

## IL PUNTO SULL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE



#Lavoroefuturo



# IL PUNTO SULL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

---

(25 giugno 2018)

## *Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro*

---



in collaborazione con



## Il punto sull'assegno di ricollocazione<sup>1</sup>

### SOMMARIO

<b>Premessa</b>	<b>3</b>
<b>1. Beneficiari della NASpl</b>	<b>5</b>
1.1 Profili dei potenziali beneficiari di NASpl	5
1.2 Emergenza Sud per offrire subito i servizi agli aventi diritto	9
1.3 Vademecum per l'analisi territoriale del bacino dei destinatari dell'assegno di ricollocazione	13
<b>2. Spesa per sussidi di disoccupazione in Italia</b>	<b>15</b>
2.1 Spese in politiche del lavoro in Italia, Francia e Germania	16
2.2 Servizi per l'impiego e sfide per ampliare la rete dei servizi	17
<b>3. Visti di profilo: l'analisi della rioccupabilità dei disoccupati involontari</b>	<b>21</b>
3.1 Disoccupati "amministrativi" e disoccupati "statistici"	22
3.2 Campo d'indagine: potenziali beneficiari di NASpl seguiti per i 24 mesi successivi alla cessazione	23
3.3 Modello statistico, variabili e campo di osservazione	27
3.4 Commento dei risultati del modello	30
3.5 Dai profili ai percorsi	35

---

<sup>1</sup> Giuseppe De Blasio e Lorenzo Birindelli.

## Premessa

*“Ai disoccupati percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpl) [...], la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi è riconosciuta [...] una somma denominata «**assegno individuale di ricollocazione**», graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i centri per l’impiego o presso i servizi accreditati”*

(D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”, Art. 23. “Assegno di ricollocazione”).

La disposizione normativa appena citata che è entrata in vigore a settembre 2015, dopo un periodo di sperimentazione, è diventato un diritto effettivamente esigibile da circa un milione di disoccupati a partire dal 28 maggio 2018 (con 2 anni e mezzo di ritardo).

Tale ritardo è dovuto a molteplici fattori, fra i quali la competenza concorrente fra Stato e Regioni in tema di politiche attive del lavoro (il referendum che avrebbe centralizzato tale competenza ha avuto un esito negativo), la mancanza di una rete di soggetti pubblici e privati accreditati ai servizi di ricollocazione omogenea a livello nazionale ed, infine, le difficoltà a realizzare il sistema informativo unitario che rappresenta la base dati integrata per ricostruire le storie formative e occupazionali dei lavoratori italiani e garantire una accurata profilazione degli utenti. Nessuno di questi tre fattori sembra aver raggiunto gli standard auspicati.

L’Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro ha da tempo prodotto una serie di studi utili a conoscere la consistenza e le caratteristiche dei beneficiari dell’assegno di ricollocazione. Si tratta di analisi svolte con l’obiettivo di permettere agli attori regionali di attrezzarsi per realizzare al meglio gli obiettivi della legge.

Risulta pertanto quanto mai attuale aggiornare i dati sui 974 mila soggetti che dal 28 maggio 2018 possono richiedere alla rete dei servizi pubblici e privati i servizi previsti dall’assegno di ricollocazione.

La misura è su base volontaria. Il percettore di NASpl ha diritto, ma non è obbligato, a richiedere i servizi di ricollocazione. Tale diritto può essere esercitato dal percettore di NASpl a partire dal quinto mese e fino all’ultimo mese in cui risulta beneficiario del sussidio di politica passiva. Diventa pertanto cruciale distribuire la popolazione dei beneficiari dell’assegno di ricollocazione per i mesi residui della NASpl.

Nel frattempo ulteriori previsioni normative hanno incluso come destinatari dell’assegno di ricollocazione anche i percettori del reddito di inclusione (REI) e di cassa integrazione straordinaria<sup>2</sup>. Questa platea di 700 mila famiglie e di 2,4 milioni di cittadini (non tutti in età da lavoro) non è oggetto della seguente analisi statistica ma, probabilmente, una buona parte dei soggetti destinatari del reddito di inclusione si sovrappongono alla platea dei percettori di NASpl.

Il Capitolo 1 analizza la platea dei soggetti che possono richiedere l’assegno di ricollocazione. I 975 mila soggetti che possono richiedere i servizi di ricollocazione sono solo una parte di coloro che entrano in NASpl annualmente (1,5 milioni). Infatti, alcuni trovano lavoro entro i primi 4 mesi di NASpl, mentre altri, per la breve storia lavorativa e contributiva precedente alla perdita del lavoro, hanno diritto a meno di 5 mesi di NASpl.

Il Capitolo 2 analizza il contesto organizzativo dei servizi per l’impiego e i costi complessivi delle politiche del lavoro in Italia. L’attuazione della nuova misura di politica attiva, infatti, fa affidamento su una rete pubblico privata dei servizi per l’impiego che non è ancora collaudata in molte regioni italiane. La spesa in politiche passive, se non opportunamente sostenuta dai servizi per la ricollocazione, rischia di essere fuori controllo. Il capitolo analizza lo stato della spesa in politiche del lavoro e l’attuale organizzazione della rete dei servizi così come rilevato dall’ultimo rapporto ANPAL.

Come è noto, il Jobs Act prevede una profilazione dei soggetti percettori di assegno di ricollocazione in base alla loro “(ri)occupabilità”.

---

<sup>2</sup> Cfr. L. 205/2017 art. 1 comma 136.

L'algoritmo ministeriale per assegnare il punteggio di distanza del disoccupato dal mercato dal lavoro utilizza ad oggi i dati ISTAT sulla *Rilevazione sulle Forze di Lavoro*. Oggetto del Capitolo 3 è l'applicazione di un modello di occupabilità a partire dai dati amministrativi che permetta di identificare non i disoccupati statistici ma i disoccupati amministrativi percettori di NASpl.

# 1. Beneficiari della NASpI

## 1.1 PROFILI DEI POTENZIALI BENEFICIARI DI NASP I

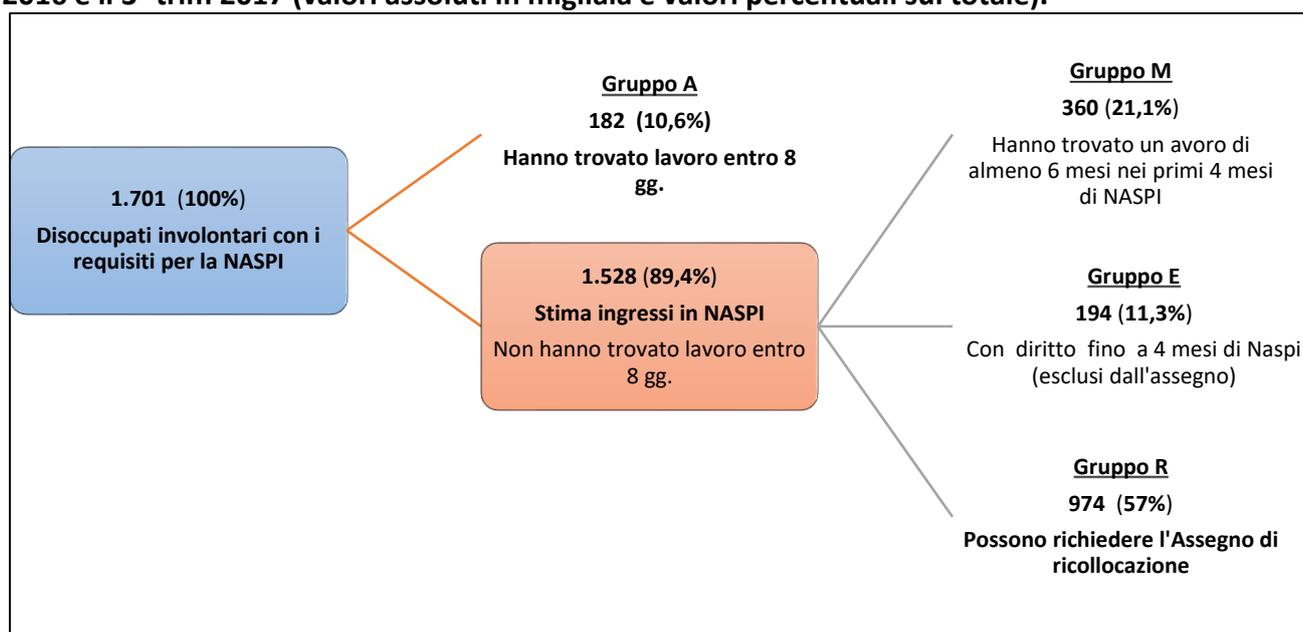
Dei circa 1,7 milioni di disoccupati involontari che avrebbero potuto richiedere la NASpI, quasi l'11,3% (194 mila individui) si è ricollocato entro un brevissimo lasso di tempo (8 giorni). Il restante 88,7% (secondo le nostre stime) fa richiesta del sussidio ma poco meno di un milione supera il quarto mese di NASpI, acquisendo il diritto all'assegno di ricollocazione. Infatti, circa 360 mila persone trovano un lavoro a tempo a tempo indeterminato, e comunque della durata di almeno 6 mesi, entro 4 mesi dalla data di cessazione del rapporto<sup>7</sup>(Figura 1.1). Dei restanti individui, 194 mila non superano i 4 mesi di sussidio e, quindi, non presentano i requisiti per l'assegno di ricollocazione.

I 974 mila destinatari dell'assegno di ricollocazione sono pertanto coloro che, allo scadere del quarto mese dalla cessazione, possiedono due caratteristiche:

- non avere un lavoro<sup>3</sup>;
- essere ancora percettori di NASpI.

Pertanto tale platea è solo una parte della popolazione più ampia che ha perso il lavoro in modo involontario.

**Figura 1.1 - Soggetti potenzialmente beneficiari di NASpI che hanno perso il lavoro fra il 4° trim 2016 e il 3° trim 2017 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali sul totale).**

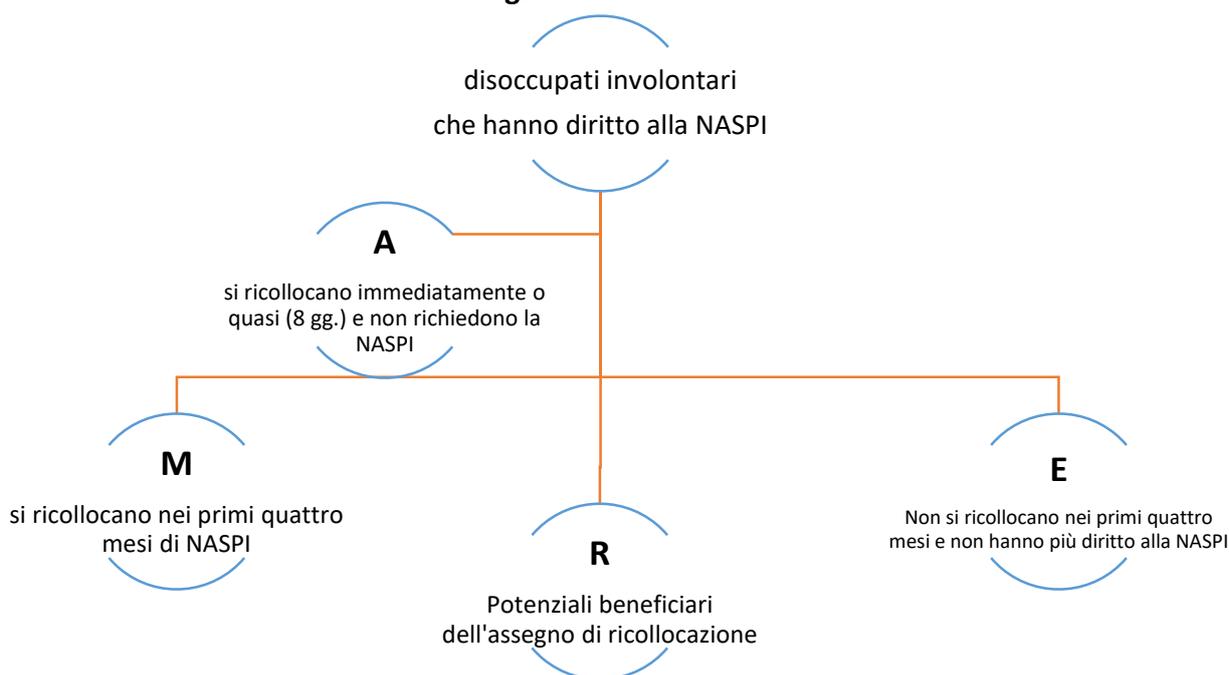


Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

La Figura 1.2 riporta lo schema riassuntivo di quattro sottogruppi di disoccupati che utilizzeremo nella presente analisi. In questa analisi un disoccupato risulta occupato se stipula un contratto a tempo indeterminato o a termine dalla durata di almeno di 6 mesi.

<sup>3</sup> In base alle disposizioni normative il diritto alla NASpI decade alla presenza di un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi.

**Figura 1.2 - Disoccupati involontari che hanno diritto alla NASpI classificati in base al loro reinserimento lavorativo e alla durata del sostegno al reddito.**



Il **gruppo "A"** (Altamente rioccupabili) è costituito da coloro che, pur avendo i requisiti per accedere alla Naspi, trovano un lavoro (di qualunque durata) entro 8 giorni dalla cessazione. Si tratta del 10,6% del collettivo di riferimento pari a 200 mila persone.

Il **gruppo "M"** (Mediamente rioccupabili) è costituito da coloro che si ricollocano nei primi quattro mesi di NASpI. Si tratta di 360 mila persone, pari al 12,1% del totale.

Il **gruppo "E"** (Esclusi dall'assegno di ricollocazione) è costituito da chi non ha trovato lavoro trascorsi i quattro mesi dalla cessazione e non ha più diritto al sostegno in quanto (nei precedenti quattro anni) non ha maturato sufficienti contributi. La platea di questo sottogruppo è costituita da 194 mila soggetti pari al 11,3% del totale.

Il **gruppo "R"** (destinatari dell'assegno di Ricollocazione) rappresenta di gran lunga quello più nutrito, con il 57% della platea complessiva. Questo gruppo comprende tutti i percettori di NASpI che non hanno trovato lavoro entro quattro mesi e, al termine di tale periodo, sono ancora percettori del sostegno al reddito. L'effettiva richiesta dell'assegno da parte dei potenziali destinatari riguarderà con ogni probabilità solo una quota di tali soggetti, in ragione della conoscenza dell'istituto, della disponibilità per il percorso di ricerca di lavoro proposto e del trovarsi ancora nella condizione di beneficiario di NASpI al momento della richiesta.

La presente proposta di classificazione permette di analizzare in modo abbastanza accurato la dimensione e l'evoluzione delle sottopopolazioni.

Dal punto di vista della spesa pubblica, una maggiore quota della popolazione "A" riduce l'impatto dei costi delle politiche passive e costituisce un indicatore della mobilità "buona" nel mercato del lavoro. Si possono ricomprendere in tale ambito anche i soggetti che si ricollocano nei primi quattro mesi di sussidio (gruppo "M"), essendo questo il periodo che il Legislatore ha individuato come "fisiologico" nel processo di *job search* individuale.

Il gruppo "E" (gli esclusi), pone dei problemi sulla copertura dei servizi di politica attiva per i disoccupati, in quanto esclude dai servizi di ricollocamento i soggetti che non hanno maturato un numero sufficiente di mesi di sussidio per accedere all'assegno. Rientrano plausibilmente in tale gruppo una buona parte dei lavoratori di tipo stagionale.

Il gruppo “R” è costituito, infine, da quei soggetti che potranno accedere ai servizi pubblici e privati di intermediazione, oggetto principale del presente studio.

Ma come sono composti i quattro gruppi? Esistono delle differenze di rilievo? Le tre tabelle successive ne illustrano la composizione.

Nelle prime due colonne della Tabella 1.1 si riporta la composizione dei quattro gruppi per genere: nel complesso, si registra una leggera prevalenza femminile tra i potenziali beneficiari (50,4% contro il 49,6%). Tra i beneficiari dell’assegno di ricollocazione prevalgono leggermente gli uomini (51,9%) rispetto alle donne (48,1%). Tra i mediamente occupabili prevalgono le donne (55,9%) mentre negli altri gruppi vi è un sostanziale equilibrio tra i generi.

