



INCENTIVI

PER L'OCCUPAZIONE FINANZIATI DAL PON SPAO:

Analisi valutativa dell'Incentivo
Occupazione Sviluppo Sud 2019

NOTA
N° 3/ 2021

L'Anpal – Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro – è stata istituita dal d.lgs. 150/2015 con lo scopo di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro, la gestione delle politiche attive del lavoro, di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, mediante interventi e servizi che migliorino l'efficienza del mercato del lavoro. Tramite le proprie strutture di ricerca, l'Agenzia svolge anche analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.

*Commissario Straordinario:
Raffaele Tangorra*

ANPAL
Via Fornovo, 8
00192 Roma
www.anpal.gov.it

La nota è a cura della Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica II – Monitoraggio e valutazione della formazione professionale (responsabile Andrea Simoncini). Ha collaborato la Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica IV – Analisi di contesto e comparative (responsabile Alessandro Chiozza). Sono autori del testo: Luisa Daniele (Executive summary, paragrafo 1.4, Appendice), Claudio Franzosi (paragrafo 1.6, Appendice), Maria Laura Marini (paragrafi 1.1, 1.2), Marco Picozza (paragrafo 1.5), Davide Premutico (Sommaro, paragrafo 1.3, cap. 2)
Elaborazioni statistiche: Luca Mattei, Marco Picozza, Davide Premutico

Testo chiuso il 30 settembre 2021
Dati estratti il 31 marzo 2021

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell’Agenzia.
Alcuni diritti riservati [2021] [Anpal].
Quest’opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale. Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)



ISSN 2724-5551

Collana Focus ANPAL

Valorizza gli avanzamenti periodici di monitoraggi e indagini e gli approfondimenti tecnici su iniziative e misure di politica attiva dell’Agenzia.

Prevede sotto-collane dedicate a temi specifici, quali: Garanzia Giovani in Italia, Incentivi per l’occupazione, Contratti in somministrazione, Metodologie e approfondimenti, Reddito di cittadinanza, Approfondimenti Covid-19.

Coordinamento editoriale: Orsola Fornara

SOMMARIO

L'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud (da ora IOSS2019), oggetto di analisi del focus, è stato finanziato in parte attraverso il POC SPAO (nei primi 4 mesi del 2019) e in parte con il PON SPAO, nei mesi successivi dell'anno per un ammontare complessivo di 320 milioni di euro. La misura, in continuità con i precedenti incentivi finanziati dal PON SPAO nelle annualità 2017 e 2018, è finalizzata a favorire l'occupazione in alcuni territori italiani tradizionalmente caratterizzati da elevati tassi di disoccupazione.

IOSS 2019 è rivolto a persone in età compresa tra i 16 e i 34 anni e con 364 giorni in stato di disoccupazione e a persone da 35 anni di età in su che, oltre ad essere disoccupate, sono prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi¹. L'incentivo, pertanto, è stato riconosciuto ai datori di lavoro privati che hanno effettuato nuove assunzioni o che hanno stabilizzato a tempo indeterminato lavoratori a termine (a tempo determinato).

Nello specifico le tre tipologie contrattuali per cui sono previsti gli incentivi riguardano:

- il contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- il contratto di apprendistato professionalizzante;
- la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a tempo determinato e dei rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

La strategia adottata nell'Incentivo è la seguente:

- fornire uno sgravio contributivo fino a un tetto di 8.060 euro annui per ogni lavoratore assunto da datori di lavoro privati delle regioni del Mezzogiorno;
- l'incentivo riguarda le assunzioni effettuate nelle sedi di lavoro ubicate nelle Regioni "meno sviluppate" (LD) e cioè Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia, o nelle Regioni "in transizione" (TR) ovvero Abruzzo, Molise e Sardegna, indipendentemente dalla residenza del lavoratore;
- l'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, fatta eccezione per gli esoneri previsti nelle Leggi di Bilancio per gli anni di riferimento o per le eventualità espressamente indicate in disposizioni e atti normativi.

Rispetto alle valutazioni passate IOSS2019 consente, in virtù del periodo di applicazione dell'incentivo, di valutare in parte alcuni primissimi effetti della crisi dovuta al Covid 19 e, al contempo, di comprendere quali ipotetici impatti hanno avuto le misure assunte per il sostegno del mercato del lavoro a iniziare dal blocco dei licenziamenti e all'estensione della cassa integrazione (in particolare la cosiddetta Cassa integrazione COVID) in un contesto di minore dinamicità complessiva dell'economia. Tali aspetti possono essere colti soprattutto in relazione alla misura della tenuta occupazionale delle persone assunte inizialmente attraverso il contratto incentivato, nonché alla dinamica e alle caratteristiche delle persone che nel periodo hanno perso il lavoro incentivato.

Per quanto concerne il contenuto del presente report, il primo paragrafo (paragrafo 1.1) analizza i dati a partire dalle caratteristiche dell'incentivo confrontato con quelli precedenti, sempre finanziati dal PON SPAO. Nel successivo paragrafo vengono analizzati gli andamenti delle tenute contrattuali e occupazionali: l'analisi si basa essenzialmente sulle elaborazioni delle informazioni acquisite attraverso la banca dati unificata dell'Incentivo e delle Comunicazioni Obbligatorie. Per il biennio 2019-2020, si mettono a confronto i dati relativi ai soli contratti attivati con gli Incentivi con quelli dell'universo dei contratti a tempo indeterminato² attivati nello stesso periodo, negli stessi territori; in particolare le tenute contrattuali e occupazionali vengono analizzate alla luce delle differenze territoriali, del genere, dell'età, della tipologia contrattuale e dei titoli di

¹ Circolare INPS n.102 del 17/07/2019.

² Essendo i contratti incentivati intesi come rapporto "a tempo indeterminato", per rendere omogeneo il confronto con l'universo dei contratti registrati nella banca dati delle Comunicazioni Obbligatorie sono stati considerati, in questo universo, esclusivamente i contratti a tempo indeterminato

studio.

Il paragrafo 1.3 analizza quel gruppo di lavoratori che, pur avendo terminato il contratto di lavoro incentivato, ha poi ritrovato lavoro tra il dodicesimo e il diciottesimo mese dall'avvio del contratto incentivato. Tale focalizzazione consente di isolare un gruppo di lavoratori che, in gran parte nel periodo della crisi causata dalla pandemia, sono comunque riusciti a reinserirsi a lavoro e di coglierne alcune eventuali caratteristiche distintive rispetto all'intero universo dei lavoratori i cui datori hanno beneficiato degli incentivi.

Una particolare attenzione viene rivolta a tutte quelle persone che a 18 mesi dall'avvio dell'incentivo non lavorano (paragrafo 1.4). In questo caso, attraverso l'aggancio con le Schede Anagrafiche Professionali (SAP), si è osservato in che misura tali persone sono state prese in carico dai servizi regionali che erogano politiche attive oppure abbiano smesso di cercare lavoro attraverso i servizi pubblici territoriali. Anche tale osservazione può risultare interessante sempre alla luce della crisi causata dalla pandemia che, specie nei periodi di chiusura di molte attività, ha reso più acuta e, allo stesso tempo, più problematica, la ricerca di un nuovo lavoro per coloro che lo hanno perso.

Nel paragrafo 1.5 vengono analizzate le motivazioni di cessazione di lavoro incentivato, con particolare attenzione a quelle riconducibili alle dimissioni volontarie che, come osservato nelle precedenti analisi, vedono una differenza significativa legata al genere. Inoltre, nel periodo analizzato, un ruolo rilevante potrebbero averlo giocato anche le imprese cessate a seguito della crisi, ma, più in generale, il blocco dei licenziamenti.

Nel paragrafo 1.6, infine, vengono fornite alcune informazioni sulle caratteristiche delle imprese che hanno beneficiato dei contributi. Tali caratteristiche sono state estratte attraverso l'incrocio della banca dati incentivo IOSS2019 con quella delle imprese aderenti ai Fondi paritetici interprofessionali.

Infine, il capitolo conclusivo raccoglie alcune sintetiche indicazioni di *policy* che possono ulteriormente migliorare il dispositivo analizzato, soprattutto alla luce del periodo di crisi e di rilancio del mercato del lavoro. Chiude il focus una nota metodologica in cui vengono delineate le domande di valutazione poste, l'approccio di analisi utilizzato, le caratteristiche dell'universo osservato, nonché alcune caratteristiche delle banche dati utilizzate.

Executive Summary

The Incentivo Occupazione Sviluppo Sud - Southern Development Employment Incentive (from now IOSS2019), object of this analysis, was partly financed through the POC SPAO and partly through the PON SPAO, for a total amount of 320 million euros. The measure, in continuity with the previous incentives financed by the PON SPAO in 2017 and 2018, is aimed at fostering employment in some Italian territories historically characterized by high unemployment rates:

- the Regions in transition (TR), namely Abruzzo, Molise and Sardinia;
- the Less Developed regions (LD) corresponding to Basilicata, Calabria, Campania, Puglia and Sicily.

IOSS 2019 is aimed at people aged between 16 and 34 years living for 364 days in a state of unemployment and people aged 35 and over who, in addition to being unemployed, have not been in regular paid employment for at least six months. The incentive, therefore, was granted to private employers who have made new hires or who have stabilized temporary (fixed-term) workers for an permanent work.

Specifically, the three types of contracts for which the incentives are envisaged concern:

- the permanent employment contract;
- the professionalizing apprenticeship contract;
- the transformation into a permanent contract of a fixed-term employment and of the subordinate employment relationships established in implementation of the associative link with a work cooperative.

The strategy adopted in the Incentive is as follows:

- provide a contribution relief up to a ceiling of € 8,060 per year for each worker hired by private employers in the southern regions;
- the incentive relates to recruitment carried out in workplaces located in the "Less Developed" regions (LD), namely Basilicata, Calabria, Campania, Puglia and Sicily, or in the "In Transition Regions" (TR), which are Abruzzo, Molise and Sardinia, regardless of the worker's residence;
- the incentive cannot be combined with other incentives for hiring, except for the exemptions provided for in the Budget Laws for the reference years, or where expressly indicated in provisions and regulatory acts.

This current evaluation report regarding the IOSS2019 allows to partially assess some of the very first effects of the crisis due to Covid 19 and at the same time to understand what hypothetical impacts the measures taken to support the labor market have had starting with the freezing of layoffs and the extension of payroll subsidies (in particular the so-called COVID payroll subsidy) in a context of less overall dynamism of the economy. These aspects can be grasped above all in relation to the extent of the employment stability of the people initially hired through the incentivized contract, as well as the characteristics of the people who lost their incentivized job during this period.

With regard to the content of this report, the first chapter outlines the evaluation questions, the analysis approach used, the characteristics of the observed universe, as well as the characteristics of the databases used.

The entire first chapter analyzes the data starting, in paragraph 1.1, from the characteristics of the incentive compared with the previous ones, always financed by the PON SPAO. The following paragraph analyzes the trends in contractual and employment conditions: the analysis is essentially based on the processing of the information acquired through the unified database of the Incentive and Mandatory Communications.

For the two-year period 2019-2020, the data relating to the contracts activated with the Incentives are

compared with those of the universe of permanent contracts³ activated in the same period and in the same territories; in particular, contractual and employment conditions are analyzed in the light of territorial differences, gender, age, type of contract and educational qualifications.

Paragraph 1.3 analyzes the sub-group of workers who, despite having terminated the incentive contract, then landed a new job between the twelfth and eighteenth month from the start of the incentive contract. This focus makes it possible to isolate and understand some possible distinctive characteristics of a group of workers who, in spite of the period of the crisis caused by the pandemic, have nevertheless managed to re-enter the labor market.

Particular attention is paid to all those people who do not work 18 months after the start of the incentive (paragraph 1.4). In this case, through the connection with the Professional Data Sheets (SAP) it was observed to what extent these people have been taken in charge by regional services that provide active policies or have stopped looking for work through local public services. Even this observation can be interesting in light of the crises caused by the pandemic which, especially in the periods of closure of many activities, has made the search for a new job for those who have lost it more acute and more problematic.

Paragraph 1.5 analyzes the reasons for the termination of incentivized work, with particular attention to those attributable to voluntary resignations which, as observed in the previous analyzes, see a significant difference linked to gender. Furthermore, in the period analyzed, a significant role could also have been played by the companies that closed down because of the crisis and, more generally, by the blocking of layoffs.

Finally, paragraph 1.6 provides some information on the characteristics of the companies that have benefited from the contributions. These characteristics were extracted through the intersection of the IOSS2019 incentive database with that one of the companies adhering to the inter-professional joint funds.

Finally, the final chapter, the second, collects some brief policy indications that can further improve the device analyzed, especially in light of the period of crisis and the relaunch of the labor market.

³ Since incentivized contracts are considered as a "permanent" work, in order to make the comparison with the universe of contracts registered in the Compulsory Communications database, only permanent contracts have been considered in this universe

1. CARATTERISTICHE COMPLESSIVE DEGLI INCENTIVI E LORO TENUTA NEL TEMPO

1.1 Caratteristiche dei contratti incentivati

L'analisi seguente è basata sulle elaborazioni delle informazioni acquisite attraverso la banca dati unificata dell'Incentivo e delle Comunicazioni Obbligatorie; per l'anno 2019, si mettono a confronto i dati relativi ai soli contratti attivati con gli Incentivi con quelli dell'universo dei contratti a tempo indeterminato⁴ attivati nello stesso periodo, negli stessi territori; le analisi specifiche vengono effettuate considerando la variabile territoriale, il genere, l'età, il titolo di studio, la tipologia contrattuale; ci si sofferma in particolare sulla tenuta contrattuale e sulla tenuta occupazionale, come definite in Appendice.

Nel corso del 2019, nel complesso delle Regioni "meno sviluppate" (LD) e "in transizione" (TR) sono stati registrati 60.626 contratti a tempo indeterminato, finanziati a valere sul PON Occupazione e sul POC (tabella 1). Di questi, ben 51.121, pari all'84,3%, sono stati attivati nelle regioni meno sviluppate, con particolari concentrazioni in Campania e Sicilia, ove si registrano, rispettivamente, il 31,1% e il 25,2% di tutti i contratti avviati con IOSS: si conferma sostanzialmente la distribuzione territoriale già osservata relativamente ai contratti attivati con gli Incentivi previsti per il 2017 e il 2018⁵. Tra le regioni in transizione, è la Sardegna, con 5.093 contratti – pari all'8,4% del totale dei contratti incentivati e al 53,6% di quelli attivati nel solo gruppo delle regioni in transizione - ad aver fatto maggiormente ricorso all'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud.

Nel complesso si è fatto ricorso all'IOSS soprattutto per fare nuove assunzioni dirette a tempo indeterminato (35.751, pari al 59% del totale); questo tipo di assunzione è largamente più diffusa nelle regioni meno sviluppate, dove si trova l'88,7% di tutte le nuove assunzioni incentivate a tempo indeterminato; se si considerano i soli contratti attivati nelle regioni meno sviluppate, quelli di assunzione a tempo indeterminato costituiscono il 62% del totale. Le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti precedentemente attivati a tempo determinato ammontano a 22.038, pari 36,3% del totale; questa modalità contrattuale è prevalente nelle tre regioni in transizione, ove rappresenta il 54,1% di tutti i contratti incentivati sul territorio. Decisamente più contenuto il numero delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante: sono 2.837, pari al 4,7% dei contratti incentivati nel 2019 (il 3,7% nelle regioni in transizione e il 4,9% in quelle meno sviluppate).

⁴ Essendo i contratti incentivati intesi come rapporto "a tempo indeterminato", per rendere omogeneo il confronto con l'universo dei contratti registrati nella banca dati delle Comunicazioni Obbligatorie sono stati considerati, in questo universo, esclusivamente i contratti a tempo indeterminato, compresi quelli trasformati da tempo determinato e i contratti di apprendistato professionalizzante.

⁵ Si fa riferimento all'Incentivo Sviluppo Sud del 2017 e Incentivo Sviluppo Mezzogiorno del 2018.

