1	9
	Lavoro_emozioni (cont.)	43.665	0,07	0,16	0	0,86
	Lavoro_arrabbiato (cont.)	43.636	0,23	0,26	0	0,86
	Lavoro_emozioni_nascoste (count)	42.297	1,76	1,43	0	4
	Rischio_fisico (cont.)	43.781	0,26	0,14	0	0,86
	Rischio_cognitivo (cont.)	43.785	0,25	0,19	0	0,86
	Intensità_ict (count)	43.694	0,87	0,90	0	2
Richieste Organizzative – Richieste Strutturali	Ristrutturazione_impresa (d)	41.738	0,22	0,41	0	1
	Aumento_dipendenti (count)	41.285	3,00	0,82	1	5
Richieste Organizzative – Richieste Sociali	Violenza_fisica (d)	43.726	0,02	0,13	0	1
	Molestie (d)	43.709	0,01	0,09	0	1

Tabella 9. Risultati relativi alla regressione logistica ordinaria – Modello B (“richieste del lavoro”)

Variabili	(1)	(2)	(3)	(4)	
	Age < 35	35 ≤ Age ≤ 50	50 < Age	Tutti	
Anni_lavoro (ln, cont.)	-0,102*** (0,011)	-0,034*** (0,003)	-0,029*** (0,003)	-0,034*** (0,002)	
Part-time (d)	0,289*** (0,094)	0,225*** (0,074)	0,318*** (0,092)	0,257*** (0,048)	
Fattori Individuali Posizionali	Dipendente (d)	0,693 (0,689)	0,376 (0,434)	-0,574 (0,488)	0,072 (0,312)
	Temporaneo (d)	1,526*** (0,369)	0,835*** (0,295)	1,058** (0,468)	1,180*** (0,212)
	Blue_collar (d)	-0,102*** (0,011)	-0,034*** (0,003)	-0,029*** (0,003)	-0,034*** (0,002)
Richieste relative al Lavoro – Richieste Strutturali	Ore_lavoro_settimana (ln)	0,133* (0,068)	-0,042 (0,050)	0,125* (0,065)	0,040 (0,034)
	Cambiamento_ore_lavoro (count)	-0,095 (0,093)	-0,106 (0,083)	0,089 (0,099)	-0,058 (0,051)
	Interdipendenza (cont.)	-0,017	-0,062	-0,142**	-0,071**

		(0,060)	(0,046)	(0,066)	(0,032)
	Ritmi_elevati (count)	-0,005	0,189***	0,145**	0,120***
		(0,058)	(0,046)	(0,061)	(0,031)
	Tempi_ristretti (count)	-0,005	0,005	0,009	0,004
		(0,020)	(0,015)	(0,020)	(0,010)
	Interruzioni_lavoro (count)	0,050**	0,041***	0,017	0,037***
		(0,020)	(0,015)	(0,019)	(0,010)
	Effetti_interruzioni (count)	0,028	-0,023	0,048	0,002
		(0,044)	(0,033)	(0,044)	(0,022)
	Lavoro_emozioni (cont.)	0,067**	0,004	-0,012	0,014
		(0,030)	(0,026)	(0,033)	(0,017)
	Lavoro_arrabbiato (cont.)	0,629***	0,736***	0,331	0,560***
		(0,207)	(0,173)	(0,236)	(0,113)
	Lavoro_emozioni_nascoste (count)	0,481**	0,761***	0,491**	0,610***
		(0,196)	(0,156)	(0,212)	(0,104)
	Rischio_fisico (continua)	0,135***	0,104***	0,041*	0,097***
		(0,023)	(0,018)	(0,022)	(0,012)
	Rischio_cognitivo (continua)	-0,163	-0,119	0,455*	0,035
		(0,247)	(0,185)	(0,235)	(0,124)
	Intensità_ict (count)	-0,913***	-1,116***	-0,830***	-0,963***
		(0,316)	(0,240)	(0,309)	(0,160)
	Ristrutturazione_impresa (d)	0,100	0,266***	0,289***	0,229***
		(0,072)	(0,050)	(0,064)	(0,034)
RRichieste Organizzative – richieste STRutturali	Aumento_dipendenti (count)	-0,206***	-0,231***	-0,247***	-0,228***
		(0,035)	(0,025)	(0,033)	(0,017)
	Violenza_fisica (d)	-0,100	-0,209	0,153	-0,089
		(0,196)	(0,165)	(0,219)	(0,109)
RRichieste Organizzative – richieste Sociali	Molestie (d)	0,422	0,267	0,457	0,350**
		(0,276)	(0,200)	(0,280)	(0,140)
	Genere (d)	0,040	0,145***	0,059	0,087***
		(0,062)	(0,048)	(0,063)	(0,032)
	Parenti (cont.)	-0,049**	-0,049***	-0,066***	-0,060***
		(0,023)	(0,017)	(0,025)	(0,012)
	Età (ln, cont.)	0,679***	0,402**	-0,354	0,275***
		(0,224)	(0,199)	(0,414)	(0,064)
Fattori Individuali di Controllo	Elevata_edu (d)	-0,005	0,011	-0,107	-0,002
		(0,070)	(0,056)	(0,075)	(0,037)
	Salute (count)	-0,236***	-0,183***	-0,177***	-0,187***
		(0,046)	(0,033)	(0,042)	(0,022)
	Reddito_sodd (count)	-0,222***	-0,227***	-0,185***	-0,212***
		(0,028)	(0,021)	(0,027)	(0,014)
	No_profit (d)	-0,125	0,260	-0,025	0,090
		(0,358)	(0,198)	(0,217)	(0,135)
Fattori di Controllo a livello Impresa	Dimensione (d)	0,031	-0,128**	-0,165***	-0,092***
		(0,067)	(0,050)	(0,063)	(0,033)
	/cut1	0,831	-0,595	-3,678**	-1,045**
		(1,108)	(0,973)	(1,819)	(0,475)
	/cut2	1,880*	0,500	-2,676	-0,001
		(1,109)	(0,973)	(1,818)	(0,475)
	/cut3	2,906***	1,493	-1,727	0,978**
		(1,110)	(0,973)	(1,817)	(0,475)
	/cut4	4,092***	2,707***	-0,650	2,138***
		(1,112)	(0,973)	(1,819)	(0,475)
FCP	Osservazioni	5,043	8,843	5,594	19,480
FCI	Paese (dummy)	Sì	Sì	Sì	Sì
	Ateco (dummy)	Sì	Sì	Sì	Sì
	Numero di categorie	5	5	5	5
	Wald chi2	849,7	1601	1108	3283
	Pseudo R2	0,0676	0,0765	0,0850	0,0717