I giovani fino a 29 anni costituiscono, con oltre il 37% del totale, la categoria più importante tra gli “esclusi”. Negli altri casi costituiscono sempre il gruppo meno nutrito, anche se la loro quota non scende mai sotto il 16%, neanche tra gli altamente rioccupabili. Gli *over 49* sono, per ragioni simmetriche a quelle dei giovani, relativamente meno presenti tra gli “esclusi” (17,3%). La categoria rappresenta oltre un quarto degli altamente rioccupabili (27,6%) e dei beneficiari (27,8%) ed il 21,4% dei mediamente rioccupabili. I quarantenni, invece, rappresentano la categoria relativamente più numerosa tra gli altamente rioccupabili (30,5%) ed anche tra i beneficiari dell’assegno (28,8%), collocandosi con il 28,8% al secondo posto tra i mediamente rioccupabili. I trentenni costituiscono il gruppo più presente tra i mediamente rioccupabili (29,8%); la loro quota è intorno al 25% per gli altamente rioccupabili e gli “esclusi” ed è pari al 26,5% dei potenziali beneficiari dell’assegno di ricollocazione.

**Tabella 1.1 - Distribuzione % nei quattro gruppi per genere, ripartizione geografica di domicilio e classe di età fra il 4° trim 2016 e il 3° trim 2017**

	<i>Genere</i>		<i>Ripartizione di domicilio</i>			<i>Classe di età</i>			
	Maschi	Femmine	Nord	Centro	Mezzogiorno	16-29	30-39	40-49	50-64
<b>Altamente rioccupabili</b>	49,5	50,5	50,3	21,9	27,8	16,8	25,2	30,5	27,6
<b>Mediamente rioccupabili</b>	44,1	55,9	52,4	21,0	26,5	20,0	29,8	28,8	21,4
<b>Esclusi</b>	48,6	51,4	38,1	21,2	40,7	37,4	24,4	20,9	17,3
<b>Beneficiari di ricollocazione</b>	51,9	48,1	42,5	20,3	37,2	18,1	26,5	27,5	27,8
<b>TOTALE</b>	49,6	50,4	44,9	20,7	34,4	20,5	26,8	27,4	25,3

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

Nella composizione per area geografica (terza, quarta e quinta colonna della Tabella 1.1) le regioni settentrionali assorbono circa la metà degli altamente e mediamente rioccupabili, mentre “gli esclusi” prevalgono con il 40,7% nelle regioni meridionali. Il 42,5% dei beneficiari dell’assegno di ricollocazione risiedono nel Nord Italia, il 20,3% nel Centro e il 37,2% nel Mezzogiorno. La quota relativa alle regioni del Centro è compresa per tutti i gruppi tra il 20,3% ed il 21,9%. Nel complesso dei potenziali beneficiari della NASpl, il Nord (con il 44,9%) supera il Mezzogiorno che tocca il 34,5%, mentre il restante 20,7% proviene dalle regioni centrali. Nel complesso c’è un certo equilibrio tra le classi di età, con le quote di trentenni e quarantenni che rispettivamente costituiscono il 26,8% e il 27,4% dell’intera popolazione analizzata, mentre i cinquanta-sessantenni sono di poco sopra il 25%. I giovani rappresentano circa il 20% dei potenziali beneficiari.

Nella successiva Tabella 1.2 si illustra la distribuzione dei beneficiari secondo il livello professionale, la cittadinanza ed il livello di istruzione.

**Tabella 1.2 - Distribuzione % nei quattro gruppi per livello professionale, nazionalità e livello di istruzione fra il 4° trim 2016 e il 3° trim 2017**

	<i>Livello professionale</i>			<i>Nazione di cittadinanza</i>			<i>Livello di istruzione</i>		
	<i>Alte quali- fiche</i>	<i>Medie qualifiche</i>	<i>Prof. non qualificate</i>	<i>Italia</i>	<i>Altra UE</i>	<i>Non UE</i>	<i>Alto</i>	<i>Medio</i>	<i>Basso</i>
<b>Altamente rioccupabili</b>	23,2	52,7	24,0	83,7	5,1	11,2	16,2	26,8	57,0
<b>Mediamente rioccupabili</b>	35,1	47,9	17,0	84,9	5,3	9,8	23,4	32,8	43,8
<b>Esclusi</b>	13,7	60,4	25,9	79,2	9,6	11,2	9,6	30,3	60,1
<b>Beneficiari di ricollocazione</b>	12,0	65,7	22,2	78,2	9,3	12,5	7,2	28,6	64,2
<b>TOTALE</b>	18,3	60,0	21,8	80,3	8,0	11,7	11,9	29,5	58,7

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

Il livello professionale intermedio prevale in tutti i gruppi superando il 60% tra gli “esclusi” ed arrivando al 65,7% tra i beneficiari. Tra gli altamente ed i mediamente rioccupabili le qualifiche di medio livello professionale si collocano nell’intervallo 48%-53%. Il maggior addensamento per le alte qualifiche si registra tra i mediamente rioccupabili, dove la categoria rappresenta quasi esattamente un terzo del totale. Tra gli altamente rioccupabili la quota è del 23,2%. Decisamente inferiore la percentuale tra gli “esclusi” (13,7%) e tra i beneficiari della ricollocazione (12%). I potenziali beneficiari di NASpl sono nel complesso per oltre l’80% cittadini italiani (quarta colonna della Tabella 1.2). Le percentuali sono ancora più elevate - prossime all’85% - tra gli altamente ed i mediamente rioccupabili; leggermente inferiore all’80% (78,2%) il valore della quota tra i potenziali beneficiari dell’assegno di ricollocazione.

Per i cittadini di altri Paesi UE la percentuale più elevata, leggermente sopra il 9%, si registra per gli “esclusi” e i potenziali beneficiari dell’assegno. La percentuale dei cittadini non europei è sempre più elevata rispetto a quella dei cittadini stranieri di Stati europei. Il valore maggiore (12,5%) si registra proprio tra i potenziali beneficiari dell’assegno di ricollocazione. In tutti i gruppi prevale nettamente (ultime tre colonne della Tabella 1.2) il basso livello di istruzione (inferiore al diploma di scuola secondaria superiore), che supera il 60% tra i beneficiari dell’assegno di ricollocazione (64,2%). Tale quota scende sotto la metà (43,8%) solo tra i mediamente ricollocabili, pur rimanendo la prima per importanza. Tra gli altamente ricollocabili la quota dei bassi livelli di istruzione è del 57% e tra gli “esclusi” supera il 60%. L’alto livello di istruzione (laureati) presenta una quota del 23,4% per i mediamente rioccupabili e del 16,2% per gli altamente mentre gli altri due gruppi non superano il 10%. In particolare, la quota relativa ai beneficiari dell’assegno si ferma al 7,2%. Il medio livello di istruzione (diplomati) fa registrare il maggior addensamento tra i mediamente rioccupabili (32,8%). Leggermente sopra il 30% il valore della quota tra gli “esclusi”. Percentuali non di molto inferiori si registrano per i beneficiari (28,6%) e per gli altamente rioccupabili (26,8%).

Per ogni gruppo, la causa prevalente di cessazione (Tabella 1.3) è rappresentata dalla scadenza a termine (t. determinato), voce integrata dai contratti cessati con termine modificato. La causale tocca il suo massimo per i mediamente rioccupabili (79,2%) e resta sopra il 70% per gli esclusi (73,5%). Decisamente inferiori sono le quote delle scadenze a termine per i potenziali beneficiari dell'assegno (55,1%) e per gli altamente rioccupabili (48%). Sulla platea complessiva la quota delle scadenze a termine vale il 61,5%.

**Tabella 1.3 - Distribuzione % nei quattro gruppi per causa di cessazione nel 2016**

	Scad. a termine/t. modificato	Cessaz. attività	Dimiss. giusta causa	Lic. durante periodo formaz.	Mancato superam. periodo di prova	Lic. per giustific. motivo oggett.	Licenz. giusta causa	Lic. per giustific. motivo soggett.	Altro	TOTALE
<b>Altamente rioccupabili</b>	48,0	5,6	1,3	0,0	0,9	22,4	1,0	0,3	20,5	100,0
<b>Mediamente rioccupabili</b>	79,2	1,6	0,8	0,0	1,9	11,6	1,5	0,4	3,1	100,0
<b>Esclusi</b>	73,5	1,0	0,6	0,1	2,2	16,0	2,2	1,0	3,4	100,0
<b>Beneficiari di ricollocazione</b>	55,1	1,9	1,7	0,1	2,0	28,8	3,8	1,5	5,1	100,0
<b>TOTALE</b>	61,5	2,1	1,3	0,1	1,9	23,0	2,8	1,1	6,1	100,0

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

Al secondo posto, tra le cause di cessazione, si colloca per tutti i gruppi il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che tocca una punta del 28,8% per i beneficiari dell'assegno di ricollocazione e si attesta sopra il 20% anche per gli altamente rioccupabili (22,4%). L'incidenza media è pari al 23%.

Gli altamente rioccupabili si caratterizzano per una presenza relativamente elevata delle causali ricomprese nel termine "Altro" (20,5% contro il 6,1% medio). In tale categoria confluiscono<sup>4</sup> le causali diverse dalla scadenza a termine, dalla cessazione attività, dalle dimissioni per giusta causa, dal mancato superamento del periodo di prova e dalle diverse forme di licenziamento riportate in tabella (ed anche dai licenziamenti collettivi<sup>5</sup>). Superiore alla media per il gruppo con la più rapida ricollocazione anche l'incidenza della modalità "cessazione attività" (5,6% contro il 2,1% medio).

Mediamente rioccupabili ed esclusi presentano un profilo abbastanza simile con un'incidenza della scadenza a termine superiore alla media. I soggetti "altamente rioccupabili" e potenziali beneficiari dell'assegno condividono un livello relativamente basso della quota di scadenze a termine ed uno relativamente elevato di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

## 1.2 EMERGENZA SUD PER OFFRIRE SUBITO I SERVIZI AGLI AVENTI DIRITTO

Dalle nostre stime la popolazione destinataria dell'assegno di ricollocazione è pari a 974 mila persone nell'anno. La prima criticità che deve essere tenuta in conto è relativa alla durata residua del sussidio e, di conseguenza, il tempo a disposizione del disoccupato per richiedere i servizi.

Dal punto di vista della durata della NASpl un oggettivo problema per richiedere l'assegno di ricollocazione riguarda i soggetti con brevi durate residue di NASpl: fino a 2 mesi (16,6%) e anche per quelle di 3-4 mesi (un altro 13,4%) (Tabella 1.4). Per il 30% dei potenziali beneficiari, quindi, la finestra di opportunità si può chiudere piuttosto rapidamente (entro 4 mesi). Tali soggetti rischiano di non beneficiare dei servizi a loro destinati per carenza informativa o per mancanza di una rete organizzata a livello locale.

La frequenza del diritto alla NASpl per la durata massima (complessivamente 20 mesi residui) è piuttosto contenuta, secondo le nostre stime pari all'11,4% dei soggetti potenzialmente candidati all'assegno di ricollocazione.

Un 32,3% dei beneficiari presenta allo scadere del quarto mese una durata residua superiore ai 10 mesi.

Il 37,7% si situa tra i 5 ed i 10 mesi residui di sussidio e, come abbiamo in precedenza accennato, il 30% ha una NASpl residua fino a 4 mesi.

<sup>4</sup> Ad esempio il superamento del periodo di comportamento (durata massima conservazione del posto in caso di malattia).

<sup>5</sup> I licenziamenti collettivi rientrano nell'ambito dell'Indennità di Mobilità, ancora in essere nel 2016.

**Tabella 1.4 - Durata teorica residua della NASpl in classi plurimensili per i potenziali beneficiari dell'assegno di ricollocazione alla fine del 4° mese**

mesi residui	V.a. in migliaia	V. %
1-2	162	16,6
3-4	130	13,4
5-6	127	13,0
7-8	125	12,9
9-10	115	11,8
11-13	106	10,9
14-19	97	10,0
20	111	11,4
<b>Totale</b>	<b>974</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

quota delle durate della NASpl.

Come si può evincere c'è abbondanza di target per la ricollocazione anche ben dopo l'insorgere del diritto all'assegno di ricollocazione.

Tuttavia tali condizioni cambiano da regione a regione come vedremo nella prossima tabella.

Richiamiamo nella presente nota due aspetti: quello del numero dei potenziali beneficiari dell'assegno di ricollocazione per regione (Tabella 1.5) e della distribuzione percentuale per durata residua della NASpl a livello regionale (Tabella 1.6).

La Campania con 1,2 milioni di occupati ha un numero di potenziali beneficiari di poco inferiore a quello della Lombardia (3,4 milioni). In questo caso pesa anche il tasso di disoccupazione che in Campania (18,5%) è poco meno del triplo di quello lombardo (6,4%). La presenza di durate teoriche maggiori della NASpl (Tabella 1.6), e quindi le anzianità contributive più elevate tra i beneficiari, si registrano in alcune regioni del Nord (Lombardia e Piemonte soprattutto) e in una regione del Centro Italia (Umbria). In alcune regioni del Mezzogiorno (in particolare Puglia, Calabria e Sardegna) è relativamente elevata la

**Tabella 1.5 -. Potenziali beneficiari dell'assegno di ricollocazione per regione di domicilio**

	Val. assoluti In migliaia	Val. %
Piemonte	52	5,4
Val d'Aosta	3	0,3
Lombardia	129	13,2
Trentino-Alto Adige	27	2,8
Veneto	73	7,5
Friuli-Venezia Giulia	17	1,7
Liguria	26	2,7
Emilia-Romagna	70	7,2
Toscana	63	6,5
Umbria	12	1,2
Marche	25	2,5
Lazio	90	9,2
Abruzzo	24	2,5
Molise	5	0,6
Campania	117	12,0
Puglia	71	7,2
Basilicata	10	1,0

Sono le regioni più popolose e con il maggior numero di occupati ad avere il più elevato ammontare di beneficiari.

La Lombardia, con circa 129 mila potenziali beneficiari, guida la classifica seguita dalla Campania (117 mila), dal Lazio (90 mila) e a breve distanza dalla Sicilia (85 mila). Con un valore compreso tra i 70 ed i 73 mila si collocano il Veneto, la Puglia e l'Emilia-Romagna.

Il Piemonte, che ha un numero di occupati dipendenti (1,36 milioni) non distante da quello emiliano (1,49 milioni) e veneto (1,6 milioni), presenta una quota di potenziali beneficiari (52 mila) relativamente bassa.