Tabella 1 – Tipologia di contratti incentivati nel 2019 per Regione (finanziati attraverso PON e POC)

Regione	Assunzione a tempo indeterminato	Assunzione apprendistato professionalizzante	Trasformazione a tempo indeterminato da tempo determinato	Totale complessivo
Abruzzo	1.182	216	2.072	3.470
Basilicata	946	141	631	1.718
Calabria	2.973	166	1.686	4.825
Campania	12.196	831	5.847	18.874
Molise	428	24	490	942
Puglia	5.485	601	4.311	10.397
Sardegna	2.425	90	2.578	5.093
Sicilia	10.116	768	4.423	15.307
Totale complessivo	35.751	2.837	22.038	60.626
<i>Regioni TR</i>	<i>4.035</i>	<i>330</i>	<i>5.140</i>	<i>9.505</i>
<i>Regioni LD</i>	<i>31.716</i>	<i>2.507</i>	<i>16.898</i>	<i>51.121</i>

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Prendendo in considerazione tutti i contratti a tempo indeterminato avviati o trasformati in Italia nel 2019, pari a 716.153, si può osservare che quelli che hanno beneficiato dell'IOSS ne costituiscono l'8,5% (tabella 2). L'incidenza dei contratti incentivati sul totale di quelli avviati o trasformati sale a 16,6% se si considera il solo gruppo dei contratti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato. Decisamente poco rilevante il ruolo dell'IOSS nell'avviare contratti di apprendistato, vista l'incidenza sul totale di solo 2,3%. Si consideri, a completamento di tale considerazione che, se i contratti di apprendistato avviati in Italia nel 2019 costituiscono il 17,1% del totale di tutti quelli a tempo indeterminato, quelli dello stesso tipo che hanno beneficiato dell'IOSS sono soltanto il 4,7% del totale dei contratti incentivati, come già visto nella tabella precedente.

Proseguendo nel confronto tra le due distribuzioni presentate nella tabella 2, si può notare che, come già osservato, i nuovi contratti a tempo indeterminato che hanno beneficiato di IOSS rappresentano il 59% del totale di quelli incentivati, mentre la quota di quelli avviati a tempo indeterminato con o senza incentivi ha un peso un po' superiore, costituendo il 64,3% di tutti i nuovi contratti a tempo indeterminato del 2019 nei territori presi in esame. Di contro, la percentuale dei contratti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato grazie all'incentivo si innalza sensibilmente rispetto a quella registrata per quelli trasformati con o senza incentivo sul totale dei contratti avviati nel 2019: i contratti trasformati a tempo indeterminato ricorrendo all'incentivo sono, infatti, 22.038 su 60.626, pari al 36,3%, mentre, sul totale dei contratti, i 132.774 trasformati rappresentano solo il 18,5%.

Nel complesso si consolida, anche rispetto al biennio precedente, la doppia funzione dell'incentivo che, oltre a favorire nuove assunzioni svolge un ruolo di consolidamento dei rapporti di lavoro già avviati: non dimentichiamo che uno dei maggiori problemi del mercato del lavoro nel Mezzogiorno è spesso la discontinuità dei rapporti professionali, che influisce negativamente sia sul piano individuale, con il rimando a progettualità e percorsi di crescita personale, sia sul piano dell'arricchimento della vita sociale ed economica dei territori.

Tabella 2 - Totale contratti attivati e contratti incentivati e loro incidenza (assunzioni complessive e incentivi a TI) (v. a.)

Tipologia contratti	Rapporti avviati o trasformati nel 2019	Rapporti avviati con incentivo IOSS2019	Incidenza dei contratti incentivato con IOSS 2019
Tempo indeterminato	460.573	35.751	7,8
Apprendistato	122.806	2.837	2,3
Trasformati TD in TI	132.774	22.038	16,6
Totale	716.153	60.626	8,5

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

I dati proposti nella tabella 3 ci mostrano che, se le assunzioni a tempo indeterminato nelle regioni del Mezzogiorno sono andate crescendo nei tre anni considerati (dalle 577.296 del 2017 alle 716.153 del 2019), le assunzioni effettuate grazie ai diversi incentivi finanziati con risorse europee o nazionali sono andate via via riducendosi (avevano un'incidenza sul totale del 21,7 nel 2017, del 19,6 nel 2018 e l'hanno dell'8,5 nel 2019), anche in ragione del contrarsi delle risorse assegnate ai singoli incentivi nei tre distinti anni (dai 529.951.608 euro del 2017 ai 320.000.000 del 2019). Cresce però, nel 2019, l'importo unitario per singola assunzione (che in ogni caso non può superare gli 8.000 euro), attestandosi a 5.278 euro. In questo caso si può ipotizzare come il rafforzamento del mercato del lavoro affievolisca la centralità degli incentivi, che, al contrario, svolgono un ruolo indubbiamente di maggiore stimolo al momento in cui il mercato si mostra meno dinamico (funzione complessivamente anticiclica rispetto all'andamento). Inoltre, l'incremento dell'importo medio dell'incentivo per il 2019 potrebbe lasciare intendere che le imprese possano aver selezionato personale in posizione maggiormente qualificata: ipotesi questa che può essere, tuttavia, verificata solo attraverso un'indagine su campo con imprese e lavoratori.

Tabella 3 – Tabella riepilogativa nel triennio 2017-2019 (v. a.)

	Persone assunte a TI nelle regioni del Mezzogiorno (LD+TR)	Numero assunzioni a TI attraverso incentivi analizzati	Incidenza nel triennio degli incentivi PON SPAO e POC nel mezzogiorno	Risorse assegnate per incentivo (in euro)	Importo unitario per singola assunzione (in euro) valori medi
Contratti attivati nel 2017 a TI	577.296	125.473	21,7	529.951.608	4.224
Contratti attivati nel 2018 a TI	617.519	120.828	19,6	488.078.996	4.039
Contratti attivati nel 2019 a TI	716.153	60.626	8,5	320.000.000	5.278
Totale assunzioni, valori medi	1.910.968	306.927	16,1	1.338.030.604	4.359

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

I dati presentati nelle tabelle 4 e 5 consentono di confrontare la distribuzione, per genere e nei singoli territori, della popolazione occupata nel Mezzogiorno (tab. 4) e dei lavoratori avviati con contratti incentivati, negli anni 2017, 2018 e 2019 (tab. 5). Si può innanzitutto osservare che non ci sono variazioni rilevanti - nei tre anni considerati - nelle distribuzioni tra i due sessi, ad eccezione di un lieve incremento dell'incidenza di donne (+1,2%) che alleggerisce il divario tra femmine e maschi occupati, nel 2019 rispetto al 2017, nelle regioni in transizione (tab. 4). Esaminando la tabella 5, risulta evidente, per ciascuno dei tre anni considerati, che il ricorso agli incentivi non produce una riduzione della forbice tra le percentuali che identificano le donne e gli uomini occupati; va anzi detto che nel 2019, nelle regioni meno sviluppate risultano occupate 36,2 donne su 100 contro 63,8 uomini, mentre, in queste stesse regioni, sempre nel 2019, risultano occupate grazie all'IOSS2019 33,7 donne su 100 a fronte di 66,3 uomini. Il gap di genere, con il ricorso all'IOSS2019, è ancora più aspro se si considerano le regioni in transizione: se qui, infatti, nel complesso degli occupati, quasi 42 su 100 sono donne, con il ricorso all'IOSS2019 sono state assunte solo 36,4 donne su 100; inoltre, se nel 2018 la percentuale delle donne occupate grazie all'incentivo era di circa 4 punti inferiore a quella delle donne occupate considerate nel complesso, nel 2019 la differenza passa a 5,5 punti percentuali. Va tuttavia considerato che l'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud ha l'obiettivo generale di stimolare il mercato del lavoro territoriale nel suo complesso e non quello specifico di intervenire sul divario di genere.

Si segnala che nel 2019 sia in Basilicata che in Calabria si registra una sensibile diminuzione – rispetto al 2018 – delle donne avviate con un contratto incentivato: In Basilicata si passa dal 35,4% di presenza femminile del 2018 al 31% del 2019, mentre in Calabria la percentuale delle donne passa dal 33,5% del 2018 al 29,6% del 2019.

Tabella 4 – Distribuzione della popolazione occupata (15-64 anni) per genere in Italia e nelle singole partizioni territoriali negli anni 2017, 2018 e 2019 (v. %)

Tipologia di regione	2017		2018		2019	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Regioni in transizione	40,7	59,3	40,8	59,2	41,9	58,1
Regioni meno sviluppate	36,0	64,0	36,2	63,8	36,2	63,8
<i>Totale Regioni in transizione e meno sviluppate</i>	<i>36,9</i>	<i>63,1</i>	<i>37,1</i>	<i>62,9</i>	<i>37,3</i>	<i>62,7</i>
Regioni più sviluppate	44,4	55,6	44,4	55,6	44,5	55,5
Totale Italia	42,4	57,6	42,4	57,6	42,6	57,4

Fonte: elaborazione ANPAL su dati FLL Istat (estrazione luglio 2020)

Tabella 5 - Distribuzione dei lavoratori avviati con contratti incentivati a tempo indeterminato (Incentivo Occupazione sud, Incentivo Occupazione Mezzogiorno, Incentivo Occupazione Sviluppo Sud) per genere nelle regioni e nelle singole partizioni territoriali negli anni 2017, 2018, 2019 (v. %)

Regione	Incentivo occupazione Sud 2017		Incentivo occupazione Mezzogiorno 2018		Incentivo Occupazione Sviluppo Sud 2019	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Abruzzo	37,9	62,1	38,1	61,9	39,1	60,9
Basilicata	36,7	63,3	35,4	64,6	31,0	69,0
Calabria	36,1	63,9	33,5	66,5	29,6	70,4
Campania	35,5	64,5	36,8	63,2	33,7	66,3
Molise	33,2	66,8	33,6	66,4	33,1	66,9
Puglia	37,8	62,2	38,2	61,8	35,6	64,4
Sardegna	36,3	63,7	36,6	63,4	35,2	64,8
Sicilia	36,2	63,8	36,9	63,1	33,8	66,2
<i>Regioni in transizione</i>	<i>36,6</i>	<i>63,4</i>	<i>36,9</i>	<i>63,1</i>	<i>36,4</i>	<i>63,6</i>
<i>Regioni meno sviluppate</i>	<i>36,3</i>	<i>63,7</i>	<i>36,8</i>	<i>63,2</i>	<i>33,7</i>	<i>66,3</i>
Totale complessivo	36,3	63,7	36,8	63,2	34,1	65,9

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

Per quanto attiene all'orario di lavoro dei contratti incentivati (tabella 6), il part time, nel complesso, risulta più diffuso rispetto al tempo pieno (51,5 contro 48,5) ed è la modalità di gran lunga prevalente tra le donne: il 72,6% dei contratti firmati dalle donne grazie all'IOSS è a tempo parziale, mentre gli uomini lavorano part time soltanto nel 40,6% dei casi. Se nel complesso, rispetto al 2018, il peso del lavoro a tempo pieno ha acquisito 1,5 punti percentuali, la distribuzione delle donne tra i due tipi di contratti è rimasta pressoché invariata, mentre la percentuale degli uomini che hanno un impegno a tempo pieno aumenta di 1 punto (da 58,4% del 2018 a 59,4% del 2019): questo aspetto può essere uno degli elementi che hanno influito sull'incremento medio unitario del contributo. Anche tra i contratti incentivati nel 2019 – come nei due anni precedenti, la differenza di genere è particolarmente evidente proprio nell'analisi della distribuzione del reddito mensile medio (tabella 7 e figura 1).

Tabella 6 - Occupati per tipologia per sesso (Incentivo Occupazione Sviluppo Sud) - distribuzione %

Genere	Part time	Tempo pieno	Totale complessivo
Femmina	72,6	27,4	100,0
Maschi	40,6	59,4	100,0
Totale complessivo	51,5	48,5	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

Le donne, nel complesso, hanno un reddito di 1.178 euro, mentre gli uomini lo hanno di 1.544 euro. Non basta la maggiore incidenza di contratti part-time, nell'esperienza lavorativa delle donne con IOSS, a spiegare la differenza di reddito nei confronti degli uomini: infatti, a parità di impegno part-time, le donne hanno un

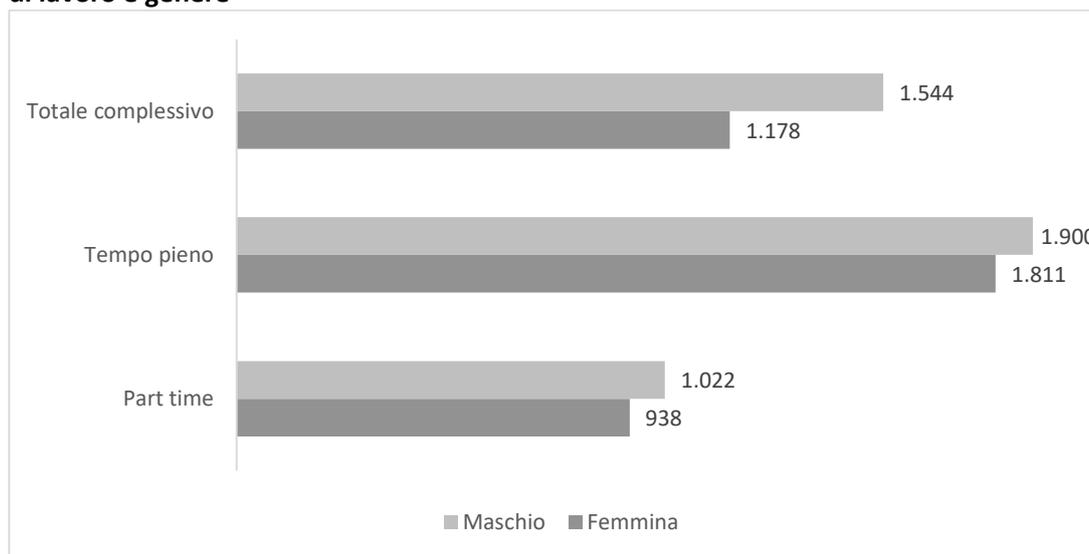
reddito di 938 euro mensili, mentre gli uomini lo hanno di 1.022. Questo cosiddetto *gender pay gap* si ripropone anche per i contratti full time che fruttano alle donne 1.811 euro mensili, in media, a fronte dei 1.900 degli uomini. Sarebbe interessante approfondire la questione, per capire se le donne sono pagate meno perché hanno in media un impegno orario più contenuto (dietro la definizione di part time si possono infatti nascondere impegni settimanali di diversa durata, come 18, 24 o 30 ore, ad esempio) o se le donne riescono ad avere contratti incentivati per lavori meno qualificati di quelli che vedono impegnati gli uomini oppure, ancora, se a parità di impegno orario e di qualifica, le donne vengono comunque retribuite in misura minore, come peraltro tendenzialmente avviene nel mercato del lavoro italiano.

Tabella 7 - Incentivo Occupazione Sviluppo Sud 2019: reddito mensile per tipologia di lavoro e genere (v. a.)

Tipologia di lavoro	Femmine	Maschi	Totale
Part time	938	1.022	982
Tempo pieno	1.811	1.900	1883
Totale contratti	1.178	1.544	1419

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Figura 1 – Incentivo Occupazione Sud e Incentivo Occupazione Mezzogiorno: reddito mensile per tipologia di lavoro e genere



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Osservando la distribuzione dei contratti incentivati per tipologia di lavoro (a tempo parziale o pieno) per area geografica (tab.8), si può notare che tutte le tre regioni in transizione e la Basilicata (che ha parametri di sviluppo quasi in linea con quelli delle regioni in transizione) hanno avviato un numero di contratti a tempo pieno superiori alla media calcolata su tutti i contratti avviati con IOSS nel Mezzogiorno: ad una percentuale complessiva di contratti a tempo pieno pari a 48,5% fanno riscontro le percentuali di 57,7%, 56,9% e 55,1% rispettivamente di Abruzzo, Sardegna e Molise e la percentuale pari a 57,9% della Basilicata. Di contro, Sicilia, Campania e Calabria presentano percentuali di contratti incentivati a tempo pieno inferiori alla media.