Errori standard robusti in parentesi

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

5 DISCUSSIONE

I fattori posizionali, considerati in entrambi i modelli A e B, confermano approssimativamente gli stessi risultati, suggerendo la loro robustezza, ad eccezione della variabile Blue_collar che risulta significativa e positiva nel modello A per gli over 50 e negativa nel modello B per tutte le

classi di età. All'aumentare degli anni lavorati (p.es., Anni_lavoro) diminuisce l'insicurezza lavorativa per tutte le età, evidenziando come la seniority agisca stabilmente come fattore protettivo, sia come risorsa interna (mod. A) sia come barriera contro le richieste (mod. B). Per i lavoratori senior (50+) questo risultato è particolarmente rilevante perché evidenzia che l'esperienza accumulata funge da ancoraggio identitario e professionale riducendo la percezione di vulnerabilità, anche in contesti di pressione o cambiamento.

L'essere occupati part-time è sistematicamente associato a maggiore insicurezza lavorativa percepita, riflettendo la natura precaria di molte posizioni part-time, che non offrono né le risorse né le garanzie adeguate a fronteggiare le richieste del lavoro. La coerenza tra i modelli A e B sembra indicare che il part-time sia percepito sia come una mancanza di risorse, sia come un'esposizione maggiore a richieste non sostenute da adeguata sicurezza e nel caso degli over 50, spesso ricollocati in posizioni part-time post-ristrutturazioni o pensionamenti anticipati, tale vulnerabilità percepita può essere maggiore in contesti di pressione o cambiamento. Inoltre, sebbene la survey non fornisca indicazioni al riguardo, è plausibile che – data l'influenza negativa sulla JI – molto di questo lavoro part-time sia di natura “involontaria”, una forma di lavoro in crescita tra i lavoratori senior (come abbiamo visto all'inizio del lavoro).

Risultati analoghi si rilevano nei due modelli rispetto allo stato di lavoratore dipendente (p.es., Dipendente): la relazione con la JI non è statisticamente significativa in entrambi i modelli. Si tratta di un risultato controintuitivo, dal momento che ci si aspetta che la dipendenza da un'organizzazione sia vissuto come un fattore di protezione rispetto ai lavoratori autonomi. Questa evidenza sottolinea la necessità di ulteriori indagini, dal momento che studi comparativi tra lavoratori dipendenti ed autonomi sono ancora inesistenti.

Al contrario, nel caso di lavoro dipendente, una differenza statisticamente significativa esiste tra lavoro a tempo indeterminato e lavoro precario. Infatti, l'analisi mostra che l'essere lavoratore temporaneo (p.es., Temporaneo) aumenta la JI per i giovani (in entrambi i modelli), per la classe mediana (in entrambi i modelli) e per gli anziani (solo nel modello B).

Infine, per quanto attiene al tipo di mansione (p.es., Blue_collar), nel modello A essere colto blu è associato ad una maggiore percezione di insicurezza lavorativa solo per i senior, che perciò si sentono meno protetti, mentre nel modello B emerge un effetto significativo e negativo per tutte le classi di età, risultato che suggerisce una diminuzione dell'insicurezza lavorativa per coloro che hanno mansioni meno specializzate, un risultato controintuitivo che suggerisce la necessità di ulteriori approfondimenti.

Per quanto concerne i fattori individuali e di impresa considerati nei due modelli, i risultati concordano, seppure con qualche differenza di significatività tra le classi. Le donne della classe d'età centrale rilevano una maggiore insicurezza (p.es., Genere), mentre la convivenza con un numero maggiore di parenti (p.es., Parenti) è in grado di mitigare lo stato di incertezza sulla continuità lavorativa. All'aumentare dell'età (p.es., Età), aumenta l'insicurezza lavorativa, ma non per i lavoratori anziani (over 50). Essere in buona salute e considerare il reddito familiare soddisfacente fanno decrescere l'incertezza (p.es., Salute e Reddito_sodd), così come lavorare dentro una grande impresa (p.es., Dimensione), benché quest'ultima impresa non mostri livelli di significatività particolarmente importanti.

Il modello A prende in considerazione i driver dell'insicurezza lavorativa “risorse del lavoro”. Nell'ambito delle risorse personali costruttive in grado di fungere da fattori protettivi riducendo la percezione di insicurezza lavorativa emerge solo la percezione di opportunità di carriera (p.es., Carriera), sebbene questo risulti verificato solo per i lavoratori più giovani (under 35). Interessante rilevare che la re-impiegabilità percepita non abbia alcun effetto statisticamente significativo sull'insicurezza lavorativa, il che suggerisce che per tutti i lavoratori conti di più la stabilità del contesto attuale piuttosto che la possibilità di cambiare lavoro, o che essi ritengano in ogni caso difficile il ricollocamento e quindi non lo considerino un'opzione rassicurante.