Le prime conclusioni che possiamo trarre da questi dati sono che il 25% della platea di disoccupati che richiederanno i servizi collegati all'assegno di ricollocazione si trovano in Lombardia e Campania. Tuttavia, osservando il tempo che il disoccupato ha disposizione per accedere alla misura, nelle regioni del mezzogiorno circa un quinto della platea corre il rischio di per-

<b>Calabria</b>	33	3,4
<b>Sicilia</b>	85	8,7
<b>Sardegna</b>	42	4,3
<b>ITALIA</b>	<b>974</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

dere il diritto se non si attiva immediatamente (entro 2 mesi). La Calabria (51,8%) e la Sardegna (50%) sono le regioni in cui è presente il maggiore rischio di terminare la Naspi entro 6 mesi e non accedere ai servizi di ricollocazione. Come detto, l'esiguità durata della Naspi è legata a brevi storie contributive pregresse, e quindi a lavori saltuari e spesso stagionali che caratterizzano i disoccupati amministrativi del meridione. (figura 1.3)

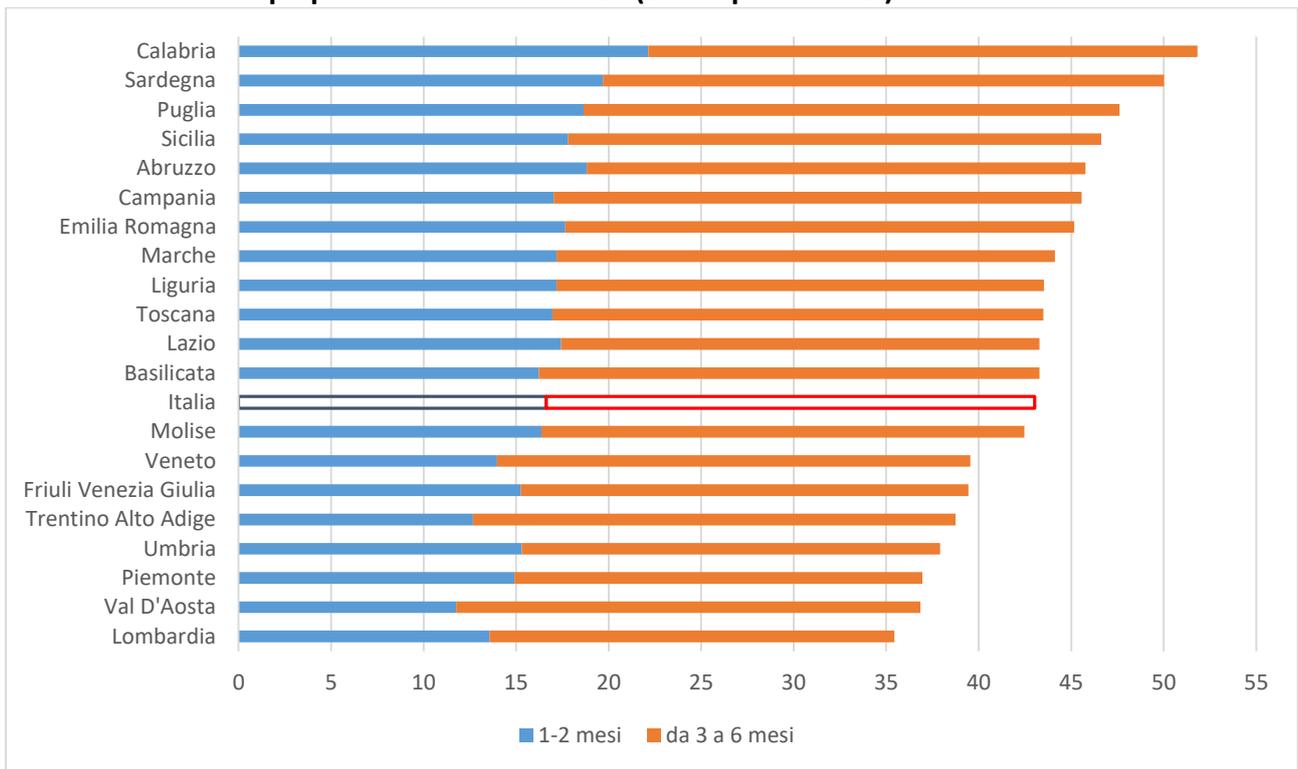
In queste regioni, più di altre, è importante una campagna di comunicazione e sensibilizzazione, oltre ad un apparato organizzativo efficiente, per dare risposte a un numero elevato di potenziali beneficiari fin dalle prime settimane di aprile 2018.

**Tabella 1.6 - Durata residua teorica della NASpi in classi plurimensili per i potenziali beneficiari dell'assegno (al termine del 4° mese) per regione di domicilio**

Regione	1-2 mesi	3-6 mesi	7-12 mesi	13-20 mesi	Totale
Piemonte	14,9	22,0	31,2	31,8	100,0
Val d'Aosta	11,8	25,1	35,5	27,6	100,0
Lombardia	13,6	21,9	30,5	34,0	100,0
Trentino-Alto Adige	12,7	26,1	40,1	21,1	100,0
Veneto	14,0	25,6	32,2	28,3	100,0
Friuli-Venezia Giulia	15,3	24,2	33,2	27,4	100,0
Liguria	17,2	26,4	32,6	23,8	100,0
Emilia-Romagna	17,7	27,5	28,2	26,6	100,0
Toscana	17,0	26,5	31,8	24,7	100,0
Umbria	15,3	22,6	33,0	29,1	100,0
Marche	17,2	26,9	28,2	27,7	100,0
Lazio	17,4	25,9	31,3	25,4	100,0
Abruzzo	18,8	27,0	29,3	24,9	100,0
Molise	16,4	26,1	34,1	23,4	100,0
Campania	17,0	28,5	34,8	19,6	100,0
Puglia	18,6	29,0	32,0	20,4	100,0
Basilicata	16,2	27,1	36,9	19,8	100,0
Calabria	22,1	29,7	30,3	17,9	100,0
Sicilia	17,8	28,8	33,5	19,8	100,0
Sardegna	19,7	30,3	32,5	17,5	100,0
<b>ITALIA</b>	<b>16,6</b>	<b>26,4</b>	<b>32,0</b>	<b>24,9</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

**Figura 1.3 - Percentuale dei potenziali beneficiari dell'assegno per regione di domicilio che hanno fino a 6 mesi di tempo per richiedere la misura (Valori percentuali)**

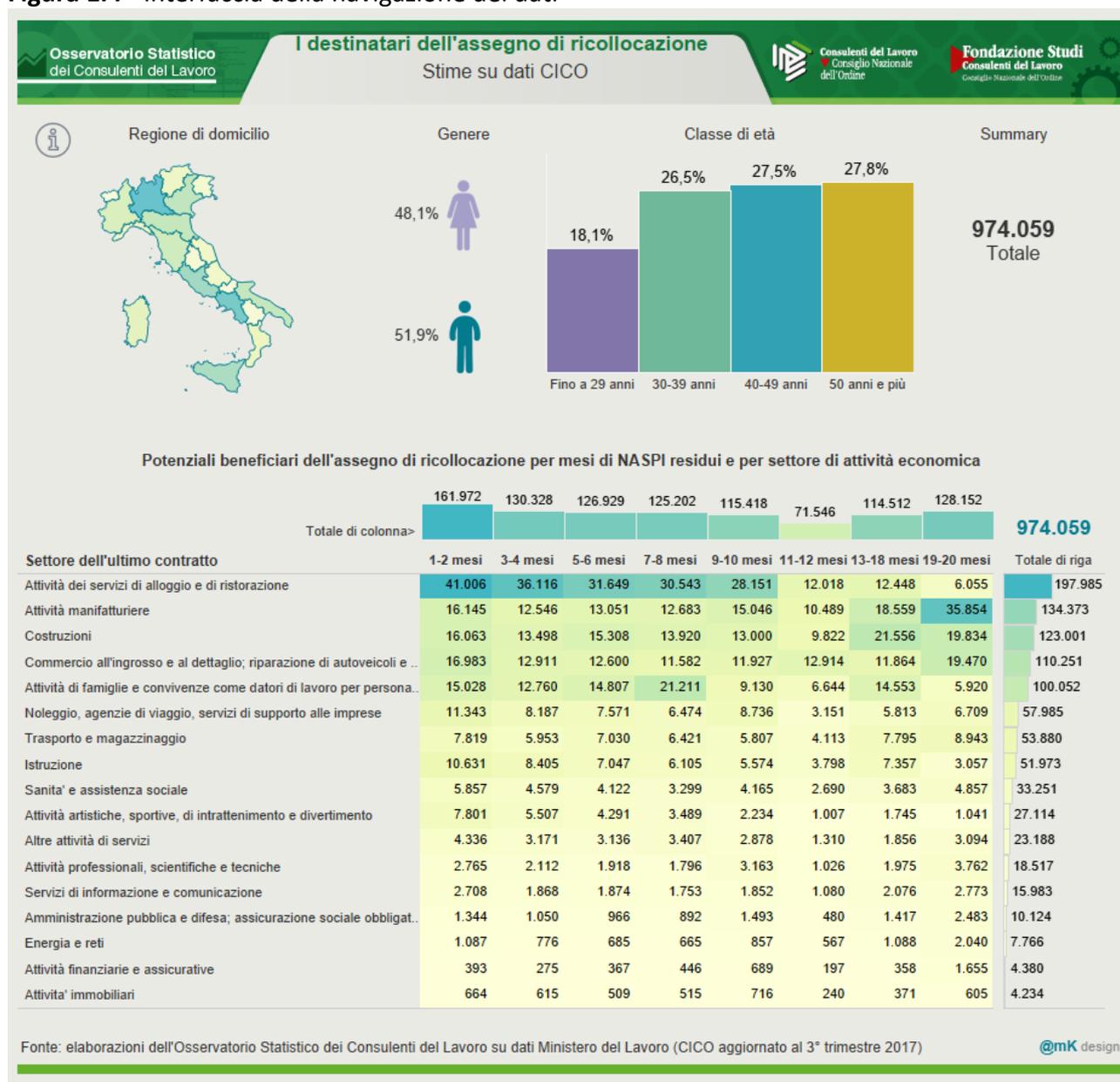


Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

## 1.3 VADEMECUM PER L'ANALISI TERRITORIALE DEL BACINO DEI DESTINATARI DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

Per favorire la programmazione dei servizi regionali, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro mette a disposizione uno strumento di navigazione interattivo (dashboard) dei microdati che permette di analizzare la consistenza e le caratteristiche dei beneficiari su base regionale, per classi di età e per genere <sup>6</sup> (Figura 1.4).

**Figura 1.4** - Interfaccia della navigazione dei dati



In questo paragrafo presenteremo il sistema e le linee guida per l'interpretazione dei dati.

La pagina di navigazione illustra i dati nazionali dei beneficiari dell'assegno di ricollocazione. Nella parte superiore si visualizzano tre variabili anagrafiche fondamentali: la regione di domicilio del disoccupato, il genere

<sup>6</sup> Il sistema è accessibile all'indirizzo <https://public.tableau.com/profile/osservatoriostatisticocdl#!/vizhome/Idestinatariidellassegnodiricollocazione2016/Idestinatariidellassegnodiricollocazione>

e la classe di età. L'utente può combinare una o più variabili per accedere alle informazioni desiderate. Nella parte destra della pagina viene riportato il numero di beneficiari potenziali e, in caso siano state effettuate delle selezioni, il dettaglio di quelle attive (regione, genere e classe di età).

In Italia si registra una leggera prevalenza di maschi (51,9%) e una quota consistente di adulti fra i beneficiari dell'assegno di ricollocazione. Ricordiamo infatti che per beneficiare di almeno 5 mesi di NASpl il lavoratore deve prestato attività lavorativa nei quattro anni precedenti per almeno 10 mesi. Questo criterio contributivo comporta che i giovani con storie lavorative brevi e discontinue siano meno rappresentati nella popolazione.

Nella parte inferiore del sistema di navigazione vengono presentati i settori di provenienza dei beneficiari dell'assegno di ricollocazione e i mesi residui di NASpl. Queste due variabili sono sensibili alle selezioni dei caratteri anagrafici che l'utente imposta nella parte superiore del sistema di navigazione.

Come abbiamo visto l'indicazione dei mesi residui permette di valutare l'urgenza della predisposizione di servizi mirati per i soggetti che devono essere informati per tempo dell'opportunità della misura. In genere i giovani provenienti da settori stagionali (servizi di alloggio e ristorazione e commercio) sono il target più a rischio in quanto hanno durate dell'assegno di disoccupazione brevi.

Il documento metodologico che descrive il procedimento di individuazione delle popolazioni oggetto di analisi è disponibile cliccando sull'icona (i) in alto e sinistra della sezione regionale.

## 2. Spesa per sussidi di disoccupazione in Italia

L'assegno di ricollocazione si inserisce in un contesto altamente problematico da un punto di vista organizzativo, di disponibilità di risorse e di regole che permettano la proficua sinergia con i servizi pubblici e privati per il lavoro. Analizziamo di seguito lo scenario in cui si inserisce lo strumento.

Le politiche attive in Europa sono, oltre ad un indispensabile strumento per assistere le persone in cerca di lavoro, anche il principale intervento per ridurre la spesa pubblica in politiche passive. Infatti, quanto prima la politica attiva raggiunge il risultato di reinserimento occupazionale, tanto maggiore è il risparmio nel pagamento del sussidio di disoccupazione. In tale ottica, il termine *workfare* infatti indica proprio il passaggio dalle politiche di *welfare* (assistenziali) alle politiche di attivazione (*workfare*, appunto). Questo approccio di razionalità economica rispetto alla spesa pubblica risulta utile non solo per i lavoratori che hanno a disposizione un servizio efficace per trovare o ritrovare lavoro, ma anche per le casse dello Stato nella misura del risparmio sulla spesa in sussidi di disoccupazione.

Le precondizioni di questi sistemi virtuosi sono:

- un efficiente sistema di servizi pubblici e privati per l'impiego;
- l'obbligatorietà della politica attiva per i percettori di disoccupazione;
- l'effettiva condizionalità del pagamento del sussidio a fronte della partecipazione attiva alle iniziative di politica attiva (spesso il soggetto che eroga il sussidio è anche colui che coordina le politiche attive);
- un sistema efficiente di incrocio domanda e offerta di lavoro che riduca le asimmetrie informative.

La situazione italiana è molto lontana dal realizzare queste precondizioni. Nel 2016, la spesa per il sostegno al reddito per chi aveva perso il lavoro dichiarata dall'INPS è stata di 11,7 miliardi di euro, alla quale si aggiunge una spesa di ulteriori 6 miliardi per i contributi figurativi a fini pensionistici. Pertanto, nel 2016 le politiche passive per sussidi di disoccupazione sono costate 17,7 miliardi di euro (1,1% del PIL). Il conto del 2016 (Tabella 2.1) tiene conto di sussidi<sup>7</sup> che vanno a scomparire e che confluiranno quasi totalmente nella Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi).

**Tabella 2.1 - Spesa per sussidi di disoccupazione nel 2016**

	Spesa per prestazioni (miliardi di euro)	Copertura per la contribuzione figurativa (miliardi di euro)	Totale (miliardi di euro)
Naspi	7,492	4,074	11,566
Mobilità	1,751	1,106	2,857
Anf	1,947	0,477	2,424
Aspi	0,493	0,364	0,857
Mini Aspi	0,02	0,012	0,032
<b>Totale</b>	<b>11,703</b>	<b>6,033</b>	<b>17,736</b>

Fonte: INPS XVI Rapporto Annuale (luglio 2017) tavole 5.9, 5.10, 5.11, 5.13

Solo una minima quota di percettori di politiche passive ha ricevuto servizi di politiche attive, e una quota ancora più contenuta di questi ha ricevuto un sostegno nella ricerca di lavoro che consentisse di risparmiare sugli ammortizzatori sociali e di facilitare la ricollocazione del disoccupato.

<sup>7</sup> La tavola 2.1 riporta gli ultimi dati disponibili nel Rapporto Annuale dell'INPS (luglio 2017) dei vari sussidi ancora in essere che confluiranno nella Naspi. L'Aspi e la Mini-Aspi sono state introdotte dall'art. 2 della Legge 92/2012 quali istituti sostitutivi dell'indennità di disoccupazione ordinaria (a requisiti normali o ridotti) e, con un percorso più lungo, l'indennità di mobilità. Per adeguare progressivamente le procedure alle nuove regole, specie per i sostegni al reddito "a requisiti ridotti", nel 2012 è stato impostato un regime transitorio, la c.d. "mini-Aspi 2012" (messaggio INPS n. 20774 del 17 dicembre 2012). Aspi e Mini-Aspi entrate in vigore il 1° gennaio 2013 sono state poi sostituite, a partire dall'1° maggio 2015, dalla NASpi introdotta con il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 (in attuazione della legge 183/2014). Le nuove norme, infine, hanno confermato la chiusura dell'istituto della mobilità ordinaria al 31 dicembre 2016.

Nel frattempo, ulteriori previsioni normative hanno incluso come destinatari dell'assegno di ricollocazione anche i percettori del reddito di inclusione (REI) e i percettori di cassa integrazione straordinaria<sup>8</sup>.

## 2.1 SPESE IN POLITICHE DEL LAVORO IN ITALIA, FRANCIA E GERMANIA<sup>9</sup>

La spesa in sussidi di disoccupazione è una parte consistente della spesa italiana in politiche del lavoro. Per rendere comparabili le statistiche, EUROSTAT adotta una classificazione che si basa su 3 grandi gruppi di voci di spesa per le politiche del lavoro:

- **servizi (risorse destinate all'organizzazione dei servizi per l'impiego):** questa categoria comprende tutti i servizi e le attività realizzate dagli SPI, dalle altre agenzie pubbliche e da altri soggetti, anche privati, con fondi pubblici e con la finalità di facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati (incluso il costo dei Sistemi informativi del lavoro). In tale categoria rientra soprattutto il costo del personale per il funzionamento dei servizi pubblici per l'impiego;
- **misure (politiche attive):** categoria in cui rientrano sia le politiche di "attivazione dell'offerta" (come la formazione), sia le politiche di "attivazione della domanda" (come gli incentivi all'assunzione"). Queste misure contemplano quindi la spesa pubblica in formazione, gli incentivi all'assunzione (a tempo determinato e indeterminato), gli incentivi per l'inserimento occupazionale dei disabili, i Lavori Socialmente Utili e gli incentivi per le start-up costituite ai disoccupati;
- **sostegni (politiche passive):** sono i costi sostenuti dagli stati per erogare i sussidi ai disoccupati, ai lavoratori in sospensione e ai soggetti destinatari di piani di prepensionamento.