Tabella 8 - Distribuzione dei lavoratori avviati con contratti incentivati a tempo indeterminato (Incentivo Occupazione Sviluppo Sud) per tipologia di lavoro nelle regioni e nelle singole partizioni territoriali (v. a. e v. %)

Regione	Valore assoluto			Valore %	
	Part time	Tempo pieno	Totale	Part time	Tempo pieno
Abruzzo	1.469	2.001	3.470	42,3	57,7
Basilicata	724	994	1.718	42,1	57,9
Calabria	2.550	2.275	4.825	52,8	47,2
Campania	10.253	8.621	18.874	54,3	45,7
Molise	423	519	942	44,9	55,1
Puglia	5.275	5.122	10.397	50,7	49,3
Sardegna	2.195	2.898	5.093	43,1	56,9
Sicilia	8.346	6.961	15.307	54,5	45,5
<i>Regioni in transizione</i>	<i>4.087</i>	<i>5.418</i>	<i>9.505</i>	<i>43,0</i>	<i>57,0</i>
<i>Regioni meno sviluppate</i>	<i>27.148</i>	<i>23.973</i>	<i>51.121</i>	<i>53,1</i>	<i>46,9</i>
Totale complessivo	31.235	29.391	60.626	51,5	48,5

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

1.2 Andamenti dei contratti incentivati

I dati presentati nella tabella 9 restituiscono un quadro del ruolo giocato dall'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud nel sostenere nel tempo l'occupazione. Nelle prime tre colonne vengono riportati i dati relativi a tutti i contratti a tempo indeterminato avviati nel corso del 2019 nel totale delle regioni in transizione e meno sviluppate. È subito evidente una significativa debolezza nella tenuta contrattuale: dopo 6 mesi dall'avvio di un'esperienza lavorativa a tempo indeterminato (con il supporto dell'Incentivo o in sua assenza), risulta ancora occupato poco meno di due terzi dei lavoratori (74,7%); dopo un anno lo stesso contratto è mantenuto dal 63% dei lavoratori e dopo 18 mesi è di solo 54,8% la quota dei lavoratori che si mantiene occupata in virtù dello stesso contratto a tempo indeterminato. Guardando, invece, i dati relativi alla tenuta contrattuale dei contratti avviati nel 2019 grazie all'IOSS (riportati nel secondo gruppo di tre colonne), nelle stesse regioni in transizione e meno sviluppate considerate nel complesso, si può osservare che la tenuta dopo 6, 12 o 18 mesi mostra - in ciascuno dei tre momenti considerati - percentuali superiori di circa 14 punti a quelle calcolate sulla totalità dei contratti avviati nel 2019. Dopo 6 mesi dall'avvio del contratto a tempo indeterminato incentivato, risulta ancora occupato con lo stesso contratto l'88% dei lavoratori; dopo 12 mesi la percentuale di chi si mantiene ancora occupato con lo stesso contratto è di 77,4%, dopo 18 mesi è di 68,4%. Il ruolo positivo giocato dall'IOSS nel favorire l'occupazione risulta ancor più evidente se ci si concentra sulla tenuta occupazionale dei beneficiari di contratti incentivati, se, cioè, si esaminano i dati relativi a quante persone - tra quelle che hanno avuto nel corso del 2019 un contratto incentivato - si mantengono ancora occupate dopo 6, 12 e 18 mesi dall'avvio del contratto, prescindendo dal fatto che questo avvenga con lo stesso contratto iniziale incentivato o con un contratto diverso successivo a quello incentivato. Grazie all'avvio di un contratto a tempo indeterminato incentivato, riesce a mantenere un'occupazione dopo 6 mesi il 91,8% dei lavoratori, dopo 12 l'88,1% e dopo 18 l'87%. Si potrebbe, dunque, ribadire - in linea con quanto osservato in precedenza a proposito dei contratti incentivati nel 2017 e nel 2018 con Incentivo Occupazione Sud e Incentivo Occupazione Mezzogiorno - che il contratto incentivato risulti incidere positivamente sull'occupabilità del lavoratore che ne ha beneficiato, favorendone la continuità occupazionale. Su questa considerazione si tornerà più avanti, proponendo un confronto dei dati del 2019 con quelli relativi al biennio 2017-2018.

Mettendo a confronto i valori riscontrati rispetto alla tenuta contrattuale dei contratti incentivati nei due gruppi di regioni in transizione e in ritardo di sviluppo, si rilevano differenze poco sensibili: a 6 mesi dall'avvio del contratto incentivato, la percentuale dei lavoratori che si mantengono occupati con lo stesso contratto è dell'87,2% nelle regioni in transizione e un poco superiore, 88,2%, in quelle meno sviluppate (tab. 10). I dati della tenuta contrattuale a 12 e 18 mesi si mostrano, invece, più favorevoli nelle regioni in transizione, ma le differenze con i corrispondenti valori registrati nelle regioni meno sviluppate sono contenute al di sotto di 1

punto percentuale: a 18 mesi dall'avvio del contratto incentivato, si mantiene occupato grazie allo stesso contratto il 69,1% dei lavoratori nelle regioni in transizione a fronte del 68,2% di quelli delle regioni meno sviluppate. Una considerazione analoga può essere fatta a proposito della tenuta occupazionale (tab. 9 e fig. 2): a 6 mesi dall'avvio di un contratto a tempo indeterminato incentivato, si conferma occupato – anche con contratto diverso da quello iniziale, quindi non necessariamente incentivato – il 91,9% dei lavoratori nelle regioni meno sviluppate a fronte del 91,3% di quelli delle regioni in transizione; già a distanza di 12 mesi, però, la tenuta occupazionale risulta lievemente migliore nelle regioni in transizione e a distanza di 18 mesi, in questa stessa area territoriale, è ancora occupato l'88,3% dei lavoratori a fronte dell'86,7% di quelli delle regioni meno sviluppate.

Approfondendo l'analisi a livello regionale, in merito alla tenuta contrattuale e a quella occupazionale, si può notare che, tra le tre regioni in transizione, c'è un'apprezzabile scostamento dai valori medi: come già rilevato, la tenuta contrattuale a 18 mesi, calcolata sui valori medi delle tre regioni, è del 69,1% ma si va dal 74,6% dell'Abruzzo al 65,7% della Sardegna, valore, quest'ultimo che risulta essere il più basso di tutti quelli registrati nelle regioni in cui si applica l'IOSS nei territori 'in transizione'. Situazione analoga la si ha per la tenuta occupazionale: la tenuta occupazionale a 18 mesi – che nel complesso delle regioni in transizione è pari a 88,3% - è del 92,7% in Abruzzo e dell'85,2% in Sardegna, regione che, anche in questo caso, presenta il valore più basso tra tutte le regioni del Mezzogiorno. Nelle singole regioni meno sviluppate, invece, l'andamento della tenuta contrattuale, nei tre diversi momenti in cui viene misurata, non si discosta molto dalla media. La regione che mostra i valori migliori è, nel complesso, la Basilicata, che vede una tenuta contrattuale pari a 88,7%, 78,3% e 68,7% rispettivamente dopo 6, 12 e 18 mesi (solo il valore a 18 mesi registrato in Puglia è lievemente superiore: 69%). La tenuta occupazionale meno consistente – seppure contenuta attorno ad 1 punto percentuale rispetto alla media di tutte le regioni meno sviluppate - viene invece registrata in Sicilia, ove si mantiene occupato con un contratto di dipendenza (che sia o meno lo stesso che aveva beneficiato dell'IOSS) dopo 6, 12 e 18 mesi rispettivamente il 91,1%, l'87,1% e l'85,5% dei lavoratori.

Tabella 9 - Tenuta dei contratti a tempo indeterminato nel 2019 a 6, 12 e 18 mesi per regione, ambito territoriale e tipo dei contratti (v. %)

Regioni	Tipo di contratto	Tenuta contrattuale a TI (dati complessivi di tutti i contratti avviati nel 2019)			Tenuta contrattuale ^(a) dei contratti incentivati IOSS 2019			Tenuta occupazionale ^(b) dei beneficiari di IOSS 2019		
		Tenuta contratti a 6 mesi	Tenuta contratti a 12 mesi	Tenuta contratti a 18 mesi	Tenuta contratti a 6 mesi	Tenuta contratti a 12 mesi	Tenuta contratti a 18 mesi	Tenuta contratti a 6 mesi	Tenuta contratti a 12 mesi	Tenuta contratti a 18 mesi
Abruzzo	Tempo indeterminato	77,3	63,7	54,8	88,2	78,3	70,6	92,3	90,1	91,1
	Apprendistato	70,4	59,2	50,8	87,5	80,6	75,9	91,7	90,7	95,1
	Trasformato da TD in TI	88,8	78,6	69,4	93,7	84,9	76,9	96,5	94,2	93,4
	Totale	78,8	66,5	57,1	91,4	82,4	74,6	94,8	92,6	92,7
Basilicata	Tempo indeterminato	72,7	60,4	53,6	86,7	75,2	63,7	91,5	88,2	86,0
	Apprendistato	76,5	65,5	55,2	87,2	76,6	69,2	93,6	90,1	91,5
	Trasformato da TD in TI	85,3	74,9	66,4	92,1	83,4	76,3	96,8	94,9	92,9
	Totale	75,9	64,2	56,2	88,7	78,3	68,7	93,7	90,8	89,0
Calabria	Tempo indeterminato	72,0	60,4	50,2	87,8	77,0	67,3	91,1	86,2	85,0
	Apprendistato	67,3	56,7	48,3	91,0	80,7	70,1	92,8	86,7	86,8
	Trasformato da TD in TI	86,1	76,5	68,8	89,4	80,2	70,7	94,2	91,3	90,1
	Totale	73,4	62,4	52,5	88,5	78,3	68,5	92,2	88,0	86,8
Campania	Tempo indeterminato	73,3	60,0	51,8	88,3	76,6	66,6	91,5	86,5	85,0
	Apprendistato	75,6	62,7	53,5	88,1	76,1	68,5	91,8	87,6	88,6
	Trasformato da TD in TI	86,0	75,2	65,9	88,3	79,0	69,6	92,6	89,8	89,1
	Totale	75,7	62,8	54,1	88,3	77,3	67,6	91,8	87,6	86,4
Molise	Tempo indeterminato	69,9	56,6	47,3	88,1	73,1	61,9	93,0	86,9	84,2
	Apprendistato	75,9	63,2	54,9	91,7	79,2	61,9	95,8	87,5	85,7
	Trasformato da TD in TI	87,6	77,4	68,2	91,0	82,7	73,6	94,9	91,4	93,1
	Totale	74,9	62,5	53,0	89,7	78,2	67,9	94,1	89,3	88,8
Puglia	Tempo indeterminato	74,2	63,6	58,9	86,0	74,6	65,0	90,5	87,3	85,9
	Apprendistato	72,2	60,3	51,9	85,9	75,9	65,4	91,8	88,9	88,1
	Trasformato da TD in TI	86,7	76,2	67,7	91,7	81,3	74,6	95,4	92,1	92,3
	Totale	76,3	65,5	58,9	88,3	77,5	69,0	92,6	89,4	88,7
Sardegna	Tempo indeterminato	73,8	62,4	54,6	78,6	67,1	58,5	83,8	81,2	80,5
	Apprendistato	67,9	57,6	49,9	95,6	86,7	80,0	96,7	93,3	92,9
	Trasformato da TD in TI	86,3	77,2	68,7	88,5	80,1	72,2	92,6	90,5	89,6
	Totale	76,7	66,1	57,6	83,9	74,0	65,7	88,5	86,1	85,2
Sicilia	Tempo indeterminato	65,9	54,9	47,7	86,2	74,5	65,0	89,5	84,8	83,0
	Apprendistato	71,2	57,8	49,4	88,2	78,0	69,7	91,4	87,1	88,0
	Trasformato da TD in TI	85,5	75,8	66,9	91,3	82,8	76,0	94,6	92,3	91,4
	Totale	70,0	58,8	50,7	87,8	77,1	68,3	91,1	87,1	85,5
<i>Totale Regioni in transizione (TR)</i>	Tempo indeterminato	71,4	59,6	54,0	82,4	71,0	62,4	87,3	84,4	83,9
	Apprendistato	72,7	60,2	50,8	90,0	82,1	76,1	93,3	91,2	93,9
	Trasformato da TD in TI	86,1	75,8	69,0	90,8	82,3	74,2	94,4	92,0	91,4
	Totale	74,2	62,4	56,9	87,2	77,5	69,1	91,3	88,8	88,3

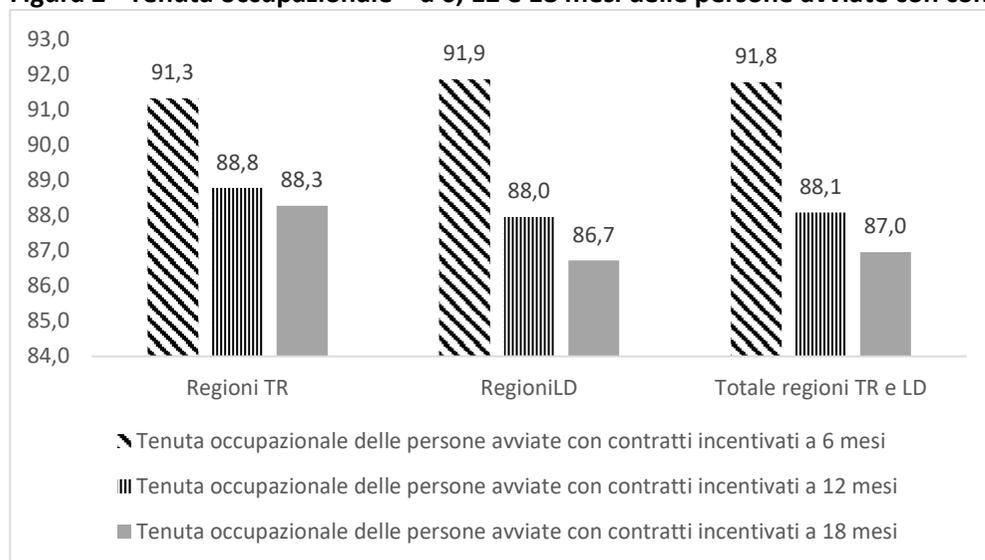
<i>Totale Regioni meno sviluppate (LD)</i>	Tempo indeterminato	72,0	60,0	52,4	87,1	75,6	65,8	90,7	86,1	84,5
	Apprendistato	72,3	60,0	51,4	87,7	76,9	68,3	91,9	87,8	88,3
	Trasformato da TD in TI	86,4	76,2	66,9	90,2	80,9	72,9	94,1	91,4	90,8
	Totale	74,7	63,0	54,4	88,2	77,4	68,2	91,9	88,0	86,7
Totale TR + LD	Tempo indeterminato	72,0	60,0	52,6	86,6	75,1	65,4	90,3	85,9	84,5
	Apprendistato	72,3	60,0	51,4	88,0	77,5	69,2	92,0	88,2	89,0
	Trasformato da TD in TI	86,4	76,2	67,4	90,4	81,2	73,2	94,2	91,6	90,9
	Totale	74,7	63,0	54,8	88,0	77,4	68,4	91,8	88,1	87,0

^(a)Nota: la "tenuta contrattuale" è riferibile alla tenuta dello specifico contratto incentivato

^(b)Nota: per "tenuta occupazionale" si intende la permanenza in una condizione di occupazione a prescindere dal contratto in essere, quindi "incentivato" o cambiato a seguito di re-impiego con contratto di dipendenza

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Figura 2 - Tenuta occupazionale^(a) a 6, 12 e 18 mesi delle persone avviate con contratti incentivati per territori



^(a)Nota: per "tenuta occupazionale" si intende la permanenza in una condizione di occupazione a prescindere dal contratto in essere, quindi "incentivato" o cambiato a seguito di re-impiego con contratto alle dipendenze

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Osservando l'andamento delle tenute in relazione tipo di contratto (tab. 9), si nota che sono quelli a tempo determinato trasformati a tempo indeterminato, con o senza incentivo, a mostrare la migliore tenuta nel tempo in termini sia contrattuali che occupazionali: in termini di tenuta contrattuale - esaminando tutti i contratti a TI avviati nel 2019 - tengono nella misura dell'86% dopo 6 mesi, del 76,2% dopo 12, del 67,4% dopo 18; tale andamento e con valori di tenuta ancora superiori si riscontra anche per i contratti incentivati con una punta del 90,8% di tenuta contrattuale a 6 mesi. Si può facilmente ipotizzare che la pregressa conoscenza del lavoratore da parte dell'imprenditore abbia favorito lo strutturarsi nel tempo di un rapporto di lavoro solido, quindi maggiormente "al riparo" da cessazioni, fenomeno che conferma quanto già osservato anche con gli incentivi del biennio 2017-2018.