Il risultato più interessante è legato alla formazione. Infatti, quella erogata dall'azienda non sembra fungere un ruolo significativo, suggerendo che non sia percepita dai lavoratori di tutte le fasce d'età come una forma di “protezione” e un segnale di investimento da parte dell'azienda. Al contempo, emerge che maggiore è la formazione autonoma, maggiore risulta la percezione di insicurezza lavorativa per tutti i lavoratori eccetto per quelli maturi (p.es., Auto-formazione). Tale

risultato suggerisce che coloro che percepiscono una maggiore insicurezza lavorativa sono anche i lavoratori che autonomamente decidono di seguire corsi di formazione, in particolare per coloro che hanno età inferiore ai 50 anni.

Tra le risorse chiave relative al lavoro, una minore incertezza sull'importanza del proprio lavoro è associata ad una minore insicurezza lavorativa (p.es., *Dubbi_importanza_lavoro*), e questo effetto è più pronunciato nei giovani che nei lavoratori over 50. Similmente, all'aumentare dell'utilità percepita del proprio lavoro, diminuisce l'insicurezza lavorativa per i rispondenti di tutte le età (p.es., *Lavoro_utile*) con un effetto più forte per i lavoratori maturi. Tale risultato suggerisce che, se per i giovani il senso del lavoro svolto gioca un ruolo centrale nel sentirsi stabili e integrati, per i lavoratori senior diventa più importante il contributo fornito. Infine, ottenere buone performance sul lavoro diminuisce l'insicurezza lavorativa, ma solo per la classe d'età media.

Interessante è il ruolo giocato dal bisogno di formazione ulteriore per migliorare lo svolgimento della propria mansione (p.es., *Bisogno_ulteriore_formazione*), che si associa positivamente alla job insecurity: la percezione di non essere pienamente aggiornati o qualificati accresce la sensazione di precarietà. In questo senso, l'investimento formativo costante si configura non solo come un fattore di sviluppo professionale, ma anche come una misura preventiva rispetto alla percezione di instabilità lavorativa soprattutto al crescere dell'età (la variabile risulta significativa e positiva per le due classi di età più elevate), suggerendo la necessità di una maggiore specializzazione.

Tra le risorse strutturali relative alle condizioni lavorative quotidiane, per la classe di età più giovane la possibilità di apprendere nuove cose durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (p.es., *Apprendimento_novità*) risulta un predittore positivo della job insecurity, mentre questo fattore non risulta rilevante per le altre classi di età. Nel caso dei lavoratori senior, piuttosto che la flessibilità nell'organizzazione dei compiti, è la possibilità di scegliere e/o modificare i ritmi lavorativi a giocare un ruolo centrale nel diminuire l'insicurezza lavorativa (p.es., *Modifica_ritmi_lavoro*), probabilmente perché diventa importante poter adattare l'intensità lavorativa alle proprie capacità fisiche. In generale, per i lavoratori della classe media e per gli over 50 la percezione di un aumento del grado di influenza sul proprio lavoro (p.es., *Percezione_aumento_influenza*), quale espressione di una condizione di "empowerment" mostra un effetto mitigatorio sulla job insecurity. Infine, a prescindere dal fattore età, la percezione di un aumento dello stipendio (p.es., *Percezione_aumento_stipendio*) è in grado di ridurre l'incertezza.

Tra le risorse organizzative strutturali, lo studio ha preso in esame tre forme di equità, ovvero organizzativa, distributiva e procedurale. Al riguardo, emerge che la percezione di equità organizzativa (p.es., *Equità_organizzativa*) ha un effetto significativo e negativo sull'insicurezza lavorativa in tutte le classi di età, suggerendo che pratiche organizzative eque – come la trasparenza nelle regole, la coerenza nel trattamento, e correttezza nei processi decisionali generali – sono efficaci nel ridurre l'incertezza indipendentemente dall'età, trasferendo ai lavoratori un senso di maggiore stabilità e minore minaccia. L'equità distributiva rispetto alle risorse come salari, premi, riconoscimenti (p.es., *Equità_distributiva*) mostra invece un effetto significativo e negativo solo per gli over 50, evidenziano l'importanza che sentirsi equamente retribuiti e riconosciuti accresca la sicurezza psicologica sul lavoro.

Per quanto attiene alle risorse organizzative sociali i lavoratori di mezza età (35–50 anni) risultano essere la fascia più sensibile, mostrando effetti sia protettivi che minacciosi rispetto all'insicurezza lavorativa. Un risultato controintuitivo riguarda il grado di collaborazione percepito tra i colleghi (p.es., *Ambiente_collaborativo*) e il grado di fiducia del management nei confronti dei dipendenti (p.es., *Fiducia_dipendenti*). L'analisi, infatti, suggerisce che all'aumentare di queste variabili aumenti anche l'insicurezza lavorativa per la classe di età media. Quanto ottenuto meriterà un'analisi approfondita, anche in relazione alla letteratura esistente. In un contesto collaborativo, questa fascia potrebbe percepire competizione latente o mancanza di controllo individuale, con un senso di vulnerabilità anziché sicurezza, mentre una maggiore fiducia potrebbe essere vissuta come maggiore responsabilità senza garanzie, o come una forma di "abbandono mascherato" (meno controllo = meno supporto). Al contrario, la fiducia nella direzione (p.es., *Fiducia_direzione*) riduce l'incertezza lavorativa. La presenza di un organo di rappresentanza come un sindacato o comitato (p.es., *Sindacato*) riduce l'insicurezza,

evidenziando come la possibilità di essere rappresentati sia visto come un argine concreto a possibili minacce occupazionali in una fase cruciale della carriera, mentre i giovani potrebbero essere meno coinvolti nei canali sindacali e gli over 50 potrebbero preferire altre forme di sicurezza (es. tutela legale). Inoltre, per i lavoratori anziani, avere voce nei processi organizzativi attraverso l'organizzazione di riunioni (p.es., Riunioni) può rafforzare il senso di inclusione e continuità, diminuendo la percezione di marginalizzazione.