In Italia, dove si contano circa 3 milioni di disoccupati (dei quali il 58 % da oltre 12 mesi) la spesa complessiva per le politiche del lavoro + di 28,9 MLD di euro (1,75% del PIL). In Francia, con lo stesso numero di disoccupati dell'Italia, dei quali la quota di quelli di lunga durata è del 43% (15 punti percentuali in meno dell'Italia), la spesa in politiche del lavoro è di 46 miliardi di euro (2,52% del PIL). In Germania, infine, la spesa arriva a 65 miliardi di euro (1,51% del PIL) ma i disoccupati sono 1,9 milioni e meno della metà restano in questo stato oltre 12 mesi.

I servizi per l'impiego, come abbiamo visto, sono solo una componente della spesa per i servizi per il lavoro. Più è elevato l'investimento in servizi per l'impiego, maggiore è il risparmio in sussidi di disoccupazione e maggiore è la competitività del sistema Paese nel suo complesso.

In merito al costo per i servizi, l'Italia spende 750 milioni all'anno per coprire il costo di meno di 8 mila dipendenti dei centri per l'impiego pubblici. In Francia ci sono 50 mila addetti dei *pôle emploi*, per una spesa di 5,5 miliardi di euro. In Germania, 110 mila addetti ai servizi per il lavoro fanno registrare un investimento organizzativo che supera gli 11 miliardi di euro.

La conseguenza delle scelte di allocazione delle risorse in Italia comporta una spesa in politiche passive fuori controllo. Infatti la spesa per le politiche del lavoro nel Paese, nel 2015, è stata per il 74% destinata alle politiche passive. La metà della spesa per le misure è assorbita dagli incentivi all'assunzione (13% sul totale) e solo il 12% in misure di politiche attive, quasi completamente rappresentate dalla spesa in formazione.

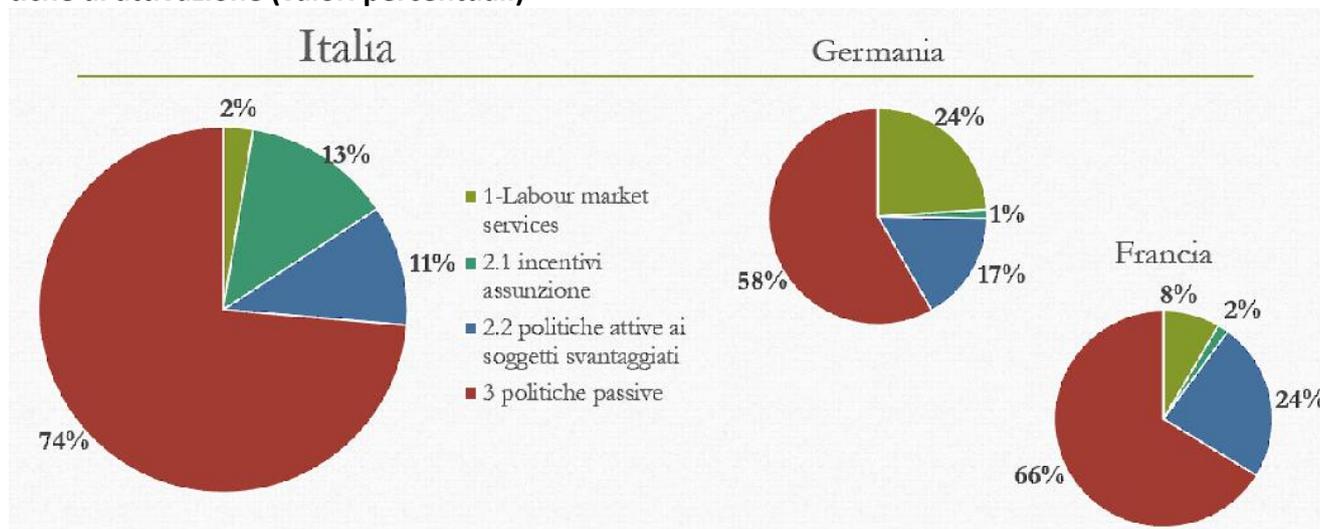
In Germania e in Francia la spesa in politiche passive è rispettivamente del 58% e del 66%, mentre grandi investimenti sono rivolti ai servizi e alle politiche attive per i soggetti svantaggiati.

---

<sup>8</sup> Cfr: L. 205/2017 art. 1 comma 136.

<sup>9</sup> Cfr.: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, *Dal Welfare al Workfare: Le politiche attive come strumento di contenimento della spesa sociale per disoccupazione*, marzo 2018, disponibile in [http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2018/Osservatorio/Dal\\_Welfare\\_al\\_Workfare.pdf](http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2018/Osservatorio/Dal_Welfare_al_Workfare.pdf)

**Figura 2.1. Spesa complessiva per le politiche del lavoro nel 2015 in Italia, Germania e Francia, per servizi, misure di politiche passive e attive, a loro volta distinte fra incentivi all'assunzione e politiche di attivazione (valori percentuali)**



Fonte: elaborazione Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Eurostat (DG EMPL Imp expenditure, 09-Jun-2017)

L'investimento in servizi e politiche attive non solo riduce la spesa in politiche passive, ma, riqualificando gli occupati e diminuendo il tasso di posti vacanti (il personale che i datori di lavoro non riescono a reperire sul mercato), rende più competitiva l'intera economia nazionale.

## 2.2 SERVIZI PER L'IMPIEGO E SFIDE PER AMPLIARE LA RETE DEI SERVIZI

Le difficoltà riscontrate dall'ANPAL nella fase di definizione delle procedure, confermate anche dal ritardo nell'entrata a regime dell'assegno di ricollocazione, pongono un problema in materia di servizi per l'impiego. Questi, infatti, hanno assunto un'articolazione disomogenea tra le Regioni, con la diretta conseguenza dell'aumento del divario di opportunità che caratterizza il nostro mercato del lavoro a livello territoriale.

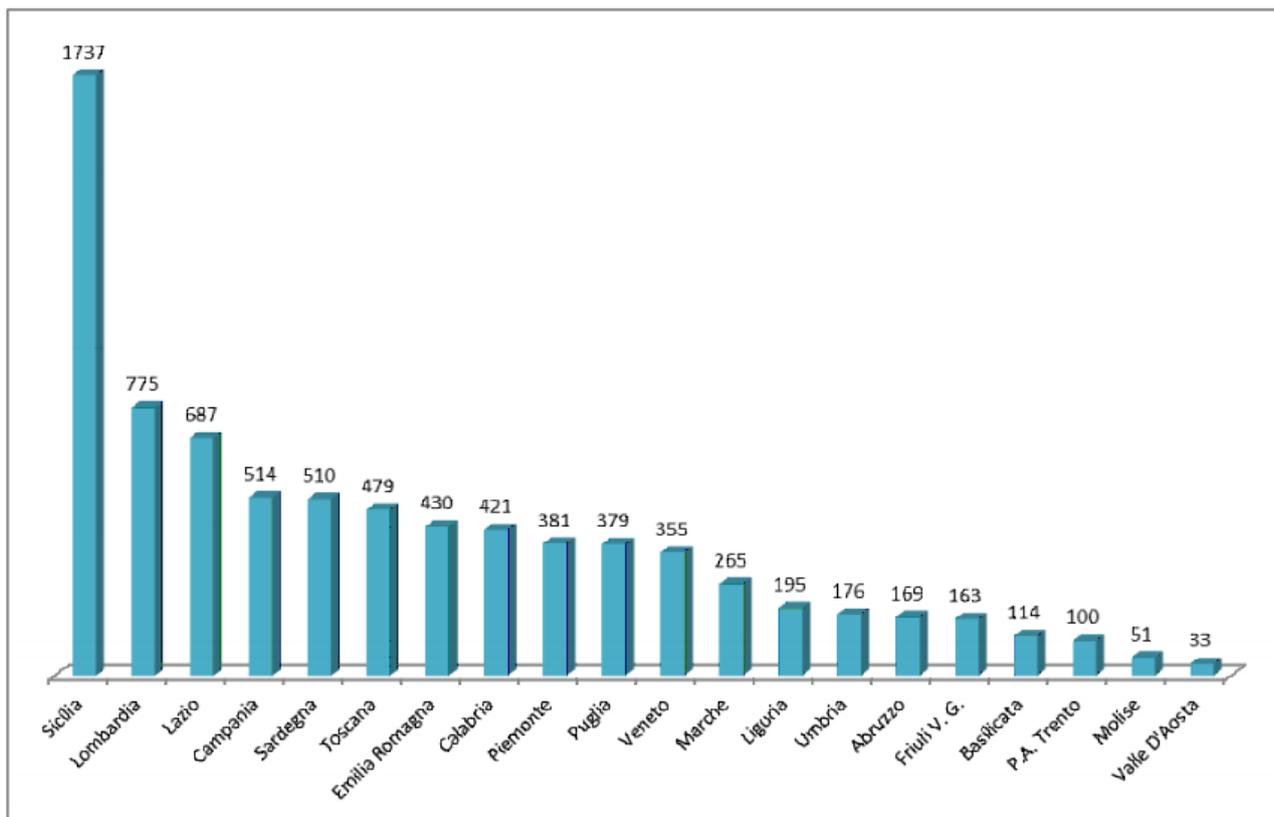
La dotazione organica dei 501 servizi pubblici per il lavoro è di 7.934 unità<sup>10</sup>. In Francia sono 50 mila e in Germania sono 110 mila. Va detto, che negli altri Paesi, gli operatori pubblici gestiscono contemporaneamente le politiche passive e le politiche attive.

*La regione con il maggior numero di dipendenti è la Sicilia (1.737 operatori), che raccoglie poco meno del 22% del totale del personale operativo presso i Cpi. Seguono, per numerosità, Lombardia, Lazio, Campania, Sardegna e Toscana. Si tratta in gran parte di personale direttamente incardinato negli enti territoriali da cui organizzativamente dipendono i Cpi (Regioni, Agenzie regionali, Enti di aria vasta, Province) e solo in minima parte afferente a soggetti esterni che supportano i Centri stessi. In particolare, il personale esterno in staff ai Cpi ammonta a 223 unità (poco meno del 3% del totale) e riguarda, principalmente, le sedi del Lazio e della Toscana. Inoltre, la quota di personale che opera, parzialmente o totalmente, in front office è particolarmente elevata, con una media nazionale che si attesta all'83,5%.<sup>11</sup>*

<sup>10</sup> Cfr.: Anpal, *Monitoraggio sulla struttura e il funzionamento dei servizi per il Lavoro 2017*, gennaio 2018. Disponibile in: <http://www.anpal.gov.it/Dati-e-pubblicazioni/Documents/Rapporto-monitoraggio-spi-2017.pdf>

<sup>11</sup> Ibidem: pag. 40

Figura 2.2 - Numero di dipendenti per regione (dati 31/12/2016)<sup>12</sup>



Fonte: Anpal, Monitoraggio dei servizi per il lavoro 2017

La tabella 2.2 elenca i 4 indicatori utilizzati per definire i carichi di lavoro dei Cpi. I primi due fanno riferimento al bacino di "utenza potenziale", ovvero le "Persone in cerca di lavoro" e le "Forze di lavoro potenziali", che non fanno necessariamente ricorso ai servizi dei Cpi.

Gli altri indicatori invece, prendendo in considerazione i "Contatti effettivi con i Cpi negli ultimi 12 mesi" e i "Beneficiari Naspi", rappresentano in modo verosimile il "bacino reale" di utenza<sup>13</sup>.

Va sottolineato che i contatti per addetto con i beneficiari di Naspi riguardano attività prevalentemente amministrative e di tipo burocratico, e non certo servizi di ricollocazione strutturata per tale categoria di utenza.

Tabella 2.2 – Indicatori per carico di lavoro per i diversi bacini di utenza (v.a. utenti per addetto)<sup>14</sup>

	Persone in cerca per addetto	Persone in cerca + FL potenziali per addetto	Contatti negli ultimi 12 mesi per addetto	Beneficiari Naspi per addetto
<b>Nord-ovest</b>	436	763	389	235
<b>Nord-est</b>	348	643	465	310
<b>Centro</b>	353	644	372	181
<b>Sud e Isole</b>	379	922	315	157
<b>Totale</b>	380	801	359	196

Fonte: ANPAL, Monitoraggio dei servizi per il lavoro 2017

Considerando le stime dei potenziali beneficiari di Naspi per numero dei dipendenti pubblici dei servizi per l'impiego per regione, abbiamo un carico medio di 121 soggetti per operatore pubblico (figura 2.2). Fra le regioni in cui si è verificato un impatto maggiore dei servizi troviamo quelle più organizzate e strutturate in sistemi integrati con i servizi privati (Veneto, Lombardia ed Emilia Romagna) e regioni in cui l'accREDITAMENTO dei servizi privati è di recente stato introdotto nelle procedure regionali quali Campania e Puglia. I 1.737

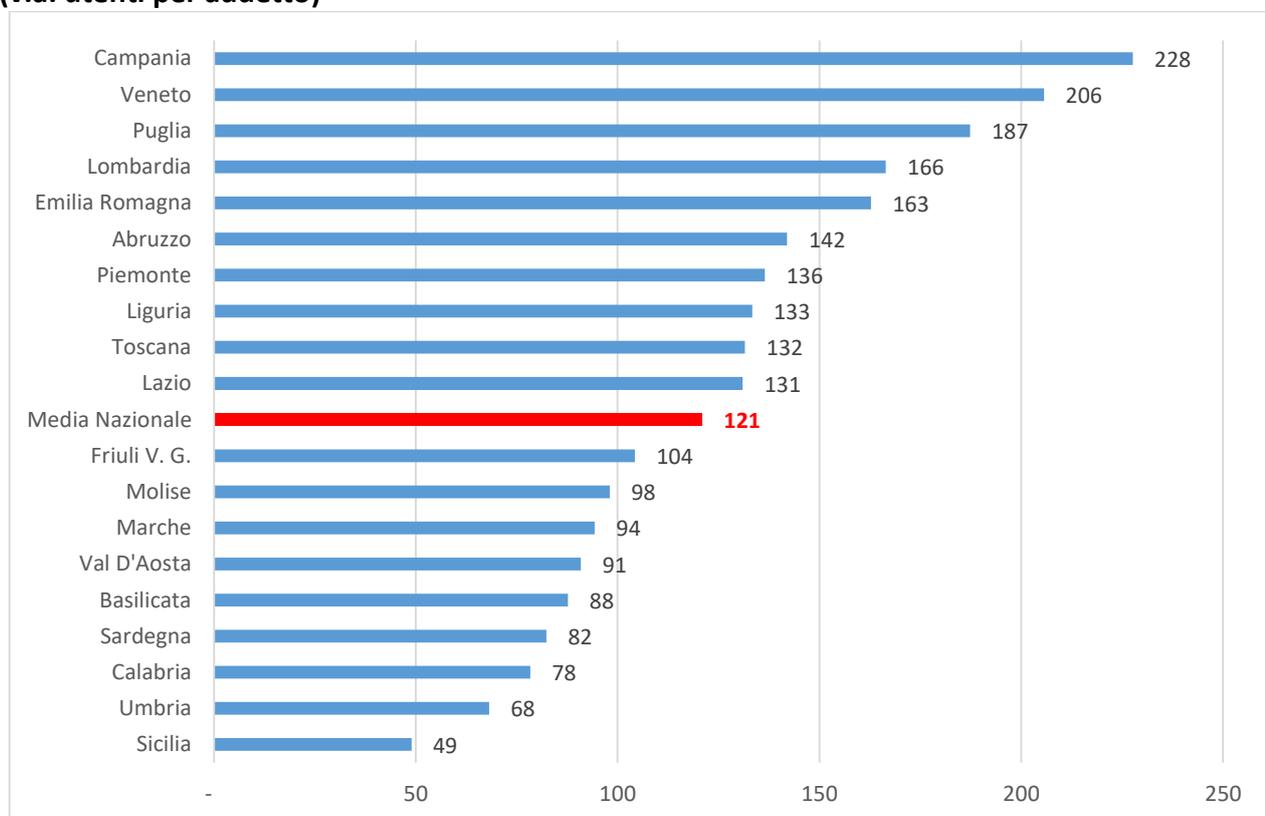
<sup>12</sup> Ibidem: figura 6

<sup>13</sup> Ibidem: pagina 43

<sup>14</sup> Ibidem: tavola 27

operatori pubblici per l'impiego della Regione Siciliana, per via del loro alto numero di addetti, avrebbero un carico di soli 49 potenziali beneficiari dell'assegno di ricollocazione.