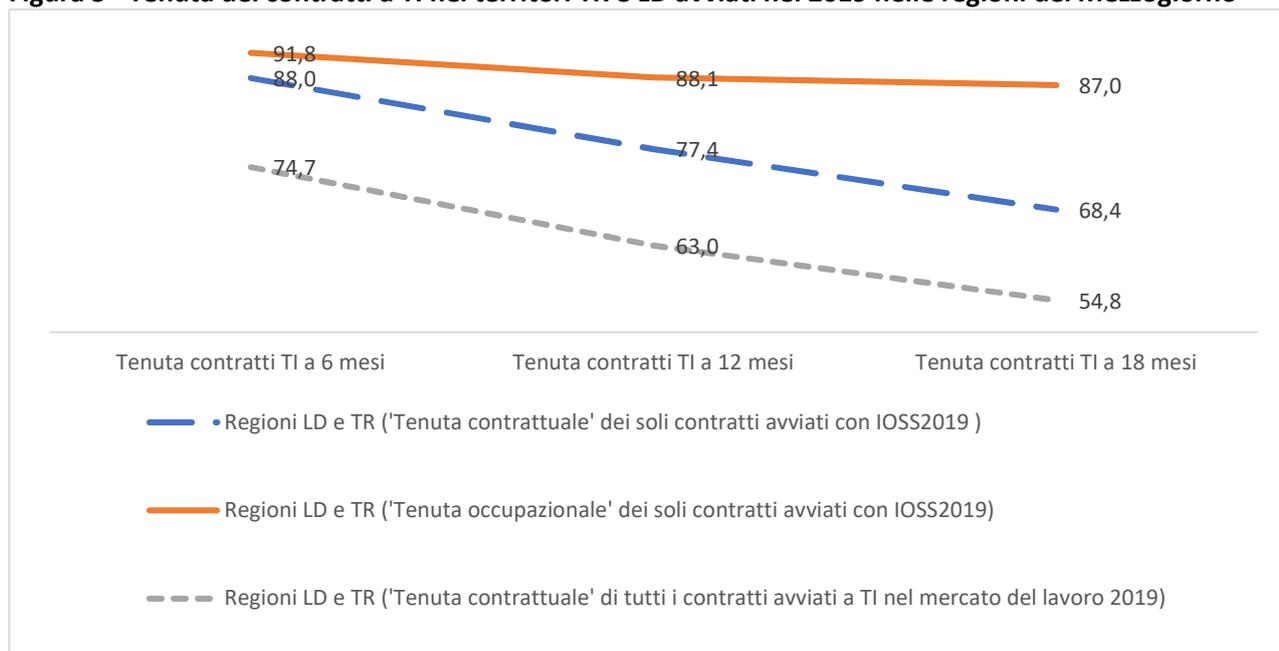
Nell'insieme dei contratti a tempo indeterminato attivati nel 2019, non ci sono differenze apprezzabili nella tenuta a 6, 12 e 18 mesi tra quelli a tempo indeterminato in senso stretto e quelli di apprendistato professionalizzante (tab. 9). Tra i contratti incentivati, invece, quelli di apprendistato mostrano nel tempo una tenuta migliore di quelli a tempo indeterminato *tout court*: tale prestazione, già ben evidente se si considerano, nel loro complesso, tutte le regioni in cui l'IOSS ha trovato applicazione, si fa ancora più evidente nelle sole regioni in transizione: qui, a distanza di 6, 12 e 18 mesi dal suo avvio, il contratto di apprendistato incentivato risulta ancora attivo nella misura, rispettivamente, del 90%, dell'82,1% e del 76,1% mentre i contratti a tempo indeterminato tengono nella misura dell'82,4% dopo 6 mesi, del 71% dopo 12 e solo del 62,4% dopo 18 mesi. Si può ipotizzare che la natura stessa del rapporto di apprendistato comporti un investimento, sia da parte datoriale che da parte del lavoratore, che ne favorisca la tenuta nel tempo.

Le curve che, nelle diverse aree territoriali considerate, descrivono gli andamenti della tenuta dei contratti accessi nel 2019 mostrano un andamento "più orizzontale" di quello delle curve indicanti l'andamento dei contratti attivati, nelle stesse aree geografiche, nel biennio 2017-2018, come si può osservare mettendo a confronto i grafici proposti nelle figure 3 e 4.

Considerando la curva indicante la tenuta di tutti i contratti a tempo indeterminato avviati (con o senza incentivi) nelle regioni in transizione e meno sviluppate, si può notare che, mentre dopo 6 mesi la tenuta contrattuale presenta valori non troppo dissimili per il biennio 2017-2018 (73,3%), per il 2019 (74,7%), con il passare del tempo, le differenze si amplificano: nel periodo 2017-2018, dopo un anno dal momento dell'avvio di un qualsiasi contratto a tempo indeterminato risulta occupato il 57,7% dei lavoratori, mentre la percentuale di chi è ancora occupato 12 mesi dopo aver avviato un contratto a tempo indeterminato nel 2019 sale al 63%. Dopo 18, ha ancora un contratto di lavoro dipendente il 47,8% dei lavoratori che avevano avuto un contratto avviato nel 2017-18 e il 54,8% di quelli che lo avevano avviato nel 2019.

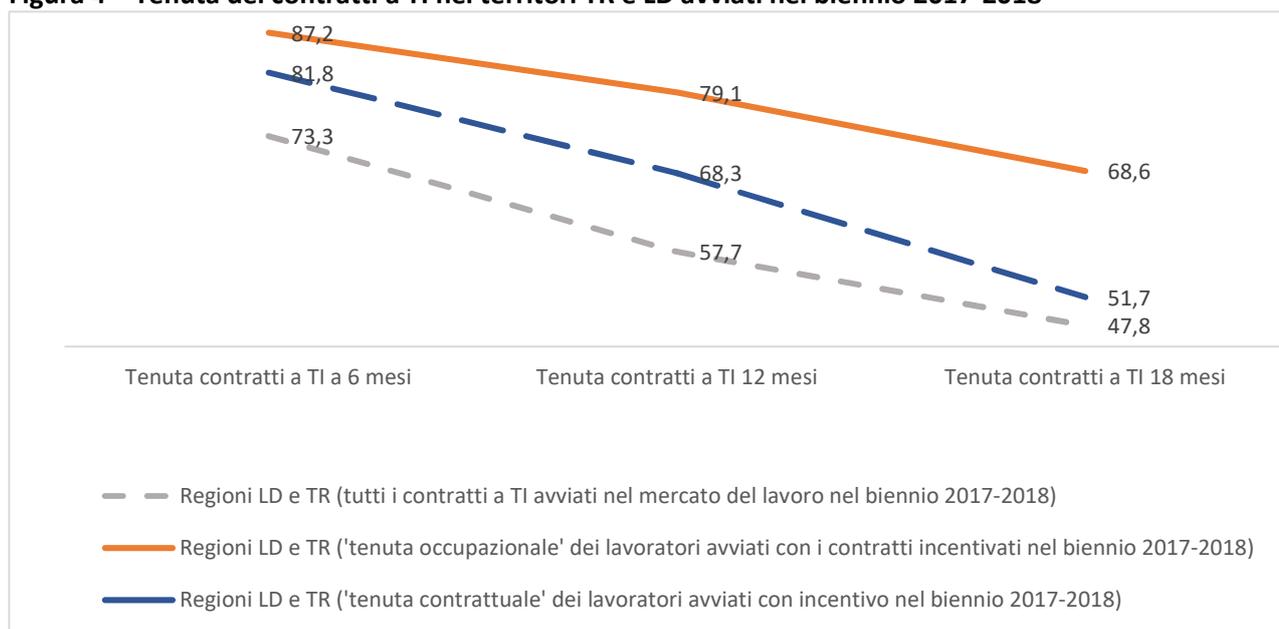
La curva che mostra la tenuta contrattuale a 6, 12 e 18 mesi dei contratti che hanno beneficiato di un incentivo - che già per il periodo 2017-2018 aveva presentato un andamento migliore di quello della curva relativa alla totalità dei contratti a tempo indeterminato avviati nello stesso periodo - descrive, per i contratti che hanno beneficiato dell'incentivo IOSS, una situazione ancora più positiva: dopo 6 mesi, risulta ancora occupato con lo stesso contratto incentivato l'88% dei lavoratori avviati nel 2019, a fronte dell'81,8% di quelli avviati nel 2017-2018; dopo 12 mesi la percentuale di occupati è pari a 77,4% nel 2019 a fronte del 68,3% del biennio 2017/2018 e a distanza di 18 mesi dall'avvio nel 2017-2018, il contratto veniva mantenuto dal 51,7% dei lavoratori, mentre a 18 mesi dall'avvio con l'IOSS la percentuale di chi mantiene il contratto incentivato è di 68,4%.

Figura 3 - Tenuta dei contratti a TI nei territori TR e LD avviati nel 2019 nelle regioni del Mezzogiorno



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Figura 4 – Tenuta dei contratti a TI nei territori TR e LD avviati nel biennio 2017-2018



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

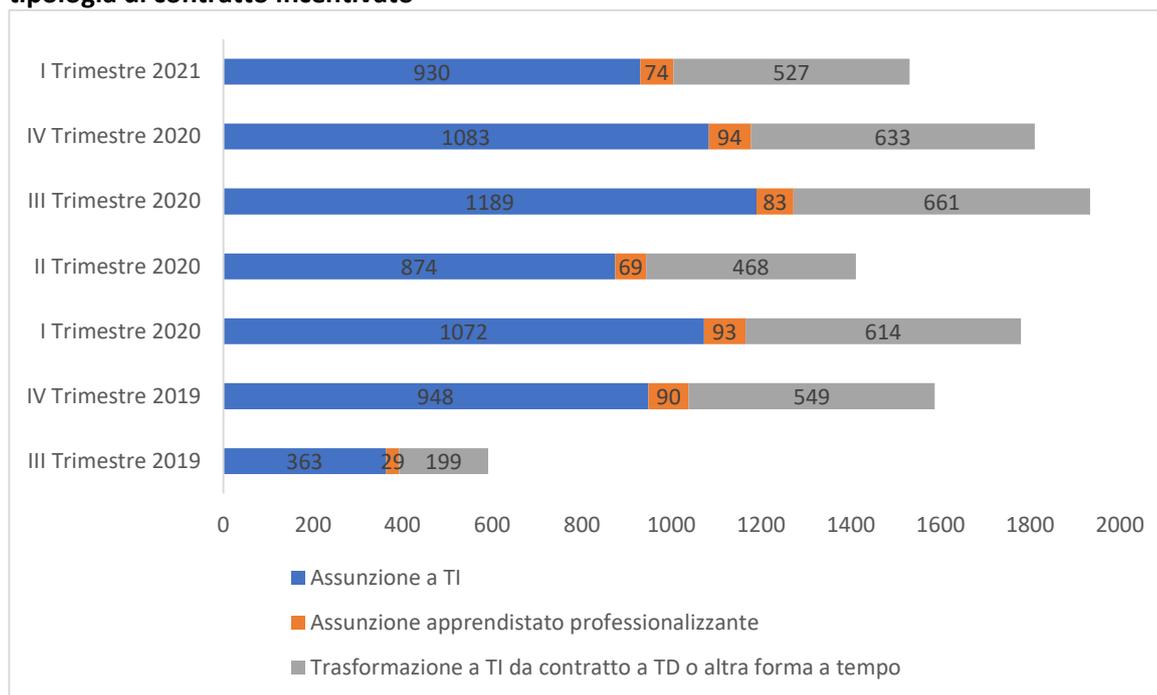
Dunque, confrontando le curve che descrivono la “tenuta occupazionale” dei contratti incentivati nei due periodi considerati (fig. 4 e fig. 5), colpisce che, in un periodo di crisi economica indotta dalla pandemia da Sars-Cov-2 durante il quale numerose attività produttive e di servizi hanno vissuto un blocco forzoso, ci sia una quota consistente di lavoratori che, pur avendo chiuso il rapporto di lavoro stabilito grazie all’IOSS nel 2019, sono riusciti a mantenersi occupati - attivando uno o più nuovi contratti di lavoro dipendente - a distanza di 6, 12 e 18 mesi dall’avvio del contratto incentivato; tale dinamica evidenzia, per i contratti avviati con IOSS nel 2019, una tenuta occupazionale sensibilmente superiore di quella registrata a 6, 12 e 18 mesi dall’avvio dei contratti incentivati nel 2017-2018. Se, infatti, dopo 6, 12 e 18 mesi dall’avvio di un contratto

incentivato nel biennio 2017-2018 risultava ancora occupato, rispettivamente, l'87,2%, il 79,1% e il 68,8% dei lavoratori, per chi ha avuto un contratto incentivato nel 2019 le corrispondenti percentuali sono pari a 91,8%, 88,1% e 87%. Da notare che, dopo il dodicesimo mese dall'avvio del contratto incentivato, si assiste ad un sostanziale stabilizzarsi della curva degli occupati.

Occorre considerare che almeno una buona parte dei contratti avviati nel 2019 poteva essere ancora attiva quando, col diffondersi della pandemia, il primo D.P.C.M. emanato a seguito della dichiarazione dello stato d'emergenza, il Decreto n. 18 del 17 marzo 2020 cosiddetto Cura Italia, ha disposto il blocco dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, blocco ribadito con i successivi D.P.C.M. per tutto il 2020 (ed esteso, con il Decreto Sostegni bis fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro e fino al 31 ottobre per chi continua a far ricorso agli ammortizzatori Covid, mantenendo il termine del 31 dicembre 2021 per le aziende in cui si continua a beneficiare della CIG ordinaria); tale blocco potrebbe quindi aver "congelato" rapporti di lavoro che, in condizioni "normali", si sarebbero magari risolti con una cessazione⁶. A questi rapporti di lavoro mantenuti in essere anche in virtù di disposizioni normative, si aggiunge comunque un consistente numero di nuovi rapporti avviati da coloro che, pur avendo perso il lavoro per il quale avevano beneficiato dell'IOSS, sono riusciti a trovarne uno nuovo (o più di uno) alle dipendenze, con frequenza maggiore nei momenti in cui la situazione pandemica ha allentato la pressione. Infatti, analizzando il fenomeno della riattivazione di nuovi contratti a seguito di una precedente conclusione (fig. 5) si può notare che, dopo il II trimestre del 2020 (aprile, maggio, giugno) - periodo di *lockdown* in cui per DPCM è stata disposta la sospensione di numerose attività e che vede, rispetto ai periodi precedenti, una contrazione dell'attivazione di nuovi contratti - nel III trimestre, coincidente con i mesi estivi, si registra una ripresa delle nuove attivazioni certamente favorita dalla "ripartenza" delle attività produttive e, in particolare, dei servizi (si pensi, ad esempio, alla possibilità di nuove occasioni di lavoro – magari stagionali - offerte dalle attività di ricezione turistica e di ristorazione a chi aveva concluso una precedente esperienza lavorativa). Questa crescita di nuovi avvii contrattuali torna nuovamente a contrarsi nel IV trimestre 2020, quello in cui il nuovo impennarsi della curva epidemica in tutto il Paese ha condotto alla nuova emanazione di misure restrittive per le imprese; gli effetti di tali misure son ancor più chiaramente evidenti nel I trimestre 2021, quando il numero delle nuove attivazioni contrattuali scende a livelli di poco superiori di quelli raggiunti nel periodo più critico della crisi, quello del II trimestre 2020, e comunque inferiori a quelli del IV trimestre 2019, in cui – prima che il virus manifestasse i suoi effetti nefasti sull'economia mondiale – sembrava si stesse delineando un trend espansivo.

⁶ Secondo la nota a cura di INPS-Banca d'Italia *Le imprese e i lavoratori in Cassa Integrazione Covid nei mesi di marzo e aprile* del 20 luglio 2020, "nei mesi di marzo e aprile il 51 per cento delle imprese ha usufruito della CIG-Covid per quasi il 40 per cento dei dipendenti del settore privato" [...] "La quota di imprese che hanno fatto ricorso alla CIG-Covid è pari al 45 per cento nel Nord Est, al 48 nel Nord Ovest, al 52 nel Centro e al 55 per cento nel Mezzogiorno. Buona parte delle differenze tra macroaree è spiegata da eterogeneità nelle caratteristiche delle imprese, in modo particolare il settore di attività, relativamente più sbilanciato nel Mezzogiorno a favore dei settori dell'alloggio e della ristorazione, delle costruzioni e del commercio al dettaglio non alimentare, che maggiormente hanno subito le conseguenze della crisi"

Figura 5 – Numero di rapporti di lavoro riavviati (a seguito di conclusione del contratto incentivato) per tipologia di contratto incentivato



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

I dati presentati nella tabella 10 consentono di osservare come il titolo di studio e il genere influiscano sulla tenuta contrattuale a distanza di 6, 12 e 18 mesi dall'avvio di una esperienza a tempo indeterminato incentivata. In ciascuno dei tre momenti temporali considerati, la tenuta contrattuale è via via maggiore al crescere del livello di istruzione dalla primaria fino alla terziaria; uguale tendenza si riscontra sia considerando la popolazione dei beneficiari di IOSS nel loro complesso, sia considerando separatamente i due gruppi delle donne e degli uomini. A 6 mesi dall'attivazione si mantiene ancora occupato con lo stesso contratto incentivato l'82,1% dei beneficiari con un livello di istruzione primaria e, con un aumento di quasi dieci punti percentuali, il 92% di chi ha conseguito un titolo di studio di tipo terziario. Con l'avanzare del tempo le percentuali di chi mantiene lo stesso lo stesso contratto scendono, ma la differenza di tenuta a favore dei lavoratori maggiormente istruiti permane: dopo 12 mesi, è ancora occupato con il contratto inizialmente incentivato il 71,5% dei lavoratori meno istruiti e l'82,8% di quelli più istruiti, dopo 18 mesi la percentuale degli occupati con livello di istruzione più basso è del 61,5%, laddove quella degli occupati con istruzione terziaria è del 74,5%. In ciascuno dei tre momenti presi in esame, a parità di istruzione, dal livello di istruzione primaria a quello di istruzione secondaria superiore, la tenuta contrattuale delle donne è sempre superiore a quella degli uomini; la situazione cambia quando si considerano i lavoratori con un livello di istruzione terziario: in questo caso, gli uomini mantengono il contratto iniziale incentivato in una misura almeno uguale a quella della donne (come nel caso della rilevazione fatta dopo 6 mesi dall'avvio, in cui la tenuta contrattuale interessa il 92% sia degli uomini che delle donne) o superiore (83,6% contro 82,3% a 12 mesi, 75,6% contro 73,8% a 18 mesi).