Risultati fortemente controintuitivi emergono con riferimento alla natura e qualità della relazione tra il lavoratore ed il proprio superiore. Infatti, per la classe di età media, la percezione di ricevere aiuto dal capo (p.es., Aiuto_superiore) aumenta l'insicurezza lavorativa, forse perché esso potrebbe essere interpretato come segnale di inadeguatezza, o di mancata autonomia, generando insicurezza. Un discorso analogo riguarda gli over 50, per i quali la valutazione del lavoro svolto crea incertezza (p.es., Valutazione_superiore), potendo il feedback essere vissuto come valutazione critica, minacciando la stabilità percepita. Infine, il rispetto ottenuto dal superiore e il coinvolgimento del lavoratore nei processi decisionali riducono l'insicurezza lavorativa (p.es., Rispetto e Coinvolgimento): nel primo caso, il rispetto è probabilmente percepito come riconoscimento di competenza, importante in una fase lavorativa centrale, mentre essere coinvolti nelle decisioni dà senso di controllo e autoefficacia, cruciali in una fascia di età che maggiormente vive le pressioni di una doppia responsabilità (carriera e vita privata).

I risultati del modello B considerano invece le variabili "richieste del lavoro" e la prima macrocategoria rappresentata nel modello è legata alle richieste strutturali relative al lavoro. L'aumento delle ore di lavoro nella settimana accresce l'insicurezza lavorativa per i lavoratori più giovani e per i più anziani (p.es., Ore_lavoro_settimana). Per la classe di età più adulta, l'interdipendenza del lavoro svolto da quello di altri task (p.es., Interdipendenza) contribuisce a diminuire l'incertezza, probabilmente perché accresce la consapevolezza della bassa sostituibilità del lavoratore stesso o della difficoltà di ricostituire meccanismi di coordinamento necessari per gestire tali interdipendenze nel caso di sostituzione o licenziamento. Per quanto concerne le caratteristiche del lavoro, se tempi ristretti, da soli, non sembrano influenzare la percezione di insicurezza, la pressione sul lavoro dettata da ritmi elevati (p.es., Ritmi_elevati) accresce l'insicurezza lavorativa, denotando come essi si possano sentire meno attrezzati a gestire tali pressioni, interpretandole come rischio di fallimento e quindi instabilità. Infine, una serie di variabili evidenzia il ruolo centrale giocato dalla sfera emotiva. I risultati mostrano che trovarsi in situazioni emotive perturbanti, lavorare a contatto con soggetti arrabbiati e in situazioni in cui è necessario nascondere le emozioni accresce l'insicurezza lavorativa (p.es., Lavoro_emozioni; Lavoro_arrabbiato; Lavoro_emozioni_nascoste). Infatti, gestire carichi emotivi è percepito come una fonte di stress e vulnerabilità, specie nelle fasi iniziali e centrali della carriera, mentre l'instabilità relazionale derivante da interazioni ostili può generare senso di precarietà. Infine, reprimere le emozioni può essere considerata una richiesta invisibile, che grava soprattutto sui giovani, meno inclini a mascherare uno stato di disagio. Sono incluse tra le richieste relative al lavoro, due ulteriori variabili composite, la prima indicativa del rischio fisico (p.es., Rischio_fisico) e la seconda volta a misurare il rischio cognitivo ((p.es., Rischio_cognitivo). Per quanto attiene alla prima, essa aumenta l'insicurezza per tutte le classi di età. Rispetto al rischio cognitivo, inteso come impegno mentale, all'aumentare di tale rischio l'insicurezza lavorativa aumenta, ma solo per gli over 50. Ciò suggerisce che l'impegno cognitivo è probabilmente vissuto come una sfida. Infine, all'aumentare dell'intensità tecnologica (p.es., Intensità_ict) diminuisce l'insicurezza lavorativa per i lavoratori di tutte le età. Tale risultato riflette come l'uso delle tecnologie possa essere percepito come vantaggio competitivo o segno di adattabilità, proprio nella fase in cui l'obsolescenza è una preoccupazione concreta.

Tra le richieste strutturali organizzative processi di ristrutturazione di impresa (p.es., Ristrutturazione_impresa) contribuiscono a peggiorare l'insicurezza lavorativa per i lavoratori con età superiore a 35, mentre processi di downsizing (Aumento_dipendenti), ovvero di riduzione dell'organico, diminuiscono la percezione di incertezza per tutte le classi di età. Infine, con riferimento al contesto sociale, nessun variabile considerata è risultata significativa per tutte le classi di età.