**Figura 2.2– Indicatori per carico di lavoro per i potenziali beneficiari dell'assegno di ricollocazione (v.a. utenti per addetto)**



Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

L'età media degli operatori pubblici è molto elevata, e solo il 28,7% ha conseguito la laurea. In particolare, i dipendenti a tempo indeterminato (il 94% del totale) nel 58,2% dei casi hanno il diploma di scuola superiore e il 12,8% hanno la licenza media.

**Tabella 2.3 – Titolo di studio degli operatori dei Cpi per tipologia di contratto (%)<sup>15</sup>**

Tipologia di Contratto	Tempo Indeterminato	Contratti a termine	MR	Totale
<b>Titolo di studio</b>				
Fino alla licenza media	12,8	0	0	12
Fino al diploma	58,2	22,04	56	56,3
Titolo di istruzione terziaria, Laurea, dottorato, post-laurea	26,1	75,12	28	28,7
ND	3,0	2,84	16	3
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Anpal, Monitoraggio dei servizi per il lavoro 2017

Nonostante il livello di servizio offerto sia spesso limitato alla Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) o alla fase di accoglienza, l'indagine campionaria (su dipendenti CPI) condotta da Anpal ha registrato una forte criticità di sottodimensionamento dell'organico tanto che gli operatori hanno evidenziato la necessità di un fabbisogno medio aggiuntivo di 11 addetti per Centro per l'impiego che, moltiplicati per i 501 CPI del sistema italiano, richiederebbe l'assunzione di oltre 5.500 nuovi addetti, da dedicare prevalentemente ai seguenti servizi:

- Orientamento di II livello e bilancio delle competenze

<sup>15</sup> Ibidem: tabella 23

- Incontro domanda-offerta
- Servizi di inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati.

*Analizzando le tipologie di professionalità mancanti, per quanto la figura dell'operatore amministrativo rappresenti poco più di un quarto delle richieste di personale aggiuntivo, in gran parte dei casi i Cpi lamentano la carenza di figure specialistiche, principalmente orientatori (circa il 40% delle richieste), esperti in consulenza aziendale (circa 13%) e mediatori culturali (10%)<sup>16</sup>.*

I servizi elencati sono attività che i servizi pubblici non riescono a svolgere per via della mancanza di competenze specifiche e della scarsità di risorse da destinare alle attività di riqualificazione e ricollocazione dei disoccupati. Le professionalità mancanti nel pubblico sono invece largamente disponibili presso gli operatori privati autorizzati ai servizi di ricollocazione. Infatti, con l'avvio del nuovo scenario delle politiche attive, in seguito all'attuazione del programma Garanzia Giovani e del regime di accreditamento nazionale previsto dal D.lgs. 150/2015, si è realizzata la rete pubblico-privata degli operatori del mercato del lavoro. Attualmente risultano accreditati all'Albo Nazionale<sup>17</sup>, per i servizi legati all'assegno di ricollocazione, 1.723 sedi<sup>18</sup> (1.380 a livello nazionale e 343 a livello regionale), presso i quali, a norma del D.M. 11 gennaio 2018 (articolo 6, comma 1, lettera f), operano obbligatoriamente almeno due operatori qualificati presso ogni sportello territoriale.

I soggetti accreditati sono rappresentati dalle Agenzie per il lavoro, autorizzate a livello nazionale alle attività di somministrazione e di intermediazione, tra cui la Fondazione Consulenti per il Lavoro (le cui 447 sedi territoriali, distribuite su tutto il territorio nazionale, rappresentano il 25% del totale delle sedi autorizzate).

Quindi, secondo le nostre stime, il personale degli operatori privati al momento ammonta ad almeno 3.500 addetti specializzati nei servizi di ricollocazione. Pertanto, il progetto di potenziamento e riqualificazione dei servizi per il lavoro richiede il più ampio coinvolgimento degli operatori privati.

---

<sup>16</sup> Ibidem: pagina 44

<sup>17</sup> Come previsto dall'articolo 12, comma 3 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150: "ANPAL istituisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro secondo i criteri di cui al comma 1, nel quale vengono iscritte le agenzie per il lavoro di cui al comma 2 nonché le agenzie che intendono operare nel territorio di regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento."

<sup>18</sup> Il dato è tratto dalla consultazione dell'"Albo Accreditamento Nazionale". L'Albo è raggiungibile all'indirizzo: <https://servizi.anpal.gov.it/Operatori/Pagine/AccreditamentoNazionale.aspx>

### 3. Visti di profilo: l'analisi della rioccupabilità dei disoccupati involontari

L'attività di ricerca della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro sui dati del Campione Integrato sulle Comunicazioni Obbligatorie (CICO) del Ministero del Lavoro ha consentito di individuare i fattori che ostacolano e quelli che, viceversa, favoriscono il reimpiego dei disoccupati involontari. L'analisi statistica multi-variata condotta evidenzia il ruolo dei mercati del lavoro regionali nel determinare la rioccupabilità dei disoccupati. Se è abbastanza scontata la differenziazione territoriale del mercato del lavoro italiano, forse lo è di meno il principale fattore di ricollocazione: la causale della cessazione per iniziativa del datore di lavoro<sup>19</sup>.

Il fattore "casuale di licenziamento" ha un ruolo primario nel determinare la rioccupabilità. È infatti un indicatore che racchiude in sé le criticità del percorso lavorativo individuale ed appare più importante dell'attività lavorativa precedente o delle caratteristiche personali, quali il genere, l'età, la cittadinanza e il titolo di studio.

Chi esce da un licenziamento, sia esso collettivo o individuale, si trova ad affrontare la strada più accidentata nel percorso di reimpiego. Chi, invece, si trova disoccupato alla scadenza di un contratto a termine è mediamente più "attrezzato" per gestire una situazione di questo tipo. La durata del sussidio non sembra influenzare la durata di ricerca di una nuova occupazione, piuttosto il contrario, almeno nei primi mesi di disoccupazione.

L'analisi condotta non smentisce, ma integra il ruolo di fattori più "tradizionali", come il settore economico di provenienza, la professione o il genere. Si evidenzia, a tale proposito, un problema di ricollocazione dei lavoratori più anziani, dei cittadini di altri Stati membri della UE (ma non di quelli extra-UE), delle donne e degli individui senza laurea. Un problema di ricollocazione più rilevante si riscontra per i lavori esecutivi d'ufficio e nelle professioni ad elevata specializzazione (docenti esclusi). A livello settoriale, incontra più difficoltà chi ha perso il lavoro nella manifattura.

Dall'esame dei dati, emerge inoltre una grande variabilità nei tempi di reimpiego dei disoccupati involontari, da pochi giorni a nessuna ricollocazione in un biennio. Dal punto di vista delle Istituzioni pubbliche, accorciare i tempi del reinserimento è cruciale per ridurre la spesa. Per il disoccupato, almeno fino a quando c'è la copertura del sussidio, l'obiettivo è trovare un impiego "congruo e coerente" con il proprio profilo professionale, e nei limiti del possibile anche stabile, per evitare di ritrovarsi a breve nella medesima situazione.

Nello svolgere la funzione di "agevolatori" del reimpiego, i soggetti e gli enti interessati devono tenere conto del grado di difficoltà implicito in ciascuna situazione individuale, mediante una tecnica nota come *profilazione*. Attraverso tale attività si recuperano infatti le informazioni necessarie per ottimizzare il processo di reimpiego. Questo implica l'accesso a una serie di informazioni individuali e sul sistema locale del lavoro di residenza del disoccupato, o in altri realisticamente da esso raggiungibili.

I disoccupati amministrativi involontari (vedi Paragrafo 3.1), ovvero i beneficiari del sussidio di disoccupazione, costituiscono un elemento strutturale dei moderni mercati del lavoro, sempre meno caratterizzati da un'occupazione a lungo termine.

Sono un gruppo trasversale alle categorie tradizionali dell'indagine statistica del mercato del lavoro, compatibile sia con lo *status* di "disoccupato"<sup>20</sup>, che con quello di "inattivo". Una terza possibilità, solo apparentemente paradossale, è quella che il percettore di NASpl sia classificato come occupato. Lavorare per un numero molto limitato di ore è, infatti, compatibile con il mantenimento del sussidio. Per importi o durate di una certa consistenza si può arrivare alla sospensione ma non alla revoca del sussidio, che scatta solo all'insorgere di rapporti di lavoro della durata di oltre 6 mesi o a tempo indeterminato.

---

<sup>19</sup> La cessazione per iniziativa del datore di lavoro è condizione necessaria per accedere al sussidio di disoccupazione tranne poche e circoscritte eccezioni, come le "dimissioni per giusta causa".

<sup>20</sup> Individui non occupati che cercano concretamente un lavoro e sono disposti ad iniziarlo subito.

### 3.1 DISOCCUPATI “AMMINISTRATIVI” E DISOCCUPATI “STATISTICI”

In un recente studio di due ricercatori dell'INAPP, dopo aver affrontato il tema dell'occupabilità dal lato dell'offerta di lavoro, sulla base dei dati raccolti nella *Rilevazione sulle Forze di Lavoro* dell'ISTAT, si propone l'obiettivo di un'ulteriore validazione del modello tramite fonti amministrative, citando esplicitamente anche il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie.

Il concetto-chiave è quello del *profiling*, ossia lo “sviluppo di una serie di tecniche e procedure per acquisire da parte dell'offerta di servizi conoscenze approfondite sui beneficiari, effettivi o potenziali, allo scopo di migliorare l'attività di intermediazione<sup>21</sup>”.

L'indagine si indirizza proprio nella direzione del *profiling*, quella appunto di misurare i fattori determinanti per la rioccupabilità tramite il Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO), che deriva direttamente da una fonte amministrativa, le Comunicazioni Obbligatorie (CO).

I concetti di disoccupazione e occupazione si declinano diversamente nella statistica ufficiale e nelle fonti amministrative. Si tratta di differenze di rilievo, che è opportuno richiamare almeno in linea generale.

Dal punto di vista statistico, le definizioni ISTAT-EUROSTAT, che riprendono i criteri suggeriti dell'Ufficio Internazionale del Lavoro (*International Labour Office*, ILO), riconducono la condizione professionale individuale entro uno schema a tre uscite: si viene classificati tra gli occupati se si è lavorato per un compenso per almeno un'ora<sup>22</sup> nella settimana di riferimento; si viene invece classificati tra i disoccupati se si verificano contestualmente tre condizioni:

- a) non si è occupati;
- b) si è disponibili a iniziare a lavorare entro 2 settimane;
- c) si è cercato attivamente lavoro nelle 4 settimane che precedono l'intervista.

Coloro che non rientrano tra gli occupati ed i disoccupati vengono classificati come inattivi. Questi ultimi includono anche la fascia intermedia tra disoccupazione ed inattività rappresentata dalle *forze di lavoro potenziali*, costituite da coloro che vorrebbero lavorare ma non soddisfano contemporaneamente entrambi i due principali requisiti della disoccupazione, ovvero disponibilità immediata o ricerca attiva, ma solo uno di essi.

La disoccupazione amministrativa deriva invece da un evento ben preciso: la perdita dell'impiego per un fatto subito dal lavoratore (*disoccupazione involontaria*). Questa situazione è compatibile con la disoccupazione statistica ma non ne rappresenta una condizione necessaria o sufficiente.

I presupposti per l'accesso al sussidio di disoccupazione sono:

- a) lo stato di disoccupazione involontaria (che deriva dalla tipologia della cessazione subita);
- b) la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID);
- c) la sussistenza dei requisiti contributivi

Un disoccupato amministrativo può quindi, a differenza di un disoccupato statistico, non solo non cercare attivamente lavoro, ma anche lavorare, anche per ben più di un'ora alla settimana.

I disoccupati ISTAT della *Rilevazione sulle Forze di lavoro* sono stati in media, nel 2017, 2,9 milioni, in flessione rispetto ai circa 3 milioni dell'anno precedente.

Per valutare le differenze fra i disoccupati statistici e i disoccupati amministrativi, è possibile considerare la domanda G9 del questionario Istat: **“Nella settimana “DA LUNEDÌ” ... A DOMENICA...” aveva il sussidio disoccupazione o l'indennità di mobilità o, pur avendone maturato il diritto, era in attesa di riscuoterlo?”**

<sup>21</sup> Centra M. e Gualtieri V. (2016). “Il sistema di profilazione dei beneficiari dei servizi per il lavoro - Nota tecnica” (Draft 28 luglio).

<sup>22</sup> Il lavoro può anche non essere retribuito nel caso si svolga presso la ditta di un familiare.

**Tabella 3.1 - Distribuzione % beneficiari di sussidio di disoccupazione o mobilità per condizione professionale. Media 2016 e 2017**

	2016	2017
<b>Occupati</b>	<b>10,3</b>	<b>9,4</b>
persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-occupati	34,2	34,0
persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-inattivi	6,8	8,4
<b>Totale persone in cerca (disoccupati)</b>	<b>41,0</b>	<b>42,3</b>
inattivi in età lav., cercano non attivamente ma disponibili	16,8	17,3
inattivi in età lav., cercano ma non disponibili	2,5	2,7
inattivi in età lav., non cercano ma disponibili	14,3	14,8
inattivi in età lav., non cercano e non disponibili	14,4	13,0
inattivi in età non lav., più di 64 anni	0,8	0,6
<b>Totale inattivi</b>	<b>48,8</b>	<b>48,3</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati ISTAT (micro-dati della Rilevazione sulle Forze di lavoro, aggiornamento al IV trimestre 2017).

Questa domanda del questionario della *Rilevazione sulle Forze di Lavoro* ISTAT consente di verificare la distribuzione dei percettori del sussidio di disoccupazione e dell'indennità di mobilità rispetto alle categorie statistiche del mercato del lavoro (occupati / disoccupati / inattivi).

Non dovrebbe sorprendere, alla luce delle considerazioni appena svolte, che le categorie statistiche e quelle amministrative non coincidano: nel 2016-17, poco meno della metà dei percettori viene classificata statisticamente tra gli inattivi, il 10% tra gli occupati ed il 41%, poco più dei due quinti, tra i disoccupati statistici.

Una quota dei beneficiari di sussidio non risulta interessata ad un'occupazione: si tratta della residuale quota di inattivi *over 64*, di coloro che non cercano lavoro e non sono comunque disponibili e della piccola quota di coloro che cercano lavoro ma non sono immediatamente disponibili.

Resta comunque circa un terzo dei beneficiari di sussidio che è realisticamente attivabile. Un obiettivo del mix di politiche attive e passive dovrebbe essere quello di attivare tale quota, tutt'altro che marginale.

Secondo i dati campionari ISTAT appena richiamati, una quota nettamente superiore alla metà dei beneficiari del sussidio *non viene classificata* tra i disoccupati statistici e poco più del 40% *rientra invece nella condizione di disoccupato*. Applicando questa ultima percentuale alla stima dei beneficiari del sussidio, l'area di sovrapposizione tra disoccupazione statistica ed amministrativa (con sussidio) è pari a circa mezzo milione di individui all'anno. Tale quota rappresenta circa un quarto dei disoccupati della rilevazione Istat *Forze di Lavoro* con precedenti esperienze lavorative (ex occupati o ex inattivi) e circa un terzo dei soli disoccupati ex occupati (1,5 milioni circa).