Considerazione a parte va fatta nel caso di "Nessun titolo di studio": generalmente, tale definizione non si riferisce al mancato completamento anche solo del ciclo dell'istruzione primaria ma, più frequentemente, alla presenza di titoli conseguiti all'estero – presumibilmente, quindi, da parte di lavoratori stranieri - non riconosciuti dall'ordinamento italiano (in valori assoluti si tratta di 1877 casi – 1.306 dei quali maschi - pari al 3,5% del totale dei titoli di studio). Anche in questo caso, si riscontra una miglior tenuta contrattuale a favore delle donne sia dopo 6 che dopo 12 mesi dall'avvio del contratto incentivato; dopo 18 mesi, invece, la percentuale degli uomini con "nessun titolo di studio" che mantiene il contratto per il quale ha beneficiato dell'IOSS supera, sebbene di un valore percentuale inferiore all'unità, la percentuale delle donne (66,3% contro 65,7%).

Tabella 10 – Tenuta contrattuale a 6 mesi (183 giorni), a 12 mesi (366 giorni) e a 18 (549 giorni) in totale, per titolo di studio e genere (v. %)*

Titolo di studio	Occupati a 6 mesi (183 giorni) % su contratti incentivati IOSS 2019			Occupati a 12 mesi (366 giorni) % su contratti incentivati IOSS 2019			Occupati a 18 mesi (549 giorni) % su contratti incentivati IOSS 2019		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Istruzione primaria	84,6	81,6	82,1	72,8	71,2	71,5	62,3	61,3	61,5
Istruzione secondaria inferiore	85,2	86,3	86,1	74,8	74,6	74,6	65,3	65,1	65,2
Istruzione secondaria superiore	90,3	88,8	89,4	80,1	78,7	79,3	70,9	70,3	70,6
Istruzione terziaria	92,0	92,0	92,0	82,3	83,6	82,8	73,8	75,6	74,5
Nessun titolo di studio	88,7	86,0	86,8	75,8	76,4	76,2	65,7	66,3	66,1
Totale	89,1	87,5	88,0	78,9	76,7	77,4	69,7	67,7	68,4

*Al netto dei casi senza indicazione del titolo di studio: 11 casi

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

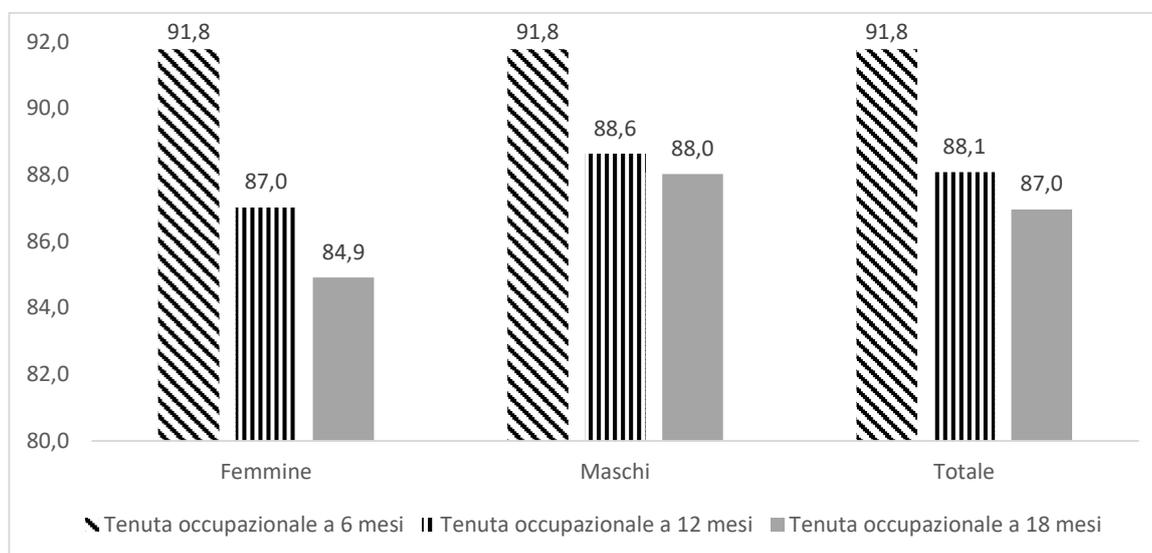
Se, invece, si analizza la “tenuta occupazionale” dei contratti incentivati, cioè la permanenza nella condizione di “occupato”, a prescindere dall’esserlo mantenendo attivo il particolare contratto che ha beneficiato dell’IOSS, tenendo in considerazione il sesso e il livello di istruzione, emerge una maggiore difficoltà femminile a mantenere un’occupazione nel tempo (tab. 11). Nel complesso, dopo 6 mesi dall’avvio di un contratto incentivato, donne e uomini risultano ancora occupati nell’uguale misura del 91,8%; a distanza di 12 e 18 mesi, però, si fa via via più evidente che le donne durano maggior fatica a mantenersi occupate rispetto agli uomini (-1,6% a 12 mesi, -3,1% a 18 mesi) (si veda anche la fig. 6). Analizzando la situazione, in particolare considerando la variabile titolo di studio, si può facilmente notare che, sia per gli uomini sia per le donne, al crescere del livello di istruzione si ha una crescita della possibilità di mantenersi occupati nel tempo: tra chi ha un’istruzione primaria, dopo 6 mesi risulta occupato l’86,6% delle donne e l’87,1% degli uomini, dopo 12 mesi l’81,5% delle donne e l’84,9% degli uomini, dopo 18 mesi il 78% delle donne e l’82,9% degli uomini. Per chi è in possesso di un titolo di studio di livello terziario, mantenersi occupato a distanza di 6, 12 e 18 mesi è possibile in misura rispettivamente pari al 94,7%, al 91,1% e 92%, con un vantaggio degli uomini rispetto alle donne.

Tabella 11 - Tenuta occupazionale a 6 mesi (a 183 giorni), a 12 mesi (a 366 giorni) e a 18 mesi (a 549 giorni) in totale, per titolo di studio e genere (v. %)*

Titolo di studio	Occupati a 6 mesi (a 183 giorni) % su tot. contratti incentivati IOSS 2019			Occupati a 12 mesi (a 366 giorni) % su contratti incentivati IOSS 2019			Occupati a 18 mesi (a 549 giorni) % su contratti incentivati IOSS 2019		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Istruzione primaria	86,6	87,1	87,1	81,5	84,9	84,3	78,0	82,9	82,0
Istruzione secondaria inferiore	88,1	91,3	90,6	83,6	87,9	87,0	78,9	87,3	85,5
Istruzione secondaria superiore	92,9	92,4	92,6	87,8	89,3	88,7	85,9	88,8	87,6
Istruzione terziaria	94,4	95,0	94,7	90,3	92,3	91,1	91,5	92,6	92,0
Nessun titolo di studio	91,5	90,3	90,7	86,2	87,8	87,3	84,1	86,6	85,9
Totale	91,8	91,8	91,8	87,0	88,6	88,1	84,9	88,0	87,0

*Al netto dei casi senza indicazione del titolo di studio: 11 casi

Figura 6 - Tenuta occupazionale^(a) dei contratti incentivati per genere a 6, 12, 18 mesi



^(a)Nota: per "tenuta occupazionale" si intende la permanenza in una condizione di occupazione a prescindere dal contratto in essere, quindi "incentivato" o cambiato a seguito di re-impiego con contratto alle dipendenze

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

In sintesi, le donne con un'istruzione fino alla secondaria superiore mantengono attivo, più facilmente degli uomini, il contratto incentivato; se però perdono il lavoro, con maggiore difficoltà degli uomini riescono a trovarne uno nuovo. In generale, si può, inoltre, certamente affermare che, come usualmente si riscontra nel mercato del lavoro italiano, al crescere del livello di istruzione crescono, per chi ha beneficiato di un contratto incentivato, le possibilità di trovare e mantenere un'occupazione, per quanto non necessariamente coerente con il percorso di studi intrapreso.

Introducendo la variabile età nell'analisi della tenuta occupazionale dei contratti incentivati (tab. 12), si può osservare che i lavoratori delle tre fasce di età centrali riescono a mantenersi occupati in misura apprezzabilmente superiore di quelli disposti sulle due code (i minori di 24 anni e i maggiori di 55), in linea con quanto avviene usualmente sul mercato del lavoro nazionale. I lavoratori più giovani sono quelli che, più di tutti, faticano a restare in condizione di occupazione: se dopo 6 mesi dall'avvio di un'esperienza lavorativa incentivata risulta ancora occupato il 92,5% dei lavoratori di età compresa tra i 25 e i 34 anni, il 93,4% di quelli della fascia 35-44 e il 92,1% di quelli che hanno tra i 45 e i 54 anni, tra chi ha meno di 24 anni di età la condizione di occupazione riguarda un più contenuto 87,8%. Migliore la prestazione dei più anziani che risultano occupati in più del 90% dei casi. Tale quadro si ripropone anche dopo 12 e dopo 18 mesi dall'avvio del contratto incentivato, seppure con percentuali di occupati decrescenti nel tempo. Nel periodo tra il sesto e il dodicesimo mese dall'avvio dei contratti, la contrazione degli occupati - calcolata sia sul totale che in ciascuna delle singole fasce d'età - è più sensibile di quella che si registra tra il dodicesimo e il diciottesimo mese. La permanenza sul mercato del lavoro come occupato è più frequente per i lavoratori della fascia d'età centrale (quella dei 35-44enni), con percentuale del 93,4% dopo 6 mesi, dell'89,8% dopo 12 mesi, dell'88,5% dopo 18.

Nel complesso, l'esperienza lavorativa che è stata avviata con un contratto incentivato a tempo pieno si mostra sempre più stabile - sul piano occupazionale - di quella avviata con un contratto a tempo parziale, in ciascuno dei tre momenti considerati (6, 12 o 18 mesi dall'avvio), per ciascuna fascia d'età presa in esame (tab. 13). Fa eccezione la tenuta occupazionale a 6 mesi, per le fasce di età più adulte (tra 45 e 54 anni e ultracinquantacinquenni): questo gruppo di lavoratori si dimostra più facilmente ancora occupato se ha beneficiato dell'IOSS per un contratto di lavoro part-time piuttosto che full time (dopo sei mesi è occupato il

92,3% dei lavoratori part time tra i 45 e i 54 anni, a fronte del 91,9% di quelli a tempo pieno e il 91,4% dei lavoratori part time con più di 55 anni, a fronte dell'89,5% dei coetanei con contratto iniziale a tempo pieno).

Tabella 12- Tenuta occupazionale a 6 mesi, 12 mesi e 18 mesi in totale, per classe d'età e tipologia di lavoro (v. %)

Classi d'età	Occupati dopo 6 mesi (a 183 giorni)			Occupati dopo 12 mesi (a 366 giorni)			Occupati dopo 18 mesi (a 549 giorni)		
	% su tot. contratti incentivati IOSS 2019			% su contratti incentivati IOSS 2019			% su contratti incentivati IOSS 2019		
	Part Time	Tempo pieno	Totale complessivo	Part Time	Tempo pieno	Totale complessivo	Part Time	Tempo pieno	Totale complessivo
≤24	86,9	89,7	87,8	81,8	85,5	83,0	80,3	86,1	82,2
25-34	91,9	93,2	92,5	87,6	90,5	88,9	86,6	90,4	88,3
35-44	93,3	93,4	93,4	88,7	90,8	89,8	86,6	90,2	88,5
45-54	92,3	91,9	92,1	88,3	89,6	89,1	86,6	89,2	88,1
≥55	91,4	89,5	90,2	85,8	86,2	86,1	80,6	83,2	82,3
Totale	91,3	92,3	91,8	86,8	89,5	88,1	85,1	88,9	87,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

In termini di tenuta occupazionale, i lavoratori di età compresa tra i 45 e i 54 anni che hanno beneficiato dell'incentivo per la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato, fanno registrare le prestazioni migliori, nel confronto con quelle dei lavoratori di altre fasce d'età, con altri tipi di contratto (tab. 13): se, infatti, dopo 6 mesi dall'avvio del contratto incentivato sono occupati nel 94,8% dei casi, a distanza di 18 mesi risultano ancora occupati nella misura del 92,4%. Altrettanto buona la tenuta occupazionale di chi, nella fascia di età subito precedente, ha avuto lo stesso tipo di contratto incentivato: dopo 6 mesi dall'avvio, è ancora occupato il 93,4% dei 35-44enni che hanno visto trasformarsi a tempo indeterminato un precedente contratto a tempo determinato; questo stesso gruppo di lavoratori si mantiene occupato dopo 18 mesi nella misura del 91,9%. L'esperienza di tenuta occupazionale più debole viene invece vissuta dai lavoratori più giovani (con massimo 24 anni di età) che sono stati assunti con un contratto incentivato a tempo indeterminato *tout court*: a distanza di 6 mesi è ancora occupato l'85,4% di questo gruppo di lavoratori; la percentuale degli occupati scende ad 80% dopo 12 mesi e si attesta al 78,6% dopo 18.

Tabella 13 - Tenuta occupazionale a 6 mesi, 12 mesi e 18 mesi in totale, per classe d'età e tipologia di contratto (v. %)

Classi d'età	Tenuta occupazionale contratti incentivati a 6 mesi (183 giorni) in % sul totale				Tenuta occupazionale contratti incentivati a 12 mesi (366 giorni) in % sul totale				Tenuta occupazionale contratti incentivati a 18 mesi (549 giorni) in % sul totale			
	Assunzione a tempo indetermin.	Assunzione apprendistato professionalizzante	Trasformazione a tempo indetermin.	Totale	Assunzione a tempo indetermin.	Assunzione apprendistato professionalizzante	Trasformazione a tempo indetermin.	Totale	Assunzione a tempo indetermin.	Assunzione apprendistato professionalizzante	Trasformazione a tempo indetermin.	Totale
	≤24	85,4	90,2	91,2	87,8	80,0	85,6	87,5	83,0	78,6	87,0	86,6
25-34	91,4	94,2	94,1	92,5	87,0	91,5	91,8	88,9	86,3	91,1	91,5	88,3
35-44	92,1		95,2	93,4	88,0		92,4	89,8	86,2		91,9	88,5
45-54	90,2		94,8	92,1	86,5		92,7	89,1	85,1		92,4	88,1
≥55	87,9		93,7	90,2	83,6		90,1	86,1	79,5		86,9	82,3
Tot.	90,3	91,9	94,2	91,8	85,9	88,1	91,6	88,1	84,5	88,8	90,9	87,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

1.3 Caratteristiche delle persone che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi dall'inizio del contratto incentivato

Il confronto di alcune caratteristiche tra coloro che allo scadere dell'incentivo (dopo 12 mesi) hanno ritrovato lavoro nei successivi 6 mesi (tra i 12 e i 18 mesi) e l'universo dei lavoratori assunti con contratto incentivato, consente di evidenziare alcuni tratti distintivi di un gruppo, composto complessivamente da 7.480 unità (circa il 12,5% dell'intero universo dei beneficiari dell'incentivo), che nel periodo di maggior crisi (in particolare coloro che hanno visto scadere l'incentivo a partire dalla prima settimana marzo) sono comunque riusciti a ritrovare un lavoro alle dipendenze.

Rispetto alla tipologia di contratto incentivato di provenienza l'unica significativa differenza tra coloro che hanno ritrovato lavoro nel periodo osservato e l'universo è una maggiore presenza di lavoratori con assunzione diretta a tempo indeterminato (63,2% per riassunti a fronte del 59,0% dell'universo) e, di contro, una minore significativa presenza di persone con contratto trasformato da tempo determinato a indeterminato (31,8% tra coloro che hanno ritrovato lavoro a fronte del 36,4% presenti nell'universo dell'incentivo): del resto questi ultimi hanno registrato una maggiore capacità di tenuta contrattuale (cfr. tabella 9, paragrafo 1.2), pertanto sono anche meno numerosi tra coloro che ricercano e ritrovano un lavoro.