6 CONCLUSIONI

Il presente lavoro ha analizzato le determinanti dell'insicurezza lavorativa facendo riferimento al modello "Job Demands-Resources" (JD-R) attraverso la costruzione di due modelli distinti ma complementari: il modello A, centrato sulle risorse del lavoro, e il modello B, focalizzato sulle richieste lavorative. L'analisi ha utilizzato i dati della European Working Conditions Survey (EWCS), offrendo una lettura articolata del fenomeno in funzione dell'età, distinguendo tre classi: under 35, 35-50 e over 50 e rilevando i fattori protettivi e di rischio specifici per i lavoratori maturi.

L'analisi econometrica ha rivelato che la seniority lavorativa rappresenta una risorsa trasversale a tutte le classi, mentre la condizione part-time rappresenta un fattore chiaro di vulnerabilità per i lavoratori maturi. Per i senior, inoltre, il lavoro temporaneo rappresenta un fattore di latente fragilità, specialmente in contesti instabili o ad alta pressione.

Tuttavia, alcune variabili mostrano effetti controversi. Ad esempio, la mansione svolta presenta associazioni controintuitive che richiederebbero ulteriori analisi interattive, ad esempio con il genere o il settore produttivo.

Tra le risorse, si osservano forti differenze tra fasce d'età. Le risorse sociali e organizzative (es. supporto del superiore, fiducia tra colleghi) sono poco rilevanti per i giovani ma hanno un impatto significativo nella fascia 35-50. Tuttavia, nei senior, il supporto percepito da parte del management può aumentare il senso di insicurezza, probabilmente perché vissuto come indicatore di debolezza o dipendenza.

Il senso del lavoro svolto rappresenta invece un fattore protettivo comune, con funzioni diverse: integrazione per i giovani, riconoscimento per i senior. La formazione assume una doppia valenza: risorsa per l'intera carriera, ma anche segnale di fragilità se richiesta in età avanzata, indicando la necessità di percorsi personalizzati e continuativi per gli over 50. In tabella 10 sono riassunte le principali evidenze che sono state ottenute dall'analisi accanto ad alcune raccomandazioni operative che i decisori politici potrebbero prendere in considerazione.

Le relazioni sociali sul lavoro e di leadership emergono nella loro complessità dati gli effetti ambivalenti che essi producono. Per i senior, aiuto e valutazione da parte del superiore possono paradossalmente aumentare l'insicurezza, forse perché percepiti come segnali di inadeguatezza o perdita di autonomia. Al contrario, la possibilità di partecipare a riunioni è vissuta come un fattore sono protettivo, rafforzando il senso di controllo e competenza. Anche i risultati relativi alla collaborazione sembrano suggerire un aumento dell'insicurezza all'aumento delle interazioni (p.es., ambiente_collaborativo e fiducia_dipendenti). Benché queste variabili risultino significative solo per la classe d'età centrale, è necessario investigare nella ricerca futura la possibilità di adottare dei modelli organizzativi differenti che possono migliorare la qualità delle collaborazioni. Le richieste emotive, fisiche e organizzative influenzano negativamente l'insicurezza: nel caso dei lavoratori senior, essi risultano vulnerabili ad un elevato numero di ore lavorate, a ritmi di lavoro, al rischio fisico e a quello cognitivo. Tuttavia, l'intensità tecnologica agisce da fattore protettivo, evidenziando una valorizzazione dell'adattabilità digitale, specialmente nella fascia 35-50 anni. Infine, rispetto alle classi di lavoratori più giovani, i lavoratori senior sembrano più resilienti nel gestire il carico emozionale sul luogo di lavoro, con un effetto negativo sull'insicurezza, solo quando si tratta di celare le proprie emozioni. Ulteriori approfondimenti sul ruolo di queste variabili sono necessari per giungere a conclusioni più robuste.

Dal punto di vista della ricerca futura, in definitiva, la ricerca quantitativa potrebbe esplorare più a fondo gli aspetti controversi e meno compresi, come la percezione delle risorse interne all'azienda (come la formazione o il supporto del management) e il loro impatto sulla job insecurity, nonché il legame tra le pratiche di gestione delle risorse umane e la sicurezza psicologica, in particolare per le classi di età più vulnerabili, utilizzando dati provenienti dalle wave più recenti della European Working Conditions Survey (EWCS) o, in maniera longitudinale, dalla Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE).

In maniera complementare e sinergica, la ricerca qualitativa potrebbe concentrarsi sullo studio longitudinale dei percorsi di carriera dei lavoratori senior e sull'analisi delle loro esperienze dirette in contesti di cambiamento organizzativo o di ristrutturazione aziendale per comprendere come

l'insicurezza lavorativa si evolve con l'età e l'anzianità professionale. L'approfondimento qualitativo su temi come la percezione di stabilità e l'importanza delle risorse personali e organizzative sarebbe utile per comprendere come i lavoratori senior interpretano la loro posizione all'interno dell'organizzazione e come vivono la transizione verso una fase lavorativa più fragile, rivelando aspetti emotivi e valoriali non catturati da variabili quantitative. Inoltre, disegni longitudinali volti ad esaminare le dinamiche temporali tra risorse, richieste e insicurezza lavorativa, consentirebbero di comprendere meglio le causalità e le traiettorie di cambiamento nel tempo.

Alla luce di questi risultati, le misure di intervento dovrebbero concentrarsi su una serie di leve, con la progettazione di interventi mirati per gli over 50, soprattutto in ambiti formativi e di redesign organizzativo (es. coinvolgimento nei processi decisionali, mentoring), dei quali sarebbe utile testare sperimentalmente l'impatto sull'insicurezza lavorativa. Prima di tutto, è fondamentale garantire che i lavoratori senior non siano relegati a posizioni di lavoro precarie, come i contratti part-time o temporaneo, che spesso sono associati a minori risorse e tutele.