### 3.2 CAMPO D'INDAGINE: POTENZIALI BENEFICIARI DI NASPI SEGUITI PER I 24 MESI SUCCESSIVI ALLA CESSAZIONE

L'occupabilità di un individuo misura la sua propensione ad *essere* occupato, contrapposta alle condizioni di disoccupato e a quella di inattivo.

Nei soggetti osservati, l'occupabilità è stata in passato tale da garantire i requisiti per l'accesso alla NASpi, ma non è risultata sufficiente per evitare la disoccupazione involontaria. Si tratta quindi di un'occupabilità "sotto giudizio", che può essere confermata o smentita nel percorso di ricollocamento. Le qualità che, a qualunque livello della scala professionale, si erano rivelate utili a trovare lavoro in passato, potrebbero non esserlo più nella fase di ricollocazione (come nel caso della disoccupazione tecnologica e delle crisi settoriali).

Si tratta di individuare quali fattori siano d'aiuto e quali di ostacolo nel trovare un nuovo (altro) lavoro. Tale ambito si definisce "*rioccupabilità*", termine che indica una specificità rispetto alla semplice "occupabilità".

Lo studio sulla rioccupabilità utilizza i dati del Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)<sup>23</sup> del Ministero del Lavoro e interessa i disoccupati involontari nell'anno (l'ultimo trimestre del 2014 e i primi tre trimestri del 2015), osservati in tutti i casi nei 24 mesi successivi all'evento di cessazione del lavoro. La scelta del periodo di osservazione dipende:

- a) dalla durata massima della NASpl (due anni);
- b) dall'aver a disposizione, nel campione CICO, dati fino al terzo trimestre del 2017.

La variabile dipendente è rappresentata dalle *giornate contrattualizzate* nei 24 mesi successivi alla perdita involontaria del lavoro. Rispetto ad un approccio *dicotomico* (occupato/disoccupato) si utilizza quindi un approccio *gradualistico*: la capacità di ricollocarsi si misura con la quota di giornate contrattualizzate in un biennio, che rappresenta un riferimento quantitativo abbastanza solido, il cui massimo teorico è di 730 (365×2).

Prima di introdurre il modello statistico di analisi multi-variata, si riportano alcune evidenze descrittive, a titolo introduttivo. Si tratta di variabili di comune utilizzo in questo tipo di analisi, rielaborate in modo da favorire una lettura compatta e per accorpare voci con una presenza minima nel campione di partenza. Le variabili di classificazioni sono, in dettaglio:

- la regione di domicilio del disoccupato involontario;
- il grande gruppo professionale rielaborato; del contratto cessato;
- la branca di attività economica del contratto cessato;
- la classe di età;
- il massimo titolo di studio conseguito (laurea/inferiore a laurea);
- la cittadinanza (italiana, altre UE, non UE);
- la tipologia di orario (full-time o part-time);
- la casuale di cessazione dell'evento che ha innescato la disoccupazione involontaria (con requisiti di accesso NASpl).

Si tratta delle stesse variabili che verranno utilizzate nel modello statistico. Nelle elaborazioni presentate, i dati vengono sempre distinti anche per genere.

### **Tabella 3.2 - Giornate contrattualizzate medie nei 24 mesi successivi all'evento di disoccupazione involontaria per regione e genere**

Le differenze **regionali** in termini di giornate contrattualizzate medie dopo l'evento NASpl sono piuttosto consistenti, con i valori più bassi, inferiori alle 300 giornate, in Calabria e Sicilia e quelli più elevati in Trentino-Alto Adige (425 giornate), Valle d'Aosta (394) e Veneto (375). Piuttosto elevati (oltre 360 giornate nei 24 mesi successivi) anche i valori di Toscana, Lombardia ed Emilia-Romagna, con il Friuli-Venezia Giulia prossimo a tale soglia.

Su valori vicini alle 350 giornate contrattualizzate (su 24 mesi, rispetto a 730 giornate massime teoriche) troviamo Piemonte, Liguria, Marche e Basilicata (prima delle regioni meridionali). A un livello di poco inferiore il Lazio (344 giornate) e l'Umbria (340). La media nazionale coincide con il valore registrato nel Lazio.

---

<sup>23</sup> A fronte degli indubbi pregi in termini di dimensioni campionarie e di precisione sulle caratteristiche dei rapporti di lavoro attivati e cessati, vi sono tuttavia nel campione "CICO" dei limiti: la condizione di disoccupazione viene desunta e non sono disponibili inoltre le CO della somministrazione (mod. UNISOMM) ed i buoni lavoro. Si tratta di assenze di un certo rilievo nell'ambito delle opzioni a disposizione di un disoccupato. La precisione sulla misurazione della domanda di lavoro (cioè dal lato del datore) è invece notevole in termini di gruppo professionale e di attività economica. La numerosità campionaria è elevata: 4 date di nascita al mese, un 13% teorico della popolazione di lavoratori dipendenti e parasubordinati assunti o cessati dal 2008 in avanti. Rispetto alle limitazioni, vale una considerazione, che agli autori della presente nota appare cruciale: il campione CICO è longitudinale, permette quindi di osservare la storia lavorativa degli individui, in questo caso nella fase successiva alla perdita del posto di lavoro. Pertanto si è in grado (con i limiti sopra accennati) di osservare i tempi dell'eventuale reimpiego e la durata dei nuovi rapporti di lavoro.

	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	331	364	349
Valle d'Aosta	376	392	384
Lombardia	353	378	366
Trentino-Alto Adige	409	436	425
Veneto	370	380	375
Friuli-Venezia Giulia	349	366	358
Liguria	339	356	348
Emilia-Romagna	362	367	365
Toscana	368	367	367
Umbria	320	355	340
Marche	341	353	347
Lazio	334	353	344
Abruzzo	329	332	331
Molise	329	336	332
Campania	305	324	313
Puglia	320	324	321
Basilicata	340	358	347
Calabria	271	316	291
Sicilia	278	320	295
Sardegna	286	319	302
Italia	332	356	344

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

**Tabella 3.3 - Giornate contrattualizzate medie nei 24 mesi successivi all'evento di disoccupazione involontaria per grande gruppo professionale riabilitato e genere**

	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti e responsabili piccole aziende	307	315	310
Professioni a elevata specializzazione (escl. docenti)	335	361	347
Docenti	560	558	558
Professioni tecniche	344	369	356

**Tabella 3.4 - Giornate contrattualizzate medie nei 24 mesi successivi all'evento di disoccupazione involontaria per branca di attività economica di uscita e genere**

	Maschi	Femmine	Totale
Professioni qualificate commerciali e nei servizi	326	306	313
Operai specializzati	310	328	313
Conduttori impianti, operai e conducenti	348	282	335
Prof. non qualificate	318	319	318
Totale	332	356	344

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

Abruzzo e Molise si collocano poco sopra le 330 giornate. La Puglia si attesta sulle 321 giornate, la Campania sulle 313 e la Sardegna poco sopra le 300.

Le donne mostrano quasi costantemente un numero di giornate contrattualizzate superiore a quello degli uomini. Ritorniamo su questo punto alla fine del paragrafo.

Il **grande gruppo professionale** vede spiccare, per il numero di giornate contrattualizzate nei 24 mesi successivi all'evento di disoccupazione involontaria, i Docenti (558 giornate).

Due gruppi professionali con una capacità di ricollocazione relativamente elevata sono *Professioni a elevata specializzazione (esclusi i Docenti)* e *Professioni tecniche* (347 e 356 giornate, rispettivamente).

Tutti gli altri gruppi professionali si ritrovano sotto la media, che, si ricorda, è pari a 344 giornate medie in un biennio.

Un gradino sopra gli altri gruppi si trova il lavoro manuale qualificato (*Conduttori impianti, operai e conducenti*) con 335 giornate. Tutti gli altri gruppi professionali si collocano tra le 310 e le 318 giornate contrattualizzate.

Se escludiamo i Docenti, le differenze tra gli altri gruppi professionali non sono eclatanti. Si rileva inoltre che non ci sono rilevanti differenze di genere in termini di rioccupabilità.

La **branca di attività economica** di uscita (Agricoltura esclusa) che manifesta la migliore possibilità di ricollocazione è quella *Amministrazioni Pubbliche e Istruzione* (in cui rientra anche *Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali*). Si tratta di 534 giornate contrattualizzate medie. Al secondo posto, con 408 giornate, la Sezione *Sanità e assistenza sociale*, anch'essa caratterizzata da una forte presenza pubblica.

Appare lecita quindi la considerazione che il settore pubblico crea una buona quantità disoccupazione involontaria, ma un'analisi sugli sbocchi ci direbbe che la assorbe anche in modo proporzionale.

	Maschi	Femmine	Totale
<b>Manifatturiere e estrattive (B-C)</b>	298	278	291
<b>Energia elettr. gas e acqua (D-E)</b>	381	308	371
<b>Costruzioni (F)</b>	284	195	279
<b>Commercio (G)</b>	309	301	304
<b>Trasporti (H)</b>	398	348	387
<b>Alloggio e ristorazione (I)</b>	337	318	327
<b>Servizi ICT e finanziari (J-K)</b>	327	325	326
<b>Serv. profession. e immobil. (L-N)</b>	367	364	365
<b>Amm. Pubbl. e Istruzione (O-P, U)</b>	514	540	534
<b>Sanità e ass. sociale (Q)</b>	390	413	408
<b>Servizi alle famiglie (R-S)</b>	306	304	304
<b>Servizi domestici (T)</b>	234	241	240
<b>Totale</b>	332	356	344

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

**Tabella 3.5 - Giornate contrattualizzate medie nei 24 mesi successivi all'evento di disoccupazione involontaria per classe di età e genere**

	Maschi	Femmine	Totale
<b>16-29 anni</b>	333	337	335
<b>30-39 anni</b>	362	376	369
<b>40-49 anni</b>	350	381	366
<b>50-64 anni</b>	277	319	297
<b>Totale</b>	332	356	344

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

**Tabella 3.6 - Giornate contrattualizzate medie nei 24 mesi successivi all'evento di disoccupazione involontaria per massimo titolo di studio conseguito e genere**

	Maschi	Femmine	Totale
<b>Alto (Laurea)</b>	462	504	492
<b>Medio-basso</b>	322	327	324
<b>Totale</b>	332	356	344

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

**Tabella 3.7 - Giornate contrattualizzate medie nei 24 mesi successivi all'evento di disoccupazione involontaria per tipo di orario e genere**

	Maschi	Femmine	Totale
<b>Italia</b>	333	374	353
<b>Altra UE</b>	294	258	272
<b>Non UE</b>	346	309	328
<b>Full-time</b>	328	375	347
<b>Totale</b>	332	356	344
<b>Part-time</b>	342	338	339
<b>Totale</b>	332	356	344

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

Al terzo posto per capacità di ricollocazione si trovano coloro che escono da aziende del settore *Trasporti* (387 giornate), *Energia elettrica, gas e acqua* (371) e *Servizi professionali e immobiliari* (365).

Gli altri settori si collocano sotto la media di 344 giornate. *Alloggio e ristorazione* e *Servizi ICT e finanziari* sono appaiati subito sopra le 325 giornate. Poco sopra le 300 giornate contrattualizzate troviamo *Commercio* e *Servizi alle famiglie*. La *Manifattura* è a quota 291, le *Costruzioni* a quota 279 ed infine i *Servizi domestici* chiudono la classifica con 240 giornate contrattualizzate.

Per **classe di età**, i disoccupati involontari trentenni e quarantenni (369 e 366 giornate rispettivamente) godono di un relativo vantaggio su giovani *under 30* (335) e, in misura più marcata, rispetto ai disoccupati maturi cinquanta-sessantenni (297 giornate). Ad eccezione dei giovani fino a 29 anni, si registra un apprezzabile vantaggio della componente femminile su quella maschile.

La presenza della **laurea** comporta, almeno apparentemente, un vantaggio consistente in termini di rioccupabilità, in particolare per le donne (504 giornate) rispetto agli uomini (464). Per i non laureati, invece, la differenza di genere è minima (322 giornate gli uomini e 327 le donne).

La **cittadinanza** italiana (353 giornate) sembra offrire un relativo vantaggio, soprattutto nei confronti dei cittadini di altri Stati Membri (272 giornate). I cittadini di Stati extra UE si collocano in posizione intermedia (328 giornate). Le donne italiane godono apparentemente di un notevole vantaggio sui maschi, mentre il contrario avviene per i cittadini stranieri, tra i quali sono gli uomini ad avere mediamente un maggior numero di giornate contrattualizzate.

Tra il **full-time** ed il **part-time** in media la differenza è piuttosto modesta, con una lieve prevalenza del primo in termini di giornate contrattualizzate. Mentre fra le donne sono avvantaggiate quelle che hanno perso un lavoro full-time rispetto a quelle che hanno perso un part-time, per gli uomini accade il contrario.

La **causale di cessazione** è un'informazione che incorpora insieme la tipologia contrattuale e

**Tabella 3.9 - Giornate contrattualizzate medie nei 24 mesi successivi all'evento di disoccupazione involontaria per causale di cessazione e genere**

	Maschi	Femmine	Totale
<b>Scadenza a termine/Term. modificato</b>	376	406	392
<b>Altro</b>	362	385	376
<b>Dimissioni giusta causa</b>	308	202	260
<b>Cessazione attività</b>	367	345	356
<b>Licenziamento collettivo</b>	158	138	152
<b>Licenz. durante il periodo di formazione</b>	200	254	224
<b>Mancato superam. del periodo di prova</b>	340	297	323
<b>Licenz. per giustificato motivo oggettivo</b>	259	231	246
<b>Lic. giusta causa/giust. motivo soggettivo</b>	191	170	183
<b>Totale</b>	332	356	344

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

verse, dal superamento del periodo di comporto (malattia) ai casi di *libera recedibilità* (come nel caso dei dirigenti).

Si configura pertanto una forte distinzione tra eventi "abituali", come la scadenza a termine del tempo determinato, ed eventi "catastrofici", come i licenziamenti collettivi o per giusta causa. Nell'ipotesi di lavoro, sono i secondi, gli eventi "catastrofici", a mettere maggiormente sotto stress il potenziale di rioccupabilità.

La casistica dei docenti precari della scuola comporta una parziale distorsione delle analisi descrittive fino ad ora presentate. Infatti, nel caso del livello di istruzione, incidono notevolmente i rinnovi delle supplenze (professione "Docenti") e il personale con la laurea, comportando, un effetto di elevata rioccupabilità.

Nello stesso tempo, nelle supplenze, la quota femminile è molto elevata, e ciò si riflette sul numero medio di giornate contrattualizzate, più elevato per le donne.

Per un'analisi più accurata occorrerebbe, però, escludere la professione "Docenti", in quanto supplenti e precari mostrano un comportamento sistematico di mancata occupazione nei soli mesi estivi.

Con l'uso del modello statistico si intende proprio chiarire tale tipo di questioni, cosa che non è fattibile tramite la sola analisi statistica descrittiva.

il motivo della disoccupazione involontaria. La *Scadenza a termine* è associata al tempo determinato. Il *Licenziamento collettivo* è associato al tempo determinato ed il *Licenziamento durante il periodo di formazione* all'apprendistato.

La tipologia contrattuale non è priva di ambiguità: il tempo indeterminato nel Lavoro domestico e nelle Costruzioni ha un significato ben diverso che nelle P.A. o nel Credito. Lo stesso vale per il tempo determinato, che può avere, alternativamente, durate piuttosto lunghe, un carattere "ricorrente" (supplenze, stagionali) o essere un lavoro effettivamente saltuario.

Come si può verificare dalla tabella, l'analisi descrittiva per causale di cessazione presenta le variazioni maggiori tra le variabili di classificazione considerate, superiori anche a quelle che si registrano per le regioni.

Le *chances* di rioccupabilità appaiono migliori per *Scadenze a termine*, *Cessazione attività* e la tipologia residuale "Altro", che ingloba voci di-

### 3.3 MODELLO STATISTICO, VARIABILI E CAMPO DI OSSERVAZIONE

Per esaminare il ruolo dei fattori che influenzano la rioccupabilità, si è utilizzato un modello lineare generalizzato<sup>24</sup>, che consente di operare una lettura simultanea dei fattori – qualitativi, con l'eccezione della classe di età (ordinale) – individuati tra quelli presenti nel campione tratto dalle Comunicazioni Obbligatorie.