Tabella 14 – Lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra il 12° e 18° mese dall'avvio dell'incentivo e universo lavoratori (IOSS2019) per tipo di contratto attivato e genere (v. a. e v. %)

Tipo di contratto incentivato	Lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi						Universo IOSS2019		
	Valore assoluto			Valore percentuale			Valore percentuale		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
Assunzione a tempo indeterminato	1.279	3.449	4.728	63,7	63,0	63,2	60,2	58,3	59,0
Assunzione apprendistato professionalizzante	104	271	375	5,2	5,0	5,0	4,8	4,6	4,7
Trasformazione a tempo indeterminato di contratto a tempo determinato	623	1.754	2.377	31,1	32,0	31,8	35,0	37,1	36,4
Totale	2.006	5.474	7.480	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Al contrario, è interessante analizzare i due gruppi osservati rispetto alle caratteristiche del lavoro incentivato (part time o full time) e al genere (tab. 15). Se, infatti, tra coloro che hanno ritrovato lavoro nel complesso si individua circa un 5% in più, rispetto all'universo, di chi aveva il tempo pieno, la differenza si ribalta se si osserva il genere, con le donne che erano in part time che prevalgono su quelle dell'universo (74,6% per prime rispetto a 72,6% delle seconde). La differenza va interpretata più come un segnale di quella maggiore difficoltà che incontrano le donne sia nel trovare lavoro con le caratteristiche attese, sia nel mantenerlo, laddove spesso la condizione di accettazione/scelta del part time può essere il derivato di difficoltà di diversa origine, come già noto. In questo contesto è probabile che la stessa condizione di part time sia ritenuta poco congrua alle proprie esigenze e pertanto può spingere le stesse donne a ritrovare una nuova attività. Al tempo stesso non va trascurato che in alcuni ambiti/settori produttivi o di servizio la proposta di lavoro part time può essere oggettivamente sintomo della presenza di un lavoro meno stabile e sicuro, quindi maggiormente soggetto a perdita.

Tabella 15 – Lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi e universo lavoratori (Incentivo IOSS2019) per tipologia di lavoro (tempo pieno e tempo parziale) e genere (v. a. e v. %)

Tipo di lavoro incentivato	Lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi						Universo IOSS2019		
	Valore assoluto			Valore percentuale			Valore percentuale		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
Part time	1.496	2.073	3.569	74,6	37,9	47,7	72,6	40,6	51,5
Tempo pieno	510	3.401	3.911	25,4	62,1	52,3	27,4	59,4	48,5
Totale	2.006	5.474	7.480	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

A conferma di quanto evidenziato sopra, sono ancora le donne di giovane età maggiormente presenti tra coloro che hanno ritrovato lavoro (al di sotto dei 25 anni sono il 21,9% tra le rioccupate rispetto al 15,9% dell'universo, così come nella fascia successiva 25-34 anni sono il 40,2% rispetto al 38,1%), fenomeno che si inverte con il crescere delle classi di età (tab. 16). Ciò da una parte segnala una relativa maggiore difficoltà delle lavoratrici meno giovani di ritrovare il lavoro perso o più verosimilmente la rinuncia a ritrovarlo. Al contrario le giovani donne, molto più dei loro colleghi maschi, nelle stesse fasce d'età sembrano avere una maggiore determinazione e motivazione nel ritrovare il lavoro perso.

Tabella 16 – Lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi e universo lavoratori (Incentivo IOSS2019) per classi d'età e genere (v. a. e v. %)

Classi d'età	Lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi						Universo IOSS2019		
	Valore assoluto			Valore percentuale			Valore percentuale		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
≤24	439	892	1.331	21,9	16,3	17,8	15,9	13,7	14,5
25-34	807	1.824	2.631	40,2	33,3	35,2	38,1	33,0	34,8
35-44	418	1.298	1.716	20,8	23,7	22,9	25,3	25,2	25,2
45-54	275	983	1.258	13,7	18,0	16,8	15,8	19,0	17,9
≥55	67	477	544	3,3	8,7	7,3	4,9	9,1	7,7
Totale	2.006	5.474	7.480	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Contrariamente a quanto in parte osservato con gli incentivi finanziati sempre dal PON SPAO nel 2017 e nel 2018, la media del reddito mensile tra i due gruppi osservati non vede particolari differenze, con, semmai, una leggera prevalenza di reddito medio mensile incentivato tra coloro che hanno ritrovato lavoro (1.456 questi ultimi rispetto a 1.419 dell'universo) (tab.17). Se, quindi, una motivazione a ritrovare lavoro poteva essere stata in passato la necessità di incrementare il reddito, specie per le donne, probabilmente nel 2020 sono subentrate altre esigenze, soprattutto tra coloro che hanno visto chiudere le attività in cui lavoravano.

Tabella 17 - Reddito mensile medio (solo redditi al di sotto dei 3.500 euro mensili) dei lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi e dell'universo dei lavoratori per tipologia di lavoro e genere

Tipo di lavoro incentivato	Reddito incentivato di lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi						Universo IOSS2019		
	In euro						In euro		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
Part time	989	1.008	1.000	938	1.022	982			
Tempo pieno	1.753	1.891	1.873	1.811	1.900	1.883			
Totale	1.183	1.557	1.456	1.178	1.544	1.419			

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Alcune interessanti osservazioni possono scaturire dall'analisi della tabella successiva (tab.18). Come noto e come osservato anche in altre parti del presente report, il livello di istruzione è una componente rilevante nella capacità di trovare/ritrovare lavoro e sulla qualità e il livello dello stesso. Analizzando i dati nello specifico in qualche modo sembrano in apparenza essere ribaltati tali evidenze, laddove proprio coloro che hanno ritrovato lavoro (specie tra i maschi) hanno titoli di studio inferiori. Il fenomeno ovviamente risente essenzialmente del fatto che hanno perso lavoro perlopiù proprio coloro, soprattutto maschi, che avevano titoli di studio inferiori e tale connotazione è stata traslata anche nel sotto-gruppo di coloro che l'hanno ritrovato.

Tabella 18 – Lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi e universo lavoratori (Incentivo IOSS2019) per titolo di studio e genere (v. a. e v. %)

Tipo di lavoro incentivato	Lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi						Universo IOSS2019		
	Valore assoluto*			Valore percentuale					
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
Istruzione primaria	27	190	217	1,3	3,5	2,9	1,2	3,2	2,5
Istruzione secondaria inferiore	511	2.963	3.474	25,5	54,1	46,5	26,0	48,5	40,9
Istruzione secondaria superiore	1002	1.883	2.885	50,0	34,4	38,6	52,2	38,7	43,3
Istruzione terziaria	385	244	629	19,2	4,5	8,4	17,4	5,8	9,7
Nessun titolo di studio	80	192	272	4,0	3,5	3,6	3,1	3,8	3,6
Totale	2.005	5.472	7.477	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Al netto dei casi senza indicazione di titolo di studio: 3 casi pe coloro che hanno ritrovato lavoro e 11 sull'universo

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

1.4. Caratteristiche di quanti risultano non occupati a 18 mesi dall'assunzione con contratto incentivato

I dati sulla popolazione di lavoratori che non risultano occupati a 18 mesi dall'assunzione riguardano un universo di 7.266 casi. In via preliminare occorre dire che, in assenza di dati sulle nuove posizioni di lavoro autonomo, non si esclude che una porzione di quanti risultano non occupati a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato possa nei fatti essere passata a svolgere un lavoro autonomo, con ciò comportando una possibile sovrastima dei dati sulla non occupazione.

Fatta questa premessa, si può osservare che, con l'eccezione della Regione Abruzzo che presenta valori inferiori di più di 4 punti rispetto alla media delle Regioni in transizione, le altre si collocano intorno a valori medi, con punte elevate in Sardegna e Sicilia, pari a 14,8 e 14,5 % su una media nelle otto Regioni del Mezzogiorno pari a 13% (tab. 19).

Tabella 19 – Situazione occupazionale a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato per Regione e categoria di Regioni (v. %)

Regione	Situazione a 18 mesi	
	Non occupati ^(a)	Occupati
Abruzzo	7,3	92,7
Basilicata	11,0	89,0
Calabria	13,2	86,8
Campania	13,6	86,4
Molise	11,2	88,8
Puglia	11,3	88,7
Sardegna	14,8	85,2
Sicilia	14,5	85,5
<i>Totale Regioni in transizione</i>	<i>11,7</i>	<i>88,3</i>
<i>Totale Regioni meno sviluppate</i>	<i>13,3</i>	<i>86,7</i>
Totale	13,0	87,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Come in parte intuibile, i profili che appaiono più deboli e più suscettibili di perdere lavoro a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato sono coloro che si fermano al titolo della secondaria inferiore, pari al 45% del totale, mentre la quota più numerosa degli occupati a 18 mesi è rappresentata da coloro che hanno un titolo di secondaria superiore, pari al 43,6% (tab. 20), e, a conferma del ruolo positivo svolto sull'occupabilità dal titolo di studio, vi è anche la sostanziale differenza tra coloro che hanno una istruzione universitaria (10,2% tra gli occupati e 6% tra chi non lavora).

Tabella 20 – Situazione occupazionale a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato per titolo di studio (v. %)

Titoli di studio	Situazione a 18 mesi	
	Non occupati ^(a)	Occupati
Istruzione primaria	3,5	2,4
Istruzione secondaria inferiore	45,6	40,3
Istruzione secondaria superiore	41,1	43,6
Istruzione terziaria	6,0	10,2
Nessun titolo di studio	3,8	3,5
Totale	100,0	100,0

(a) Nel complesso ci sono 11 casi senza indicazione di titolo di studio

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

La lettura dei dati per sesso e territorio di appartenenza ci restituisce un quadro critico per la componente femminile (tab. 21): con l'unica eccezione dell'Abruzzo, le donne sono maggiormente esposte all'interruzione del contratto incentivato a 18 mesi dalla sua attivazione in tutte le regioni, con valori pari al doppio degli uomini in Basilicata e comunque circa dai 2 ai 6 punti percentuali in più in tutte le altre regioni. Le Regioni in transizione performano meglio di quelle meno sviluppate con valori inferiori di tre punti percentuali rispetto a queste ultime.

Tabella 21 – Non occupati a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato per sesso, regione e categoria di regioni (v. %)

Regione	Non occupati a 18 mesi	
	Femmine	Maschi
Abruzzo	7,0	7,5
Basilicata	17,2	8,4
Calabria	17,1	11,6
Campania	16,7	12,1
Molise	13,0	10,3
Puglia	13,0	10,4
Sardegna	16,5	13,8
Sicilia	15,6	13,9
<i>Totale Regioni in transizione</i>	<i>12,5</i>	<i>11,3</i>
<i>Totale Regioni meno sviluppate</i>	<i>15,6</i>	<i>12,1</i>
Totale	15,1	12,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Il confronto dei dati sulle cessazioni a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato con i dati sulla ripartizione percentuale dei contratti incentivati ci restituisce un quadro coerente: infatti i valori dei non occupati seguono la curva di quelli degli assunti 18 mesi prima, con l'eccezione dell'Abruzzo dove gli occupati a 18 mesi sono presenti in misura percentuale superiore (6,1%) rispetto a quella degli assunti nella stessa regione (5,7%), e della Puglia dove i non occupati sono inferiori di 2,3 punti rispetto agli assunti: 14,9% contro il 17,2% (tab. 22). I contratti, quindi, hanno una migliore tenuta in questi territori rispetto alle altre sei regioni.

Tabella 22 – Ripartizione percentuale di assunzioni e condizioni occupazionali a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato (v. %)

Regione	Distribuzione delle assunzioni	Condizione a 18 mesi	
		Non occupati	Occupati
Abruzzo	5,7	3,2	6,1
Basilicata	2,8	2,4	2,9
Calabria	7,8	7,9	7,7
Campania	31,2	32,6	31,0
Molise	1,5	1,3	1,6
Puglia	17,2	14,9	17,6
Sardegna	8,5	9,7	8,4
Sicilia	25,2	28,0	24,8
<i>Totale Regioni in transizione</i>	<i>15,8</i>	<i>14,2</i>	<i>16,0</i>
<i>Totale Regioni meno sviluppate</i>	<i>84,2</i>	<i>85,8</i>	<i>84,0</i>
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Nessuna sorpresa neanche nella lettura dei dati per sesso e tipo di contratto incentivato: la curva dei contratti cessati segue quella dei contratti attivati per incentivo 18 mesi prima. Infatti, la maggiore numerosità in entrambi i casi (occupati e non occupati) si riscontra nel sotto universo delle assunzioni a tempo indeterminato (tab. 23).

Tabella 23 – Ripartizione percentuale delle condizioni occupazionali a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato per sesso e tipo di contratto incentivato (v. %)

Tipo di contratto	Non occupati			Occupati		
	F	M	Totale	F	M	Totale
Assunzione a tempo indeterminato	71,7	71,3	71,4	59,0	57,8	58,2
Assunzione Apprendistato Professionalizzante	3,8	4,1	4,0	5,1	4,7	4,8
Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato	24,6	24,6	24,6	36,0	37,5	37,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

La ripartizione di coloro che non lavorano a 18 mesi dall’attivazione di un contratto incentivato rivela uno squilibrio a sfavore delle fasce d’età collocate agli estremi dell’intervallo e, in modo inverso, rispetto al genere: infatti, mentre nelle altre fasce d’età le due curve delle assunzioni e dei contratti cessati sono all’incirca sovrapponibili, per la prima fascia d’età i valori salgono a 21,7% di contratti cessati per le donne contro un 15,0% di donne ancora occupate a 18 mesi (pari quindi a un -6,1%) e per gli uomini in questa fascia si ha un incremento del 5,6% di contratti cessati rispetto a quelli attivati 18 mesi prima (18,6% contro il 13,1%); passando all’ultima classe di età i dati si innalzano, per gli uomini, a un 12,8 % di non occupati contro un 8,7% di ancora occupati a 18 mesi dall’attivazione (pari a un -4,1%); mentre per le donne si ha una percentuale del 6,9% di non occupate a 18 mesi contro il 4,5% di occupate (-2,4%) (tab. 24). Nel complesso si confermano le distorsioni riscontrate nel mercato del lavoro nel Mezzogiorno, laddove proprio tra i più giovani e gli over 54 e in generale, tra le donne, si hanno maggiori difficoltà a mantenere il lavoro e a “ritrovarlo”.

Tabella 24 – Ripartizione percentuale delle condizioni occupazionali a 18 mesi per sesso e classe di età (v. %)

Classe di età	Non occupati			Occupati			Differenze tra non occupati e occupati		
	F	M	Totale	F	M	Totale	Differenze sul totale	Diff F	Diff M
≤24	21,7	18,6	19,8	15,0	13,1	13,7	6,1	6,7	5,6
25-34	33,0	30,0	31,2	39,1	33,4	35,3	-4,1	-6,1	-3,4
35-44	23,3	21,6	22,3	25,6	25,7	25,6	-3,4	-2,3	-4,1
45-54	15,2	17,0	16,3	15,9	19,2	18,1	-1,8	-0,7	-2,2
≥55	6,9	12,8	10,4	4,5	8,7	7,3	3,1	2,4	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Il reddito mensile medio percepito durante il contratto incentivato messo a confronto tra chi è occupato e chi non lo è più a 18 mesi dall’attivazione del contratto incentivato è sempre inferiore per questi ultimi, quale che sia la condizione contrattuale, a tempo pieno o a tempo parziale. Si può ipotizzare che questa condizione sia legata a posizioni meno elevate in azienda e quindi potenzialmente maggiormente soggette a “perdita” o “sostituzione”.

Desto preoccupazione il fatto che il reddito medio percepito delle donne sia sempre inferiore rispetto a quello percepito dagli uomini, sia per il tempo parziale che per il tempo pieno e sia per le occupate che per le non occupate a 18 mesi dall’attivazione del contratto incentivato (tab.25).

Tabella 25 - Reddito mensile medio in euro percepito dai non occupati e gli occupati a 18 mesi durante il contratto incentivato in essere, per genere e tipologia di lavoro

Tipo di contratto	Reddito medio non occupati			Reddito medio occupati			Differenze di reddito incentivato tra chi non è occupato e chi lo è		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
Part time	906	966	935	947	1031	991	-41	-66	-56
Tempo Pieno	1786	1877	1857	1830	1907	1893	-44	-30	-36
Totale	1111	1447	1314	1196	1560	1439	-85	-113	-125

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Di conseguenza, possiamo sintetizzare che coloro che non lavorano a 18 mesi dalla attivazione di un contratto incentivato sono soggetti in posizione di maggiore debolezza, perché: residenti in territori meno dinamici; più spesso di genere femminile; in fasce estreme di età (sotto i 25 anni o sopra i 55 anni); presenti maggiormente tra i lavoratori assunti direttamente con un contratto a tempo indeterminato (questa quota è però anche la più rappresentata nel campione), quindi presumibilmente non conosciuti dalle imprese che li hanno assunti. Il reddito percepito da coloro che poi vedranno il loro contratto cessato a 18 mesi è inferiore rispetto a quello percepito da coloro che permangono in attività, si può ipotizzare per una posizione lavorativa meno elevata. Anche il titolo di studio è una variabile discriminante importante, essendo maggiormente presenti tra i non occupati a 18 mesi coloro che detengono solo un titolo di secondaria inferiore.

Se guardiamo all'insieme delle politiche attivate per gli individui non occupati a 18 mesi dall'accesso a un contratto incentivato, abbiamo una media complessiva nelle regioni interessate pari al 36,1% di casi in cui è stata attivata una politica attiva per il reinserimento nel mercato del lavoro (pari a 2.626 casi nel complesso). La Calabria e la Sicilia in testa con valori pari a 41,4% e 39,9% (tab. 26).