Un altro aspetto cruciale riguarda la valorizzazione dell'esperienza accumulata dai lavoratori senior, integrandola nei processi decisionali e organizzativi. Offrire loro un maggiore coinvolgimento nelle decisioni aziendali e nei processi di cambiamento potrebbe ridurre il senso di marginalizzazione e l'insicurezza percepita. Inoltre, l'adozione di politiche che promuovano una cultura dell'inclusività e del riconoscimento professionale sarebbe importante per migliorare la sicurezza psicologica dei lavoratori anziani.

Tabella 10. Evidenze chiave e relative proposte di interventi operative (il segno meno indica che la variabile diminuisce l'insicurezza lavorativa; il segno più segnala invece un aumento dell'insicurezza)

Evidenze chiave	Giovani	Età media	Over 50	Raccomandazioni su interventi operativi
Seniority lavorativa	-	-	-	Creare condizioni per cui i lavoratori possano costruirsi un'anzianità rispetto al lavoro svolto, migliorando la propria esperienza. Valorizzare l'esperienza attraverso ruoli di mentoring e riconoscimento.
Part-time			+	Porre particolare attenzione alle condizioni lavorative degli over 50, capendo quali sono le motivazioni di scelta per queste forme contrattuali. Evitare l'uso sistematico del part-time. Politiche per un maggior coinvolgimento degli over 50 nel mercato del lavoro (ad esempio, agevolazioni alle imprese per assunzioni a tempo indeterminato e/o a tempo pieno di over 50).
Lavoro temporaneo			+	
Formazione			-	Definizione di percorsi personalizzati e continuativi per gli over 50
Numero di ore lavorate, ritmi di lavoro, percezione di rischio fisico e cognitivo			+	Controllo e rimodulazione degli orari di lavoro e monitoraggio dei rischi fisici e cognitivi mediante il job redesign. Individuazione di percorsi di supporto fisico e/o psicologico per i lavoratori over 50.

7 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Allan, B.A., Autin, K.L., & Wilkins-Yel, K.G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22, pp. 309-328.

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, pp. 273-285, <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bazzoli, A., & Probst, T.M. (2022). Taking stock and moving forward: A textual statistics approach to synthesizing four decades of job insecurity research. *Organizational Psychology Review*, 12(4), pp. 507-544.
- Begum, A., Shafaghi, M., & Adeel, A. (2022). Impact of job insecurity on work–life balance during COVID-19 in India. *Vision*, 09722629211073278.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, pp. 229-253.
- Borg, I., & Elizur, D., (1992), Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), pp. 13-26.
- Cottini, E., & Ghinetti, P. (2018). Employment insecurity and employees' health in Denmark. *Health Economics*, 27(2), pp. 426-439.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (2), pp. 193-205.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), pp. 149-188.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence?. *Australian Psychologist*, 51(1), pp. 18-31.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and innovation management*, 23(3), pp. 318-330.
- Errichiello, L., Falavigna, G. (2024), Labour Market Insecurity Amidst Workforce Ageing: An Institutional Perspective in the EuroMed Countries. In Capasso, S., & Canitano, G. *Mediterranean Economies 2024. The New Agenda for the Mediterranean: Perspectives and Challenges* (pp. 433-587). Il Mulino. ISBN 978-88-15-39032-5.
- Errichiello, L., & Falavigna, G. (2025). Le determinanti del Work-Life Balance in Europa. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 49-72). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.03>
- Eurofound. (2018). *Precarious work*. European Industrial Relations Dictionary. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/precarius-work>
- Eurofound. (2022). *European Working Conditions Survey, 2015*. [Data collection] (4 ed.). UK Data Service. SN: 8098. <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-5>
- Eurofound. (2023). *European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015*. [Data collection] (8h ed.). UK Data Service. SN: 7363. <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-9>
- Eurostat. (2023). Temporary and permanent employment – statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), pp. 6-19.
- Heaney, C., Israel, B, & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), pp. 1431-1437.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), pp. 179-195.

- Inanc, H. & Kalleberg, A.L. (2022). Institutions, Labor Market Insecurity, and Well-Being in Europe. *Social Sciences*, 11(6), 245.
- ILO. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office.
- Jiang, L., Xu, X., & Wang, H.J. (2021), A resources–demands approach to sources of job insecurity: A multilevel meta-analytic investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 108.
- Keim, A.C., Landis, R.S., Pierce, C.A., & Earnest, D.R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, pp. 269-290.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., & Nätti, J. (2011). Perceived employability: Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International*, 16(2), pp. 140-160.
- Lee, C., Huang, G.H., & Ashford, S.J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, pp. 335-359.
- Lee, S.H., & Jeong, D.Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(4), pp. 529-536.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), pp. 402-419.
- Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting and Social Change*, 138, pp. 155-165.
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, 46(8), pp. 1508-1522.
- Probst, T.M., (2008), Job Insecurity. In C.L. Cooper, & Barling J. (eds.). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*. Sage Publications Ltd., pp. 178-195.
- Shoss, M.K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), pp.1911-1939.
- Van Doorn, L., & Van Vliet, O. (2022). Wishing for More: Technological Change, the Rise of Involuntary Part-Time Employment and the Role of Active Labour Market Policies. *Journal of Social Policy*, pp. 1-21.
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in psychology*, 10, 799.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.