<sup>24</sup> Sui Modelli Lineari Generalizzati (Generalized Linear Models – GLM) si rimanda a: Agresti, A., & Tarantola, C. (2018). Simple ways to interpret effects in modeling ordinal categorical data. *Statistica Neerlandica*; Chaudhuri S., Handcock M. S. & Rendall M. S. (2010). A conditional empirical likelihood approach to combine sampling design and population level information. "National University of Singapore Technical Report", n. 3; McCullagh P., Nelder J. A. (1989). "Generalized Linear Models", II ed., Londra, Chapman and Hall; Nelder J. A., Wedderburn R. W. M. (1972), Generalized Linear Models, in "Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)", Vol. 135, n. 3.

Nella presente formulazione del modello, si è introdotta inoltre una *covariata* quantitativa, la *durata massima iniziale del sussidio*, determinata dalla storia contributiva recente del soggetto. Tale variabile è stata introdotta per verificare il possibile impatto in termini di ritardo nel reimpiego, per sfruttare al massimo il sussidio di disoccupazione.

Con il modello statistico si vuole isolare l'impatto di ogni singolo fattore e di ciascuna modalità che esso assume, cosa di fatto impossibile mediante la sola analisi descrittiva. Alle modalità di ciascun fattore è associato un parametro che esprime, in termini probabilistici, il numero di giornate retribuite nei 24 mesi successivi alla cessazione. Il pregio del modello è di mettere in rapporto variabili "indipendenti" (esplicative), qualitative od ordinali, con una variabile "dipendente" quantitativa. È anche possibile inserire tra le variabili esplicative una covariata quantitativa, rappresentata appunto dalla durata massima del sussidio, espressa in giorni.

Il livello di significatività statistico è molto elevato, con rischio di errore per ogni singolo fattore del modello inferiore allo 0,5%. Il numero di giornate retribuite nel biennio successivo alla cessazione, rappresentate nel modello, è il grado di rioccupabilità *ex post* espresso dall'individuo.

Il modello è di tipo additivo: i parametri di ciascuna modalità si sommano, configurando le giornate stimate post-cessazione di un individuo che abbia determinate caratteristiche: ad esempio un quarantenne italiano, non laureato, operaio specializzato, residente nelle Marche, che abbia perduto il lavoro per la "cessazione attività" di un'impresa manifatturiera e con alle spalle una storia contributiva tale da garantirgli eventualmente 2 anni di NASpl.

Un primo "set" di fattori esplicativi è relativo al rapporto di lavoro cessato e, più in generale, alla storia lavorativa. Si tratta:

- della casuale di cessazione;
- del grande gruppo professionale della classificazione CP 2011;
- della branca di attività economica secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007.

Le variabili originali sono state in parte rielaborate in funzione degli obiettivi e della significatività statistica del modello.

Nella causale di cessazione:

- la cessazione dei contratti con *termine modificato* è stata assimilata alla *scadenza a termine*;
- il *licenziamento per giusta causa* e quello per *giustificato motivo soggettivo* sono stati accorpati;
- sono stati accorpati anche il *licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione* e il *licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione*.

Nel caso del grande gruppo professionale:

- sono stati separati i docenti dal resto delle professioni ad elevata specializzazione (per il peculiare ruolo delle supplenze per il personale non di ruolo);
- sono stati esclusi nel primo grande gruppo i membri degli organismi di governo e di assemblee ed i dirigenti della pubblica amministrazione<sup>25</sup> (1.1) ed accorpati i gruppi 1.2 (amministratori e dirigenti di grandi aziende) ed 1.3 (responsabili di piccole aziende).

Nel caso della branca di attività economica sono stati effettuati alcuni accorpamenti rispetto alle sezioni ATECO 2007 evidenziati nelle descrizioni presenti nelle relative tabelle.

Un secondo “set” di variabili descrive le caratteristiche individuali. Si tratta del genere, dalla nazione di cittadinanza a tre modalità (Italia; Altra UE; non UE), della classe di età (fino a 29 anni; 30-39; 40-49; 50+) e del massimo livello di istruzione, semplificato nella dicotomia laurea/non laurea<sup>26</sup>.

Nel modello è stata inserita, come variabile “di contesto”, la regione di domicilio, come indicatore delle opportunità di impiego più agevolmente accessibili. In una certa misura anche il gruppo professionale e la branca di attività sono “variabili di contesto”, indicando gli ambiti in cui il reimpiego è più agevole dal punto di vista della precedente esperienza lavorativa.

Si tratta quindi di un modello “misto”, con la presenza simultanea di variabili relative all’impiego cessato e alla storia contributiva, di variabili specifiche dell’individuo e di una variabile “di contesto”.

Il campo di osservazione è la “NASpl 2017”, che comprende anche i licenziamenti collettivi, i quali, fino a tutto il 2016, hanno beneficiato della specifica Indennità di Mobilità. La popolazione è quella dei cessati con i requisiti della disoccupazione involontaria ed un’anzianità contributiva sufficiente ad accedere alla NASpl. Non è considerata, pertanto, la disoccupazione agricola.

Il campione osservato è quello dei cessati nei primi tre trimestri del 2015 e nell’ultimo del 2014, di cui si studia la performance occupazionale.

La variabile di performance è rappresentata dalle giornate retribuite nei 24 mesi dalla cessazione, una grandezza che può variare da 0 a 730 giornate (365×2).

Si tratta, ovviamente, di una simulazione, poiché nel periodo interessato la normativa sugli ammortizzatori sociali è cambiata (da ASpl e MiniASpl alla NASpl) e poiché, ovviamente, la Mobilità non era stata ancora superata. La posizione individuale in rapporto al diritto alla NASpl ed al suo probabile godimento è stata ricostruita in base alla storia occupazionale individuale.

Il modello è stato testato in tre stadi della disoccupazione involontaria, in analogia ai gruppi descritti nel capitolo 1:

- a. al momento dell’evento di cessazione con requisiti di accesso alla NASpl 2017;
- b. trascorsi 8 giorni dalla cessazione, termine entro il quale chi trova il lavoro non accede, di fatto, al sussidio; si tratta dei probabili beneficiari del sussidio;
- c. a distanza di 4 mesi dalla cessazione quando scatta, per chi si trovi ancora in NASpl, il diritto a richiedere l’assegno di ricollocazione.

---

<sup>25</sup> È del tutto plausibile che per tali soggetti sussistano rapporti di lavoro preesistenti (e non cessati) la cui attivazione non risulta nel campione CICO, in cui i rapporti attivati (se non cessati) sono presenti dal 2009. In tali situazioni, non è possibile ricostruire con la nostra metodologia le giornate retribuite successive alla cessazione.

<sup>26</sup> La classificazione delle professioni CP2011 ha una struttura gerarchica che in parte ricalca quella del livello di istruzione (cfr. ISTAT, “La classificazione delle professioni”, Roma, 2013), e usare contemporaneamente le due variabili pone un problema di significatività statistica dei risultati.

La seconda popolazione (probabili beneficiari del sussidio) è ovviamente un sottoinsieme della prima (cessati con i requisiti della NASpl 2017) e la terza (potenziali richiedenti l'assegno di ricollocazione), a sua volta, è un sottoinsieme della seconda.

In tutte e tre le specificazioni la significatività statistica delle variabili utilizzate dal modello resta elevata (con un margine di errore inferiore sempre allo 0,5%).

Per costruzione, la "base" è rappresentata dalla causale di cessazione, scelta che corrisponde anche all'effettivo percorso seguito dai disoccupati involontari. Sono presenti per alcune modalità (quasi sempre il licenziamento collettivo), in numero limitato di casi, valori negativi dei coefficienti dei parametri. Tali valori vanno interpretati come impatto medio della modalità rispetto al complesso delle variabili processate dal modello (il minimo di giornate contrattualizzate è ovviamente pari a zero).

Per gli altri fattori, il risultato è espresso con la modalità presa come benchmark, che coincide con quella della performance peggiore (ad esempio, per quanto riguarda la classe di età, dagli *over 49*). Ciononostante, si presentano alcuni valori negativi dal momento che non per tutte le tre popolazioni la modalità risulta avere il minimo "rendimento" in termini di giornate.

### 3.4 COMMENTO DEI RISULTATI DEL MODELLO

La casuale di cessazione emerge, nei disoccupati involontari presenti nei tre differenti passaggi (presenza dei requisiti, accesso alla prestazione, assegno di ricollocazione), come la variabile di maggior impatto sulle prospettive di ricollocazione. Un ruolo di rilievo è riservato alla branca di attività economica "di uscita" e alla variabile "regione di domicilio" del disoccupato amministrativo.

La durata massima del sussidio al momento della cessazione riveste inizialmente un ruolo molto importante nel determinare gli esiti della ricollocazione. In modo inaspettato, una durata maggiore del sussidio determina una maggiore rioccupabilità: una spiegazione plausibile è che una storia contributiva "densa" sia non solo un indicatore di occupabilità ma anche un indicatore di *ri*-occupabilità. Il potere esplicativo si affievolisce, comunque, col permanere del soggetto in NASpl. Tra le variabili concernenti caratteristiche personali, quella con maggiore impatto (negativo, per i più anziani) risulta essere la classe di età. Gli altri fattori esplicativi sono anch'essi staticamente significativi, ma il modello attribuisce loro una minore importanza.

**Tabella 3.10 - Incidenza % delle singole variabili sui risultati del modello statistico di rioccupabilità (Chi-quadrato di Wald)**

	NASPI 2017 presenza requisiti	NASPI 2017 beneficiari	NASPI 2017 > 4 mesi
Causale di cessazione	43,5	56,0	54,6
Grande gruppo professionale	3,2	5,5	6,3
Branca di attività	14,9	9,5	16,0
Classe di età	5,5	6,3	9,5
Cittadinanza	2,7	2,5	3,5
Genere	0,5	0,8	1,2
Liv. di istruzione (laurea/non laurea)	1,4	1,3	0,0
Tipologia orario	0,9	0,1	2,1
Regione	9,7	8,4	5,4
Durata massima sussidio	17,6	9,5	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

"Ai blocchi di partenza" della disoccupazione (prima colonna della tabella a fianco) i fattori nettamente prevalenti nel modello, oltre alla durata massima del sussidio, sono: la causale di cessazione; la branca di attività; la regione di residenza.

Tra i beneficiari del sussidio, la causale di cessazione accresce la sua importanza, che resta elevata anche tra i potenziali richiedenti l'assegno di ricollocazione. La branca di attività conosce invece un relativo ridimensionamento tra i *beneficiari*, mentre cresce di importanza il ruolo del gruppo professionale. Tuttavia, dopo il quarto mese di NASpl la branca di attività si posiziona al secondo posto per ordine di importanza, con un notevole scarto rispetto al terzo fattore per importanza in questo stadio della NASpl, la classe di età.

Con l'aumentare della durata della permanenza in NASpl, cresce relativamente il ruolo della classe di età e diminuisce quello della regione di domicilio.

La covariata quantitativa "durata massima del sussidio" riveste un ruolo secondario (e con segno che diventa negativo) tra i potenziali beneficiari dell'assegno di ricollocazione, quindi al netto di coloro usciti dalla NASpl prima del compimento del quarto mese.

Nella Tabella 3.11 si presentano i valori del coefficiente in termini di ore contrattualizzate nel biennio per le variabili riguardanti il rapporto di lavoro cessato. Nella Tabella 3.12, quelli delle variabili personali e della variabile di contesto "regione di domicilio".

Il modello lineare generalizzato stima l'impatto che le modalità di ciascun fattore hanno in termini di giornate contrattualizzate nel biennio successivo all'evento di disoccupazione involontaria.

Nel fattore-base del modello – la causale di cessazione – ciascun coefficiente rappresenta un valore a sé stante. Nelle altre variabili qualitative (genere, professione, cittadinanza) od ordinali (classe di età) il coefficiente esprime lo scarto rispetto al parametro di riferimento (*benchmark*) scelto per ciascuna variabile (il genere femminile, ad esempio). La scelta del parametro di riferimento non altera comunque la significatività statistica<sup>27</sup> complessiva o le distanze tra i parametri (tra i generi, ad esempio).

I risultati relativi all'intera platea degli "aventi i requisiti" (prima colonna delle tabelle del paragrafo) non sono molto dissimili da quelli della platea di chi accede effettivamente al sussidio, non avendo ritrovato immediatamente un altro lavoro. Maggiori differenze sussistono invece trascorsi 4 mesi di NASpl, quando l'effetto della posizione professionale di partenza si potrebbe affievolire e potrebbero subentrare altri fattori non controllabili, legati al prolungarsi nello status di disoccupazione o a forme di impiego che non si è in grado di controllare (ad iniziare dal "sommerso").

Nell'interpretazione dei coefficienti dei parametri si deve tenere presente che la *Durata massima del sussidio*, che ha un ruolo molto importante nello spiegare per la platea potenziale e i beneficiari di NASpl le giornate contrattualizzate, ha invece un ruolo marginale (e negativo) scattato il quarto mese dell'ammortizzatore sociale. Di conseguenza, cresce l'apporto in termini di numero di giornate contrattualizzate degli altri fattori.

Va considerato che, tra i probabili beneficiari di NASpl e i destinatari dell'assegno di ricollocazione (la seconda e terza sub-popolazione), l'uscita dal campo di osservazione non è determinata da un semplice episodio di attivazione, ma da un'attivazione lavorativa che comporti la sospensione d'ufficio della NASpl (contratto superiore ai 6 mesi o a tempo indeterminato). Di conseguenza, anche tali soggetti possono avere un certo numero di giornate contrattualizzate nel primo quadrimestre.

Il modello (Tabella 3.11) evidenzia, per i licenziamenti individuali per giusta causa/giustificato motivo soggettivo e per quelli collettivi, una penalizzazione rispetto alle altre **causali di cessazione** che danno origine alla disoccupazione involontaria.

Tale penalizzazione si traduce frequentemente in coefficienti negativi nel caso dei licenziamenti, sia collettivi che individuali. I *Licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa* (riclassificati in un'unica voce) indicano una difficoltà conclamata nel mercato del lavoro.

Nel caso dei *Licenziamenti collettivi*, la difficoltà nel ritrovare lavoro deriva da un'esperienza in strutture aziendali complesse e con ruoli specializzati. Inoltre, si può verificare una concentrazione, in una stessa area, di individui con caratteristiche professionali simili, determinando quindi un problema di riassorbimento comprensibilmente più acuto. In presenza ancora dell'Indennità di Mobilità (nel 2015), vi era un regime di prestazione relativamente più favorevole della NASpl e, quindi, una minore pressione nella ricerca di lavoro rispetto al semplice sussidio di disoccupazione. Infine, va considerata la possibilità dell'*adverse selection*, determinata dal fatto che chi aveva un profilo di rioccupabilità migliore ha avuto, prima del licenziamento, un congruo periodo per cercare (e trovare) un'occupazione.

---

<sup>27</sup> La significatività per ciascuna modalità misura quanto l'effetto sia significativamente diverso da zero. Nel caso che alcune modalità abbiano un impatto molto simile a quello del parametro-base, la significatività del parametro risulterà bassa, senza per questo inficiare la significatività complessiva della variabile.

I *Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo* sembrano condizionare negativamente il ricollocamento in tempi brevi, comunque non dopo il conseguimento del diritto dell'assegno di ricollocazione.

Tenendo conto sia della popolazione complessiva con i requisiti d'accesso alla NASpl sia dei beneficiari del sussidio, sia dei soli beneficiari della ricollocazione, la disoccupazione per *Scadenza a termine* è quella che sembra offrire le più elevate probabilità di reimpiego.

La *Cessazione di attività* come causale di uscita condiziona in modo relativamente favorevole le possibilità di trovare lavoro.

Il *Mancato superamento del periodo di prova* è una condizione di partenza piuttosto neutra ai "blocchi di partenza", e incide positivamente sulle probabilità di ritrovare lavoro tra i beneficiari del sussidio e anche nella platea più ristretta dei beneficiari dell'assegno di ricollocazione.

La voce composita "Altro", tra le causali di cessazione, ingloba voci diverse, dal superamento del periodo di comporto (malattia) ai casi di libera recedibilità (come nel caso dei dirigenti), ed è associata ad una elevata probabilità di ritrovare rapidamente lavoro nella fase immediatamente successiva alla cessazione, mentre ha un impatto intermedio in seguito.