Tabella 26 - Politiche attivate per gli individui non occupati a 18 mesi dall'attivazione di un contratto incentivato per Regione (v. a. e v. %).

Regione	v.a.	%
ABRUZZO	73	31,5
BASILICATA	66	38,2
CALABRIA	237	41,4
CAMPANIA	834	35,2
MOLISE	29	30,2
PUGLIA	346	31,9
SARDEGNA	230	32,7
SICILIA	811	39,9
Totale	2.626	36,1
Senza politica attiva	4.640	63,9

Fonte: elaborazione ANPAL su: dati Schede Anagrafiche Professionali – SAP; banca dati INPS incentivo IOSS2019; su banca dati CO MLPS

È importante osservare che il 63,9% non aveva visto attivata alcuna politica: in alcuni casi ciò è dipeso dal relativo poco tempo trascorso tra la perdita del lavoro e il momento in cui è stata effettuata l'estrazione del dato per l'analisi. Il fenomeno, pertanto, andrà considerato anche in un periodo successivo per verificare quale sia effettivamente la quota di persone che, continuando a non essere occupata, sia, nei fatti, da considerarsi nell'alveo delle persone non più attive nella ricerca del lavoro.

Nonostante il dettaglio di genere restituisca – come già evidenziato nella tab. 21 - una maggiore presenza di donne tra coloro che hanno visto il contratto interrotto a 18 mesi dalla sua attivazione con incentivo (15,1%

contro il 12% dell'universo maschile), tuttavia la maggioranza delle politiche attivate riguardano gli uomini - con valori che oscillano tra il 56,1% (Basilicata) e il 64,9% (Sicilia), per una media nelle regioni interessate del 62,3% (tab. 27).

Tabella 27 – Casi con politica attivata dopo la data di cessazione del rapporto incentivato, per genere e regione (v. a. e v. %)

Regione	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
ABRUZZO	30	41,1	43	58,9	73	100,0
BASILICATA	29	43,9	37	56,1	66	100,0
CALABRIA	89	37,6	148	62,4	237	100,0
CAMPANIA	314	37,6	520	62,4	834	100,0
MOLISE	11	37,9	18	62,1	29	100,0
PUGLIA	141	40,8	205	59,2	346	100,0
SARDEGNA	90	39,1	140	60,9	230	100,0
SICILIA	285	35,1	526	64,9	811	100,0
Totale	989	37,7	1.637	62,3	2.626	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su: dati Schede Anagrafiche Professionali – SAP; banca dati INPS incentivo IOSS2019; su banca dati CO MLPS

In misura prevalente nei diversi territori si ricorre alla Dichiarazione immediata di disponibilità al lavoro - DID per accedere ai servizi per l'inserimento al lavoro: la media è pari al 60,7% dei casi esaminati con punte in Sardegna e in Basilicata pari rispettivamente al 79,6% e 75,8%.

Segue per numerosità l'accesso al reddito di cittadinanza, con valori medi pari al 36,9% e valori massimi in Campania (43,2%) e Sicilia (40%). Valori meno importanti si rilevano per l'accesso a misure di politiche regionali per il mercato del lavoro (si segnala la Puglia con un 5,5% dei casi, calcolati su colonna) e per l'accesso a Garanzia Giovani (sempre la Puglia registra un 6,9% dei casi) (tab. 28).

Tabella 28 – Tipologia di politica attivata, per regione (v. a. e v. %)

Regione	Politiche regionali		Garanzia giovani		DID		Reddito di cittadinanza		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
ABRUZZO	1	1,4	1	1,4	53	72,6	18	24,7	73	100,0
BASILICATA					50	75,8	16	24,2	66	100,0
CALABRIA	4	1,7	2	0,8	150	63,3	81	34,2	237	100,0
CAMPANIA	2	0,2	8	1,0	464	55,6	360	43,2	834	100,0
MOLISE					22	75,9	7	24,1	29	100,0
PUGLIA	19	5,5	24	6,9	186	53,8	117	33,8	346	100,0
SARDEGNA	1	0,4			183	79,6	46	20,0	230	100,0
SICILIA			1	0,1	486	59,9	324	40,0	811	100,0
Totale	27	1,0	36	1,4	1.594	60,7	969	36,9	2.626	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su: dati Schede Anagrafiche Professionali – SAP; banca dati INPS incentivo IOSS2019; su banca dati CO MLPS

1.5 Motivazione di cessazione dei contratti

L'analisi valutativa delle caratteristiche quantitative e qualitative dell'occupazione favorita dall'incentivo IOSS 2019 non può tralasciare gli aspetti connessi alla motivazione della cessazione dei rapporti di lavoro rilevata a 12 mesi dall'avvio contrattuale.

In più della metà dei 13.529 casi (tab. 29) in cui è vi è stata la cessazione del rapporto di lavoro incentivato, la motivazione è riconducibile a dimissioni (7.777 casi complessivi), cui fa seguito il licenziamento con 4.696 casi; in tal senso, entrambe le cause di cessazione spiegano la gran parte delle interruzioni dei rapporti lavorativi incentivati (83,5% dei casi). Risultano assolutamente residuali le restanti cause, quali la cessazione dell'attività stessa o la variazione del datore di lavoro, nonché altri motivi percentualmente poco significativi. In generale si nota come la gran parte delle cause di cessazione possa essere ricondotta alle dimissioni volontarie. Il licenziamento, che rimane, tuttavia, previsto per cause non imputabili alla crisi economica bensì per sole motivazioni di ordine oggettivo, risulta essere comunque percentualmente molto inferiore rispetto alle dimissioni volontarie, seppur attestandosi su poco più di un terzo dei casi di cessazione.

Rispetto agli incentivi finanziati in passato, si registrano poche differenze: se le motivazioni di dimissione avevano un peso inferiore entro i 12 mesi (51,6%, quindi -6% circa), in linea risultano quelle legate a licenziamento (33,8% rispetto a 34,7%)⁷. Dunque, il maggior peso della prima tipologia potrebbe essere in parte dovuto all'entrata in vigore del blocco dei licenziamenti. Effettivamente le cause legate a dimissioni diventano ancora più preponderanti a partire da aprile 2020 (momento in cui sono maggiormente presenti gli effetti del blocco dei licenziamenti), passando dal 57,5% relativo dal periodo di osservazione complessivo al 79,6%: come riflesso della situazione si assiste al crollo dei licenziamenti dal 34,7 al 13,5 (tab. 30).

Tabella 29 - Motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi. Dati IOSS 2019 (v. a. e v %)

Motivazioni	v.a.	v. %	v. %
			(cessazioni dopo marzo 2020)
Dimissioni	7.777	57,5	79,6
Licenziamento	4.696	34,7	13,5
Altro	571	4,2	1,9
Cessazione Attività	185	1,4	2,1
Cessazione per Variazioni Datori Lavoro	188	1,4	1,5
Risoluzione Consensuale	27	0,2	0,5
Cessazione al Termine	42	0,3	0,2
Decesso	20	0,2	0,5
Modifica del termine inizialmente fissato	19	0,1	0,1
Pensionamento	4	0,0	0,1
Totale	13.529	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Pur in presenza di un'annata particolare per il mercato del lavoro, come già osservato per gli incentivi valutati nel biennio 2017-2018, le motivazioni di cessazione presentano comunque una discreta differenziazione di genere: la presenza di condizioni di lavoro non sostenibili, la difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro resa ancora più complessa alla luce della chiusura delle scuole, a partire da marzo 2020, possono avere "spinto" alcune lavoratrici a rinunciare al posto di lavoro. Ciò spiegherebbe perché, entro i primi 12 mesi dalla attivazione di un contratto incentivato, le dimissioni volontarie abbiano un peso maggiore tra le donne rispetto a quello misurato tra gli uomini di 6 punti percentuali.

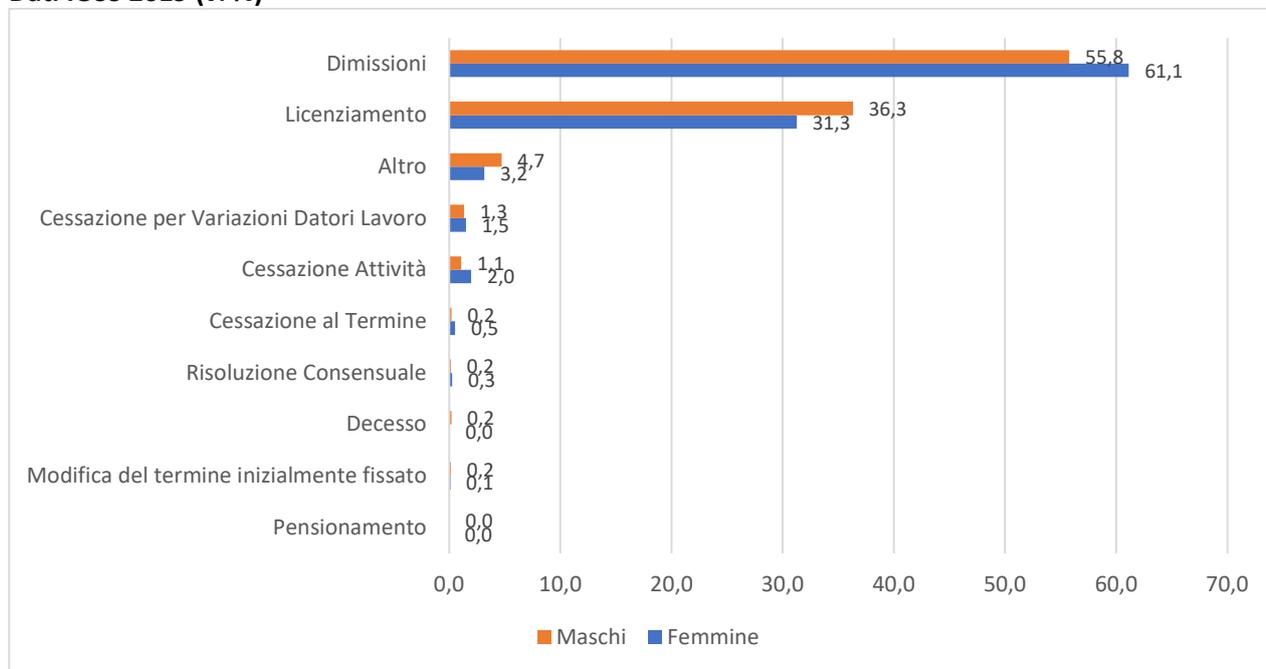
Al contrario, le motivazioni legate a decisioni assunte dall'impresa in modo diretto o esplicito vedono una maggiore concentrazione tra i lavoratori uomini, con una differenza di circa 5 punti percentuali (fig. 7).

Anche nell'ambito della cessazione dei rapporti di lavoro, dunque, si confermano, anche per il 2019, quelle

⁷ In particolare, il raffronto entro i 12 mesi è con l'incentivo finanziato nel 2017, Incentivo Occupazione Sud

concause nella tenuta occupazionale o contrattuale che, nel caso delle lavoratrici, investono temi che di sovente esulano da condizioni e contingenze strettamente inerenti la sfera lavorativa e professionale e sono più connesse a reti di tutele sociali, servizi di welfare e a formule di conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro.

Figura 7 – Motivazioni di cessazione del lavoro incentivato a 12 mesi dalla sua attivazione per sesso 2019
Dati IOSS 2019 (v. %)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Tabella 30 - Macroaggregati di motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi per sesso. Dati IOSS 2019 (v. %)

Motivazioni	
Maschi	
Dimissioni	55,8
Licenziamento	36,3
Altro	7,9
Totale	100,0
Femmine	
Dimissioni	61,1
Licenziamento	31,3
Altro	7,6
Totale	100,0
Maschi e Femmine	
Dimissioni	57,5
Licenziamento	34,7
Altro	7,8
Totale	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

La formula delle dimissioni si conferma essere quella più rilevante per qualsiasi tipo di contratto incentivato (tab. 31 e 32). L'incidenza più ampia si riscontra tra quanti sono stati assunti con un contratto di apprendistato

professionalizzante: in questo caso, infatti, nel 2019 (a 12 mesi) quasi il settanta per cento degli apprendisti con contratto cessato ha presentato dimissioni volontarie. Tale percentuale diminuisce al 62% per i contratti trasformati, mentre si attesta al 58% per le assunzioni a tempo indeterminato; quest'ultima categoria, invece, presenta la maggior percentuale di cessazioni a causa di licenziamento da parte dell'impresa (38%).

Tabella 31 - Motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi per tipo di contratto incentivato. Dati IOSS 2019 (v. a.)

Motivazioni	Tempo Indeterminato	Apprendistato professionalizzante	Trasformazione
Altro	422	40	109
Cessazione al Termine	13	29	0
Cessazione Attività	127	2	56
Cessazione per Variazioni Datori Lavoro	86	11	91
Decesso	13	1	6
Dimissioni	4.831	435	2.511
Licenziamento	3.393	115	1.188
Modifica del termine inizialmente fissato	2	3	14
Pensionamento	2	0	2
Risoluzione Consensuale	12	0	15
Totale complessivo	8.901	636	3.992

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Tabella 32 - Motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi per tipo di contratto incentivato. Dati IOSS 2019 (v. %)

Motivazioni	Tempo Indeterminato	Apprendistato professionalizzante	Trasformazione
Altro	4,7	6,3	2,7
Cessazione al Termine	0,1	4,6	0,0
Cessazione Attività	1,4	0,3	1,4
Cessazione per Variazioni Datori Lavoro	1,0	1,7	2,3
Decesso	0,1	0,2	0,1
Dimissioni	54,3	68,4	62,9
Licenziamento	38,1	18,1	29,8
Modifica del termine inizialmente fissato	0,0	0,5	0,3
Pensionamento	0,0	0,0	0,1
Risoluzione Consensuale	0,1	0,0	0,4
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Tabella 33 - Macroaggregati di motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi per tipo di contratto incentivato. Dati IOSS 2019 (v. a.)

Motivazioni	Tempo Indeterminato	Apprendistato professionalizzante	Trasformazione
Dimissioni	4.831	435	2.511
Licenziamento	3.393	115	1.188
Altro	677	86	293
Totale	8.901	636	3.992

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

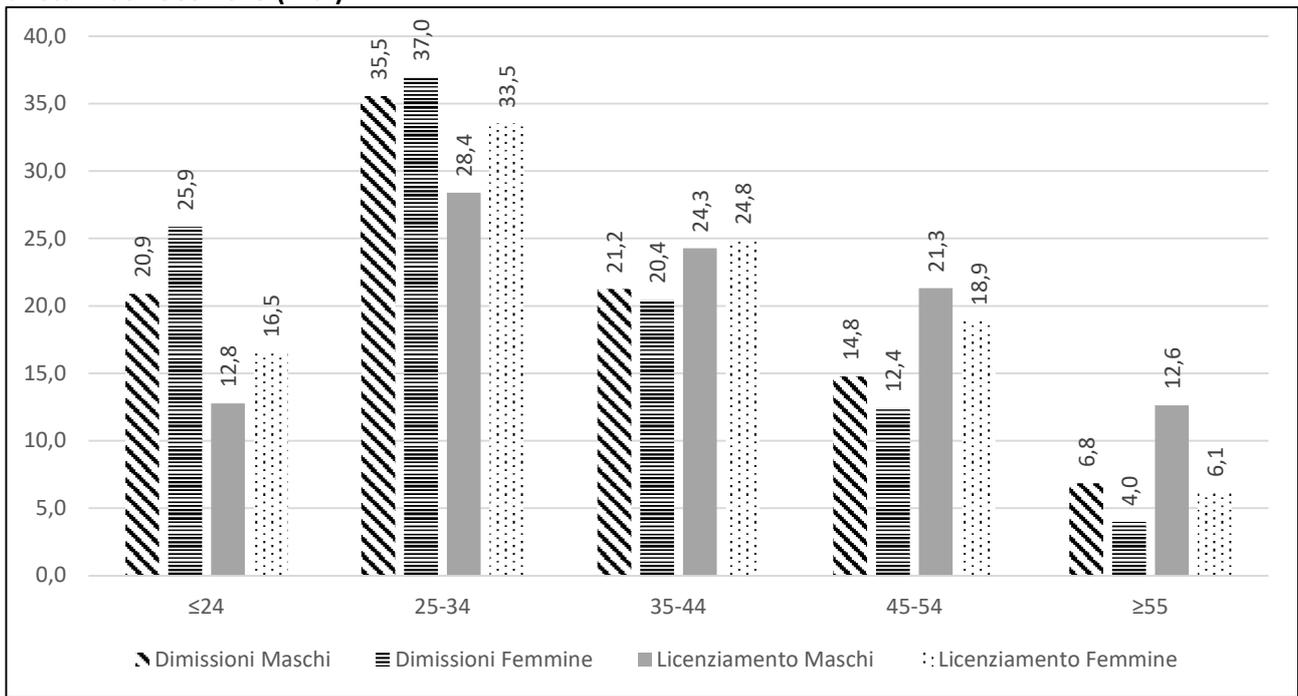
Tabella 34 - Macroaggregati di motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi per tipo di contratto incentivato. Dati IOSS 2019 (v. %)