8 APPENDICE

Tabella A.1. Risultati relativi alla ordered logistic regression – Modello A + Modello B

Variabili		(1) Age < 35	(2) 35 ≤ Age ≤ 50	(3) 50 < Age	(4) Tutti
Fattori Individuali Posizionali	Anni_lavoro (cont.)	-0,109*** (0,012)	-0,030*** (0,004)	-0,026*** (0,003)	-0,031*** (0,002)
	Part-time (d)	0,183 (0,112)	0,259*** (0,087)	0,161 (0,107)	0,205*** (0,056)
	Dipendente (d)	-0,373 (0,929)	0,009 (0,471)	0,264 (0,543)	-0,015 (0,334)
	Temporaneo (d)	1,492*** (0,419)	0,757** (0,346)	0,767 (0,511)	1,055*** (0,241)

	Blue collar (d)	-0,109*** (0,012)	-0,030*** (0,004)	-0,026*** (0,003)	-0,031*** (0,002)
	Re-impiegabilità (cont.)	0,126* (0,076)	-0,066 (0,057)	0,216*** (0,075)	0,051 (0,038)
	Carriera (cont.)	-0,291** (0,139)	0,013 (0,100)	0,278** (0,132)	-0,013 (0,067)
Risorse Personali Costruttive	Auto-formazione (d)	-0,442*** (0,156)	-0,011 (0,119)	-0,017 (0,153)	-0,109 (0,078)
	Lavoro_ formazione (d)	0,134 (0,116)	0,191* (0,097)	0,101 (0,144)	0,164** (0,065)
	Altro_ formazione (d)	0,084 (0,071)	-0,053 (0,053)	-0,089 (0,072)	-0,031 (0,036)
	Dubbi_importanza_lavoro (count)	0,218*** (0,033)	0,180*** (0,027)	0,170*** (0,035)	0,181*** (0,018)
Risorse relative al Lavoro – risorse Chiave	Lavoro_utile (count)	-0,041 (0,047)	-0,095*** (0,037)	-0,131*** (0,050)	-0,085*** (0,025)
	Lavoro_performance (d)	-0,016 (0,049)	-0,094** (0,037)	-0,037 (0,049)	-0,053** (0,025)
	Bisogno_ulteriore_ formazione (d)	0,080 (0,092)	0,229*** (0,072)	0,164 (0,100)	0,168*** (0,048)
	Autonomia_decisioni (d)	0,056 (0,092)	-0,008 (0,075)	0,015 (0,099)	0,005 (0,049)
	Lavoro_monotono (d)	-0,031 (0,067)	0,020 (0,052)	-0,016 (0,069)	-0,006 (0,034)
	Lavoro_complesso (d)	-0,041 (0,076)	-0,122** (0,060)	-0,010 (0,079)	-0,064 (0,040)
	Apprendimento_novità (d)	0,133 (0,085)	0,042 (0,065)	0,105 (0,084)	0,086** (0,043)
	Influenza_lavoro (count)	-0,063* (0,037)	0,017 (0,028)	-0,039 (0,036)	-0,026 (0,019)
Risorse relative al Lavoro – risorse Strutturali	Modifica_ordine_lavoro (d)	-0,123 (0,077)	-0,013 (0,064)	-0,080 (0,087)	-0,082* (0,042)
	Modifica_metodi_lavoro (d)	-0,045 (0,082)	0,000 (0,062)	0,118 (0,089)	0,022 (0,042)
	Modifica_ritmi_lavoro (d)	-0,109 (0,080)	-0,036 (0,061)	-0,087 (0,085)	-0,061 (0,041)
	Percezione_aumento_stipendio (count)	-0,156*** (0,060)	-0,190*** (0,044)	-0,185*** (0,060)	-0,180*** (0,030)
	Percezione_aumento_influenza (count)	-0,068 (0,076)	-0,095 (0,058)	-0,109 (0,079)	-0,098** (0,039)
	Percezione_aumento_compiti_responsabilità (count)	0,053 (0,074)	0,034 (0,055)	-0,077 (0,071)	0,008 (0,037)
	Equità_organizzativa (count)	-0,149*** (0,047)	-0,202*** (0,038)	-0,131*** (0,049)	-0,169*** (0,025)
Risorse Organizzative Strutturali	Equità_distributiva (count)	0,106* (0,056)	0,023 (0,042)	-0,142*** (0,054)	0,008 (0,028)
	Equità_procedurale (count)	-0,046 (0,064)	0,023 (0,047)	-0,013 (0,061)	0,005 (0,031)
	Ambiente_collaborativo (count)	-0,130 (0,089)	0,117* (0,066)	-0,015 (0,083)	0,011 (0,044)
	Fiducia_dipendenti (count)	-0,028 (0,070)	0,118** (0,052)	0,090 (0,072)	0,065* (0,036)
	Fiducia_direzione (count)	0,029 (0,064)	-0,209*** (0,044)	-0,056 (0,058)	-0,109*** (0,030)
	Supporto_manageriale (count)	-0,037 (0,044)	-0,064** (0,031)	0,001 (0,039)	-0,049** (0,021)
	Supporto_colleghe (count)	-0,053 (0,047)	0,037 (0,033)	-0,030 (0,042)	0,001 (0,022)
Risorse Organizzative Sociali	Sindacato (d)	0,023 (0,076)	-0,201*** (0,059)	-0,022 (0,080)	-0,080** (0,039)
	Riunioni (d)	-0,037 (0,069)	0,002 (0,055)	-0,079 (0,073)	-0,035 (0,036)
	Aiuto_superiore (count)	0,014 (0,054)	0,025 (0,041)	0,049 (0,052)	0,030 (0,027)
	Valutazione_superiore (count)	-0,063 (0,065)	0,058 (0,048)	0,066 (0,063)	0,031 (0,032)
	Rispetto (count)	-0,047 (0,086)	-0,187*** (0,067)	0,007 (0,088)	-0,095** (0,045)
	Elogio (count)	-0,067 (0,068)	-0,020 (0,048)	-0,007 (0,064)	-0,026 (0,033)
	Incoraggiamento (count)	-0,014 (0,066)	0,011 (0,051)	-0,076 (0,067)	-0,023 (0,034)
	Cowork (count)	0,095	0,059	0,085	0,084***