Le *Dimissioni per giusta causa* sono associate a una probabilità di ricollocamento medio-bassa.

Il *Licenziamento durante il periodo di formazione* condiziona negativamente la *chances* di ricollocazione nell'immediato, ha un impatto intermedio tra i beneficiari di NASpl e risulta invece una condizione piuttosto favorevole dopo il 4 mese di disoccupazione involontaria.

Complessivamente, le gerarchie della rioccupabilità presentano una buona correlazione tra il momento della cessazione (con i requisiti necessari) e quello dell'avvio del sussidio della NASpl, e tra quest'ultimo e quello in cui scatta il diritto all'assegno di ricollocazione. Tra i due "estremi" il grado di correlazione è minore, e in alcuni casi le gerarchie si modificano in modo consistente.

Tra i **grandi gruppi professionali**, spicca la forte capacità di reimpiego dei Docenti, che si combina con l'altrettanto elevata probabilità di reimpiego di chi ha visto cessare il proprio lavoro nella branca Amministrazioni Pubbliche/Istruzione/Organizzazioni internazionali.

Le *Professioni esecutive d'ufficio* risultano svantaggiate nella disoccupazione "ai blocchi di partenza" rispetto a tutti gli altri gruppi professionali. Tra i beneficiari il gruppo in maggiore difficoltà è rappresentato dalle *Professioni specializzate esclusi i docenti*. La differenza rispetto ai due altri gruppi nella parte bassa della graduatoria (*Professioni esecutive d'ufficio* e *non qualificate*) è comunque modesta. Tra i beneficiari dell'assegno di ricollocazione, il gruppo professionale più svantaggiato è di nuovo quello delle *Professioni a elevata specializzazione (escl. docenti)*, seguito dalle *Professioni non qualificate* e dalle *Professioni esecutive d'ufficio*.

Migliore (anche se non eccellente) la posizione dei *Dirigenti* e quella delle *Professioni tecniche*, non distanti da quella delle *Professioni qualificate commerciali e nei servizi*.

Le professioni dei *blue collars* (*Operai specializzati, Conducenti e conduttori*) godono, tra il complesso degli aventi requisiti, di un certo vantaggio sugli altri gruppi professionali (Docenti esclusi), anche se i settori industriali di elezione appaiono in difficoltà. Per gli *Operai specializzati*, con l'ingresso effettivo in NASpl la rioccupabilità si riduce (anche se il gruppo resta al terzo posto della graduatoria).

Il gruppo professionale dei *blue collars*, inferiore ma comunque qualificato (*Conducenti e conduttori*), si posiziona al secondo posto nella graduatoria della rioccupabilità nei primi due stadi della disoccupazione involontaria e si colloca al terzo tra i potenziali beneficiari dell'assegno di ricollocazione. Ciò in funzione, è da presumere, della maggiore disponibilità di occasioni di lavoro saltuario.

Nella fase dell'assegno di ricollocazione quindi, i *Conduttori impianti, operai e conducenti* e gli *Operai specializzati* passano, rispettivamente, al terzo e al quarto posto della graduatoria della rioccupabilità, superati entrambi dai *Dirigenti*.

Anche per la professione, come per la causale di cessazione, la correlazione nelle graduatorie è positiva ed elevata tra popolazione con i requisiti e la sub-popolazione degli effettivi beneficiari, e tra quest'ultima e la popolazione degli effettivi beneficiari dell'assegno di ricollocazione.

Per quanto riguarda la **branca di attività economica di provenienza**, spicca la facilità di reimpiego nell'ambito della *Pubblica Amministrazione-Istruzione*, effetto questo della reiterazione, delle supplenze scolastiche in particolare, e dei contratti a tempo determinato in generale. Si tratta di un elemento che si ripete nelle tre popolazioni considerate.

Nel periodo in esame (2015-17), si manifesta una difficoltà particolare per chi ha perduto un lavoro nelle attività *Manifatturiere ed estrattive*, branca che condiziona negativamente le possibilità di reimpiego in tutte e tre le popolazioni ("aventi i requisiti NASpl", "effettivi beneficiari del sussidio" e "potenziali beneficiari dell'assegno").

Nelle *Costruzioni*, la prospettiva è negativa nell'immediatezza dell'evento di disoccupazione involontaria, ma la situazione è relativamente più favorevole nei due stadi successivi dei beneficiari del sussidio e dell'assegno di ricollocazione.

L'ipotesi alla base della correlazione fra settore di provenienza e rioccupabilità è che vi sia una specializzazione settoriale nelle attività professionali e che quindi vi sia una oggettiva difficoltà nel collocarsi in ambiti settoriali molto diversi da quello di provenienza.

Piuttosto limitate nell'immediatezza della cessazione e tra i beneficiari del sussidio si presentano le probabilità di reimpiego nell'ambito dei *Servizi alle famiglie* (Sezioni R-S dell'ATECO 2007), che invece migliora tra i soli destinatari dell'assegno di ricollocazione. Nei *Servizi domestici* le probabilità di un ricollocamento immediato sono piuttosto scarse, ma il quadro migliora nei due stadi successivi della disoccupazione involontaria.

Buone *chances* di reimpiego si registrano nei primi due stadi della disoccupazione involontaria per chi abbia perso il lavoro in aziende dei *Trasporti* o della *Sanità e assistenza sociale*. Nel caso in cui il reimpiego non avvenga entro quattro mesi dalla cessazione involontaria, il vantaggio che caratterizza questi settori si attenua notevolmente per i *Trasporti* e si riduce in modo ancora più marcato per la *Sanità*.

Un ridimensionamento delle probabilità di reimpiego negli stadi successivi caratterizza anche la branca *Energia, gas e acqua* che, dal quarto posto iniziale, scivola in fondo alla graduatoria.

Il contrario avviene per *Alloggio e ristorazione*, che rivela inizialmente un potenziale di reimpiego medio-basso, salendo invece al primo posto della graduatoria dopo 4 mesi di disoccupazione.

Il *Commercio* come branca del rapporto di lavoro cessato esprime, a tutti gli stadi della disoccupazione involontaria, una probabilità di ricollocazione piuttosto bassa.

Per la branca di provenienza, vi è una discreta correlazione tra la gerarchia in termini di ritorni occupazionali nella popolazione di partenza e quella dei beneficiari del sussidio, e tra quest'ultima e quella dei destinatari dell'assegno di ricollocazione.

Il **part-time**, nel rapporto di lavoro di uscita, sembra facilitare la ricollocazione nella fase iniziale, probabilmente in relazione alla disponibilità ad accettare un tipo di occupazione in crescita. Tra i beneficiari del sussidio il fattore diventa quasi irrilevante e condiziona invece negativamente le prospettive di ricollocazione tra i beneficiari dell'assegno di ricollocazione.

Passando all'esame delle variabili che non attengono il rapporto di lavoro (Tabella 3.12), nel **genere** si riscontra una relativa penalizzazione femminile, che resta stabile nei tre stadi della disoccupazione involontaria esaminati.

La **cittadinanza** italiana non sembra offrire, sotto il profilo della rioccupabilità, un vantaggio rispetto a quella extra-UE, ma entrambe rivelano un apprezzabile vantaggio sulla cittadinanza UE non italiana. Un ruolo potrebbe avere in tale ambito la facilità di rimpatrio o di trasferimento in altro Stato dell'Unione nel caso di perdita di lavoro.

I lavoratori maturi *over 49* sono la **classe di età** che incontra maggiori difficoltà a ricollocarsi, seguiti dai ventenni. Relativamente migliore si presenta la situazione delle fasce di età centrali, trentenni e quarantenni. Per i disoccupati involontari maturi non sussiste un'apprezzabile differenza nei diversi stadi, mentre per i giovani la situazione peggiora nell'ambito dei destinatari dell'assegno di ricollocazione.

L'aver conseguito una **laurea** comporta ancora un certo vantaggio in termini di ricollocazione, vantaggio che resta abbastanza stabile tra gli "aventi i requisiti" e i beneficiari di NASpI, ma che si riduce molto tra i potenziali beneficiari dell'assegno di ricollocazione.

**Tabella 3.11 - Modello di rioccupabilità: apporto delle modalità dei fattori alle giornate retribuite nel biennio successivo alla cessazione (2014) – variabili afferenti al rapporto di lavoro cessato e la storia contributiva del dipendente**

	NASPI 2017 presenza requisiti	NASPI 2017 beneficiari sussidio	NASPI 2017 > 4 mesi ricollocazione	
<b>Causale cessazione</b>	Scadenza a termine/Term. modificato	+92,6	+124,7	+131,9
	Altro	+95,0	+19,3	+70,1
	Dimissioni giusta causa	-40,0	-5,0	+63,5
	Cessazione attività	+67,3	+35,7	+72,4
	Licenziamento collettivo	-62,9	-43,0	-16,2
	Licenz. durante il periodo di formazione	-44,4	+9,0	+78,8
	Mancato superam. del periodo di prova	+41,4	+95,7	+129,8
	Licenz. per giustificato motivo oggettivo	-20,5	-2,2	+70,2
	Lic. giusta causa/giust. motivo soggettivo	-106,8	-58,5	+27,3
<b>Gruppo professionale</b>	Dirigenti e responsabili piccole aziende	+15,2	+14,1	+25,5
	Professioni a elevata specializzazione (escl. docenti)	+16,3	-2,8	-15,0
	Docenti	+88,4	+99,5	+94,3
	Professioni tecniche	+25,9	+17,1	+3,4
	Professioni qualificate commerciali e nei servizi	+23,0	+15,1	+7,2
	Operai specializzati	+37,2	+20,4	+8,0
	Conduttori impianti, operai e conducenti	+38,2	+40,4	+22,0
	Prof. non qualificate	+23,3	+3,4	-5,1
	Professioni esecutive d'ufficio	-	-	-
<b>Branca (sez. ATECO 2007)</b>	Energia elettr. gas e acqua (D-E)	+70,3	+4,8	+10,1
	Costruzioni (F)	+0,3	+18,7	+26,6
	Commercio (G)	+12,2	+13,9	+21,6
	Trasporti (H)	+82,8	+49,1	+33,7
	Alloggio e ristorazione (I)	+26,5	+31,4	+78,6
	Servizi ICT e finanziari (J-K)	+26,2	+17,6	+17,2
	Serv. professionali e immobil. (L-N)	+68,9	+9,0	+14,9
	Amm. Pubbliche e Istruzione (O-P, U)	+133,5	+125,7	+47,5
	Sanità e ass. sociale (Q)	+88,7	+53,1	+19,1
	Servizi alle famiglie (R-S)	+4,7	+2,9	+34,7
	Servizi domestici (T)	+7,3	+46,0	+53,2
Manifatturiere e estrattive (B-C)	-	-	-	
<b>Durata massima del sussidio (covariata)</b>	<b>+0,19</b>	<b>+0,13</b>	<b>-0,04</b>	

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

**Tabella 3.12 - Modello di rioccupabilità: apporto delle modalità dei fattori alle giornate retribuite nel biennio successivo alla cessazione – variabili afferenti l'individuo e variabile di contesto (regione di domicilio)**

		NASPI 2017 presenza requisiti	NASPI 2017 beneficiari sussidio	NASPI 2017 >4 mesi ricollocazione
Età	Fino a 29	+43,6	+43,1	+20,2
	30-39	+47,8	+47,2	+35,8
	40-49	+48,0	+46,8	+40,5
	50 e oltre	-	-	-
Cittad.	Italia	+48,6	+38,3	+29,1
	Non UE	+58,3	+52,7	+43,1
	Altra UE	-	-	-
Gen.	Maschi	+13,5	+16,2	+13,8
	Femmine	-	-	-
Istr.	Alto (Laurea)	+38,2	+34,5	+4,9
	Medio-basso	-	-	-
Time	Part-time	+18,8	+6,9	-18,8
	2 Full-time	-	-	-
	Piemonte	+54,5	+34,8	+8,3
	Valle d'Aosta	+69,2	+68,8	+21,7
	Lombardia	+66,7	+48,9	+14,9
	Trentino-Alto Adige	+104,1	+94,5	+50,3
	Veneto	+75,2	+63,5	+34,4
	Friuli-Venezia Giulia	+65,4	+54,6	+28,5
	Liguria	+51,1	+47,6	+27,5
	Emilia-Romagna	+72,7	+59,9	+28,3
	Toscana	+75,5	+66,2	+40,2
	Umbria	+51,4	+41,2	+16,3
	Marche	+57,2	+47,9	+21,9
	Lazio	+50,2	+33,2	+10,6
	Abruzzo	+45,6	+41,7	+15,8
	Molise	+38,4	+42,7	+31,6
	Campania	+23,4	+22,2	+23,0
	Puglia	+28,9	+29,1	+21,0
	Basilicata	+49,5	+49,7	+43,9
Calabria	-3,8	-4,8	-4,8	

Fonte: elaborazioni Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro (CICO aggiornamento al III trim. 2017).

### 3.5 DAI PROFILI AI PERCORSI

Nelle argomentazioni e nelle evidenze presentate inizialmente si delineano le consistenti differenze tra la definizione statistica di disoccupazione e la definizione amministrativa legata al diritto alla NASpI. Le due categorie si sovrappongono, ma i dati delle *Forze di Lavoro* ISTAT registrano che una quota maggioritaria dei percettori di sussidio non viene classificata statisticamente tra i disoccupati. Parallelamente, una quota maggioritaria dei disoccupati statistici non percepisce il sussidio.

L'ampio campione (CICO) basato sulle Comunicazioni Obbligatorie consente di operare con notevole precisione dal lato della domanda di lavoro, quindi anche sulle causali della cessazione e sulle caratteristiche dei rapporti di lavoro.

L'applicazione del modello statistico evidenzia il ruolo, che appare predominante, di variabili inerenti il rapporto cessato (la causale di cessazione, la branca di attività e, secondariamente, la professione) accanto a quello di variabili personali che non attengono direttamente il rapporto di lavoro (genere, età, cittadinanza,

titolo di studio, regione di residenza). Entro i primi 4 mesi di NASpl, la durata massima del sussidio (determinata dalla recente storia contributiva) appare positivamente associata alla rioccupabilità.

Sintetizzando i risultati ottenuti, sono i soggetti maturi, le donne e gli individui senza una laurea a sperimentare la maggiore difficoltà nella ricollocazione. Sempre secondo le attese, sono alcune regioni del Mezzogiorno (Sardegna, Calabria e Sicilia) ad offrire le minori opportunità di reimpiego, nel quadro di una più generale difficoltà dell'area. Per quanto riguarda la cittadinanza, vi è una maggiore difficoltà per i cittadini stranieri UE rispetto a quelli non UE e agli italiani, mentre tra questi ultimi due gruppi le differenze appaiono molto contenute, con un leggero vantaggio dei cittadini di Stati non appartenenti alla UE.

Ancora, il licenziamento *collettivo* e quello *per giusta causa o giustificato motivo oggettivo* offrono le minori possibilità di reimpiego nei 24 mesi successivi alla cessazione. La *Scadenza a termine* condiziona invece positivamente le possibilità di reimpiego.

Anche il settore di attività di provenienza esercita un ruolo importante. Ai vertici della ricollocazione troviamo l'*Istruzione*, per l'effetto, abbastanza scontato, della reiterazione delle supplenze ed in generale dei contratti a tempo determinato. Minori *chances* di reimpiego hanno coloro che perdono il lavoro nella *Manifattura*.

Anche se individuare i fattori che incidono sulle opportunità di rioccupabilità è utile a definire interventi e modalità di attivazione efficaci, i professionisti che si occupano di ricollocazione hanno bisogno non solo di *profili*, ma anche di *percorsi* di reimpiego, da associare a ciascun profilo per accrescere le *chances* di trovare un nuovo lavoro. Lo studio dei passaggi dalla disoccupazione all'occupazione può fornire, sotto tale profilo, riferimenti utili. Si deve tuttavia considerare che, all'allungarsi dei tempi di permanenza nella NASpl si allenta, in tutti i sensi, il rapporto con l'impiego di uscita, e si rende quindi necessario un "supplemento di indagine" per approfondire l'analisi e la conoscenza dei fattori che possono favorire la rioccupabilità dell'individuo.