		(0,065)	(0,047)	(0,061)	(0,032)
	Coinvolgimento (count)	-0,040	-0,067***	-0,050	-0,054***
		(0,032)	(0,025)	(0,031)	(0,016)
	Consultazione (count)	-0,010	-0,031	0,018	-0,007
		(0,032)	(0,024)	(0,030)	(0,016)
	Ore_lavoro_settimana (ln)	-0,159	-0,081	-0,015	-0,099
		(0,105)	(0,099)	(0,123)	(0,061)
	Cambiamento_ore_lavoro (count)	0,075	0,001	-0,037	0,003
		(0,072)	(0,056)	(0,078)	(0,038)
	Interdipendenza (cont.)	-0,042	0,148***	0,150**	0,087**
		(0,066)	(0,052)	(0,070)	(0,035)
	Ritmi_elevati (count)	-0,018	0,004	-0,007	-0,002
		(0,023)	(0,017)	(0,023)	(0,012)
	Tempi_ristretti (count)	0,065***	0,034**	0,013	0,032***
		(0,022)	(0,017)	(0,022)	(0,011)
	Interruzioni_lavoro (count)	0,018	-0,050	0,062	-0,010
		(0,051)	(0,038)	(0,052)	(0,026)
Richieste relative al Lavoro – richieste STrutturali	Effetti_interruzioni (count)	0,117***	0,057*	0,061	0,070***
		(0,038)	(0,030)	(0,039)	(0,020)
	Lavoro_emozioni (count)	0,318	0,366*	-0,176	0,200
		(0,234)	(0,199)	(0,284)	(0,130)
	Lavoro_arrabbiato (count)	0,119	0,481***	0,121	0,297**
		(0,227)	(0,177)	(0,251)	(0,120)
	Lavoro_emozioni_nascoste (count)	0,105***	0,070***	0,037	0,070***
		(0,026)	(0,020)	(0,027)	(0,013)
	Rischio_fisico (continua)	-0,334	-0,433**	0,138	-0,240*
		(0,276)	(0,212)	(0,278)	(0,141)
	Rischio_cognitivo (continua)	-0,222	-0,615**	-0,308	-0,400**
		(0,366)	(0,277)	(0,370)	(0,186)
	Intensità_ict (count)	0,009	-0,055*	0,073	-0,002
		(0,042)	(0,033)	(0,046)	(0,022)
Richieste Organizzative – richieste STrutturali	Ristrutturazione_impresa (d)	0,076	0,211***	0,287***	0,197***
		(0,083)	(0,056)	(0,074)	(0,039)
	Aumento_dipendenti (count)	-0,147***	-0,197***	-0,215***	-0,182***
		(0,040)	(0,028)	(0,038)	(0,019)
Richieste Organizzative – richieste Sociali	Violenza_fisica (d)	-0,169	-0,344*	0,169	-0,156
		(0,214)	(0,182)	(0,240)	(0,119)
	Molestie (d)	0,387	0,061	0,809***	0,302**
		(0,310)	(0,205)	(0,311)	(0,153)
	Genere (d)	0,082	0,202***	0,053	0,130***
		(0,069)	(0,055)	(0,075)	(0,037)
	Parenti (cont.)	-0,050*	-0,032*	-0,048*	-0,050***
		(0,026)	(0,019)	(0,029)	(0,013)
	Età (ln, cont.)	0,772***	0,689***	0,044	0,358***
		(0,256)	(0,226)	(0,504)	(0,074)
Fattori Individuali di Controllo	Elevata_edu (d)	0,039	0,029	-0,102	0,027
		(0,080)	(0,065)	(0,088)	(0,042)
	Salute (count)	-0,085	-0,103***	-0,139***	-0,102***
		(0,054)	(0,037)	(0,050)	(0,025)
	Reddito_sodd (count)	-0,138***	-0,171***	-0,183***	-0,166***
		(0,033)	(0,024)	(0,032)	(0,016)
Fattori di Controllo a livello Impresa	No_profit (d)	-0,194	0,560**	0,140	0,228
		(0,398)	(0,222)	(0,233)	(0,146)
	Dimensione (d)	0,025	-0,053	-0,173**	-0,071*
		(0,078)	(0,059)	(0,076)	(0,039)
	/cut1	-0,898	-1,024	-2,740	-2,003***
		(1,376)	(1,097)	(2,208)	(0,542)
	/cut2	0,222	0,131	-1,673	-0,905*
		(1,377)	(1,097)	(2,207)	(0,541)
	/cut3	1,295	1,190	-0,648	0,129
		(1,377)	(1,096)	(2,207)	(0,541)
	/cut4	2,531*	2,445**	0,483	1,331**
		(1,380)	(1,096)	(2,209)	(0,541)
FCP	Osservazioni	4.122	7.165	4.320	15.607
FCI	Paese (dummy)	Si	Si	Si	Si
	Ateco (dummy)	Si	Si	Si	Si
	Numero di categorie	5	5	5	5
	Wald chi2	963,2	1709	1102	3404
	Pseudo R2	0,0951	0,100	0,106	0,0914