Motivazioni	Tempo Indeterminato	Apprendistato professionalizzante	Trasformazione
Dimissioni	54,3	68,4	62,9
Licenziamento	38,1	18,1	29,8
Altro	7,6	13,5	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0

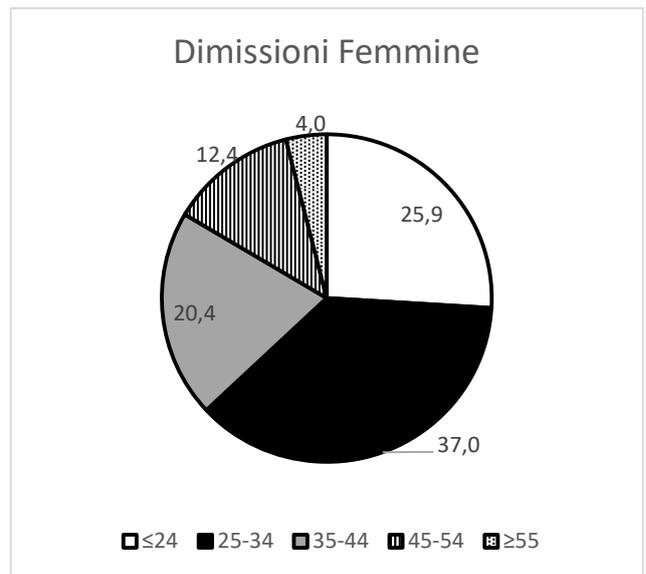
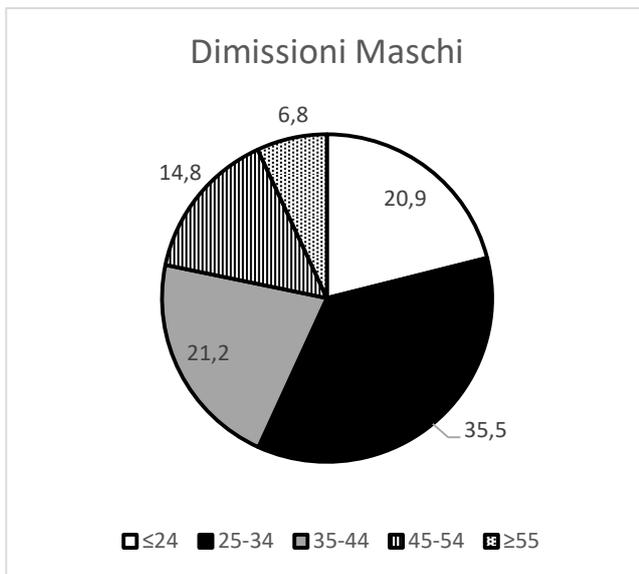
Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

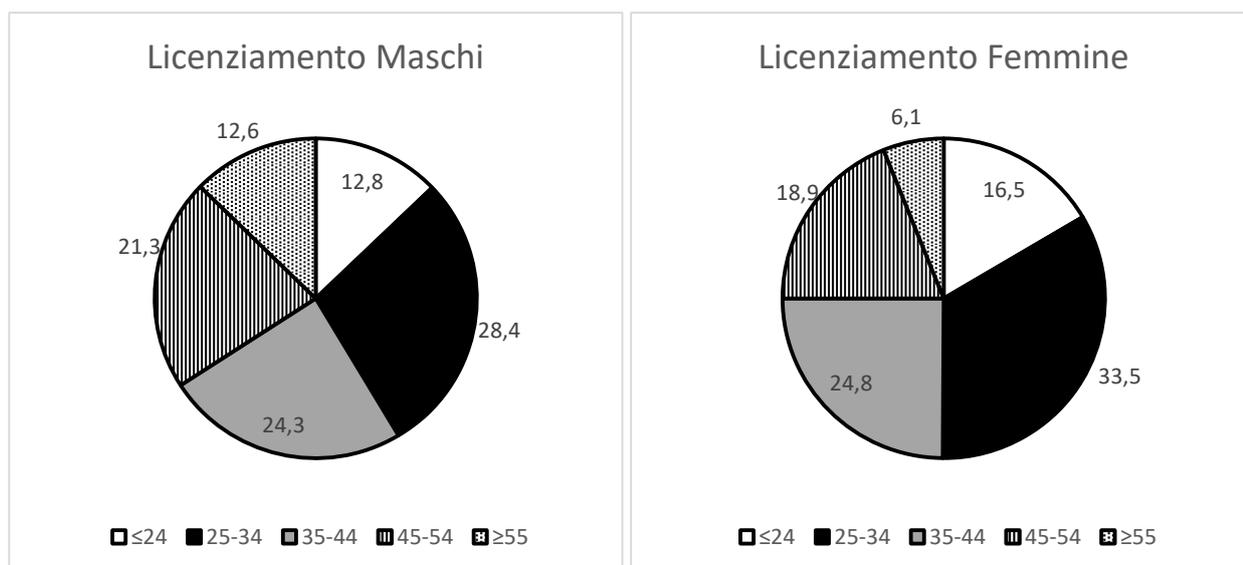
Le dimissioni risultano essere la principale causa di cessazione dei contratti incentivati soprattutto tra le classi di età di lavoratori più giovani (entro i 34 anni): dato coerente con quanto osservato per la tipologia contrattuale, con prevalenza di questa tipologia proprio tra il contratto di apprendistato, che riguarda essenzialmente i più giovani. A partire dai 45 anni in su le cessazioni a causa delle dimissioni volontarie iniziano a diminuire percentualmente rispetto al licenziamento, fino ad attestarsi a livelli minimi nella classe di età ≥ 55 anni.

Figura 8 – Motivazioni di cessazione del lavoro incentivato a 12 mesi dalla sua attivazione per sesso e classe di età. Dati IOSS 2019 (v. %)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS





Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO MLPS

Le cause di cessazione connesse con le esigenze di mercato o organizzative dell'azienda iniziano a essere prevalenti per i lavoratori a partire dai 45 anni, divenendo sempre più rilevanti sino al compimento del 64esimo anno di età.

Il dato tende comunque, in alcuni casi, a diversificarsi nelle sue dinamiche in base al sesso dei lavoratori. Le donne, infatti, pur se in misura decrescente in rapporto all'età, tendono a indicare le dimissioni come motivo di cessazione in misura maggiore degli uomini in ogni fascia di età, soprattutto nelle fasce più giovani (entro i 34 anni); tra gli uomini, invece, il licenziamento per motivi oggettivi si presenta sempre in misura maggiore rispetto alle lavoratrici donne.

Queste dinamiche, come anche osservato altrove, si spiegano considerando sia la struttura peculiare del mercato del lavoro (lato aziende), sia il tipo di organizzazione del welfare (lato lavoratori e lavoratrici). Infatti, la carenza di servizi di supporto (quando non la loro piena assenza, specie in alcune aree beneficiarie dell'incentivo) pone spesso soprattutto le lavoratrici davanti a una complessa scelta tra lavoro e gestione di carichi familiari.

In conclusione, va osservato che il divieto di licenziamento ha creato sicuramente una situazione di mercato del lavoro "condizionato" e che tale situazione dovrà essere attentamente osservata anche nel periodo successivo. Per molti aspetti il "blocco" sembra riprodurre il problema di genere sul lato delle motivazioni di cessazione del contratto, già rilevato nelle precedenti annualità⁸. In tale direzione sembra rimanere prioritaria la necessità di intervenire attraverso misure ad hoc nel tentativo di cambiare un'inerzia che continua a impoverire il sistema socio economico di molte aree del Paese⁹.

⁸ Cfr. CNEL, *XXII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, capitolo 11

⁹ In questa direzione sembra muoversi il legislatore con l'attuale disegno di legge recante "Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale" (cfr www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/comm/49714_comm.htm) nonché alcune delle misure previste all'interno della Missione 6 del Piano nazionale di rilancio e resilienza specificamente dedicate alle pari opportunità, tra cui ad esempio l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere

1.6 Le imprese

Le aziende che hanno operato assunzioni utilizzando l'Incentivo occupazionale IOSS 2019, al 31 dicembre 2019, sono state complessivamente 35.038 per un totale di 60.626 contratti incentivati, dunque con un rapporto medio di 1,73 assunzioni incentivate per impresa (tabella 35).

In realtà dietro questo rapporto medio si deve meglio precisare che le imprese che hanno attivato un solo contratto incentivato rappresentano il 70,3% della platea delle aziende fruitrici e hanno assorbito il 40,6% di occupazione incentivata con lo strumento oggetto di analisi.

Le assunzioni incentivate sono avvenute dunque in modo diffuso; tale osservazione è corroborata dalla constatazione che il 96,9% delle imprese ha attivato fino a un massimo di 5 contratti e che a loro si deve l'80,1% delle assunzioni operate con IOSS 2019: il rapporto medio è in questo caso di 1,43 assunzioni per impresa.

Tabella 35 - Numero di imprese fruitrici dell'Incentivo IOSS 2019 e di contratti attivati per numero di contratti attivati in ogni impresa (v. a. e v. %)

Numero contratti attivati in impresa	Imprese		Contratti attivati	
	V.a.	V.%	V.a.	V.%
1 contratto attivato	24.627	70,3	24.627	40,6
2 contratti attivati	5.932	16,9	11.864	19,6
3-5 contratti attivati	3.393	9,7	12.044	19,9
6-10 contratti attivati	773	2,2	5.596	9,2
11-25 contratti attivati	247	0,7	3.817	6,3
26-50 contratti attivati	55	0,2	1.868	3,1
Oltre 50 contratti attivati	11	(a)	810	1,3
Totale	35.038	100,0	60.626	100,0

(a) Il dato è pari allo 0,03% del totale

Fonte: elaborazioni ANPAL su dati INPS

Ulteriori approfondimenti relativi alle imprese che hanno usufruito degli Incentivi Occupazionali sono possibili incrociando i dati disponibili con quelli contenuti negli archivi, anche questi dell'INPS, relativi alle aziende aderenti ai Fondi Paritetici Interprofessionali (FPI) per la Formazione Continua.

Le informazioni così ottenute sono relative a 17.101 imprese (tabella 36), ovvero il 48,8% di quelle sopra analizzate.

In primo luogo, in modo coerente con la strutturazione dell'Incentivo, il 98,6% delle imprese aderenti ai FPI e utilizzatrici di IOSS 2019 ha la propria sede legale dislocata in Regioni del Mezzogiorno del Paese (82,7% nelle Regioni meno sviluppate, 15,9% nelle Regioni in transizione) e nel restante 1,4% dei casi in aree del Centro-Nord (Regioni più sviluppate). È quindi ridotta al minimo la presenza di imprese di queste ultime aree con sedi operative di produzione di beni e servizi nel Mezzogiorno del Paese, ovvero, in altri termini, l'utilizzo di questi incentivi è stato pressoché totale appannaggio di aziende espressione di quei mercati del lavoro per cui gli incentivi stessi sono stati pensati.

Tabella 36 - Regioni di appartenenza delle imprese aderenti ai Fondi paritetici Interprofessionali che hanno usufruito dell'Incentivo IOSS 2019 (v.a. e v. %)

Regione	Imprese	
	V.a.	V. %
Piemonte	11	0,1
Lombardia	65	0,4
Trentino-Alto Adige	3	0,0
Veneto	16	0,1
Friuli-Venezia Giulia	4	0,0
Liguria	7	0,0
Emilia-Romagna	23	0,1
Toscana	13	0,1
Umbria	9	0,1
Marche	15	0,1
Lazio	65	0,4
Abruzzo	1.028	6,0
Molise	239	1,4
Campania	5.327	31,2
Puglia	3.241	19,0
Basilicata	530	3,1
Calabria	1.243	7,3
Sicilia	3.805	22,3
Sardegna	1.457	8,5
Totale	17.101	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS (banca dati incentivi e banca dati UNIEMENS modulo adesione ai FPI – estrazione ottobre 2019)

In poco meno dei due terzi dei casi le imprese utilizzatrici degli Incentivi Sud e Mezzogiorno avevano tra 1 e 9 dipendenti (piccole o piccolissime imprese) e occupavano il 12,3% del totale dei lavoratori di questo ampio sotto-campione di aziende (tabella 37). Per converso, al lato opposto della scala, le grandi e grandissime imprese (con oltre 250 dipendenti) erano lo 0,8% del totale e assorbivano oltre 120.000 lavoratori, il 36,1% del totale.

Tabella 37 - Imprese utilizzatrici dell'Incentivo IOSS 2019 per dimensione aziendale e numero dei dipendenti. (v.a. e v.%)

Classe di dipendenti	Imprese		Dipendenti	
	V.a.	V. %	V.a.	V. %
1-9 dipendenti	10.774	63,0	42.329	12,3
10-49 dipendenti	4.923	28,8	97.469	28,3
50-249 dipendenti	839	4,9	80.430	23,3
250 dipendenti e oltre	135	0,8	124.297	36,1
<i>N.d.</i>	<i>430</i>	<i>2,5</i>	<i>n.d</i>	
Totale	17.101	100	344.525	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS (banca dati incentivi e banca dati UNIEMENS modulo adesione ai FPI – estrazione ottobre 2019)

In ultimo, ma non in ordine di importanza, si è provveduto a ripartire in base al settore economico-produttivo le imprese aderenti ai Fondi interprofessionali che hanno utilizzato l'Incentivo occupazionale IOSS 2019. Con un certo grado di coerenza con la composizione del mercato del lavoro delle aree interessate

all'Incentivo, circa una impresa su quattro opera nelle varie articolazioni del commercio, con un ulteriore 17,6% di imprese manifatturiere e 16,9% nell'edilizia. Ristorazione e ricezione alberghiera hanno rappresentato l'11,6% dei settori di assunzione, cui si aggiunge un 10,4% che va all'immobiliare, all'informatica e ai servizi alle imprese.

Tabella 38- Imprese utilizzatrici dell'Incentivo IOSS 2019 per settore economico. (v.a. e v. %)

Settori economici	Imprese	
	V.a.	V. %
Agricoltura-Pesca	53	0,3
Estrattivo	34	0,2
Manifatturiero	3.018	17,6
Produzione e distribuzione di energia elettrica, acqua e gas	17	0,1
Costruzioni	2.887	16,9
Commercio	4.249	24,8
Alberghi e ristoranti	1.976	11,6
Trasporti e telecomunicazioni	1.009	5,9
Finanza e assicurazioni	132	0,8
Immobiliare, Informatica, ricerca, servizi alle imprese	1.776	10,4
Istruzione	238	1,4
Sanità	877	5,1
Altri servizi	830	4,9
N.d.	5	(a)
Totale	17.101	100,0

(a) Dato inferiore allo 0,1%

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS (banca dati incentivi e banca dati UNIEMENS modulo adesione ai FPI – estrazione ottobre 2019)

2. INDICAZIONI DI POLICY

L'incentivo IOSS2019, come più volte evidenziato, pur applicandosi nel 2019, vede i suoi effetti in termini di tenuta dei contratti di lavoro dispiegarsi in tutto l'anno 2020 e nei primi mesi del 2021 (periodo di osservazione dell'evoluzione dei contratti), in coincidenza con l'inizio della crisi dovuta alla pandemia e con l'applicazione di norme (di natura sanitaria ed economica) che hanno fortemente influenzato l'andamento del mercato del lavoro in tutto il periodo. Un riflesso di ciò lo si è misurato proprio nella tenuta occupazionale delle persone beneficiarie degli incentivi, laddove si sono evidenziati valori analoghi, molto elevati, di tenuta occupazionale a 12 e 18 mesi. Il fenomeno, che merita evidentemente un'attenzione particolare e andrà in qualche modo confermato con ulteriori osservazioni, lascerebbe ipotizzare una influenza sia dell'attivazione massiccia di procedure di cassa integrazione (che non sono registrate sulle CO utilizzate per misurare le tenute occupazionali e contrattuali), sia del blocco dei licenziamenti.

Una prima questione da cui partire è comprendere quale funzione abbia svolto un provvedimento inizialmente finalizzato a rafforzare il mercato di lavoro in una fase di ripresa economica, anche per il Mezzogiorno, come testimoniano diversi indicatori riferiti al 2019, ma che ha visto misurare la sua tenuta in un contesto profondamente mutato: si noti che la stessa osservazione varrà ancora di più per l'incentivo IO Lavoro finanziato dal PON SPAO nel corso del 2020. Una prima risposta la si può avanzare osservando proprio i tassi di tenuta, sia contrattuale che occupazionale, laddove IOSS2019 presenta valori del tutto sovrapponibili, se non migliorativi, a quanto fatto registrare con i precedenti incentivi del biennio 2017/2018. In particolare, si conferma che la tenuta contrattuale dell'incentivo è superiore a quella complessiva dei contratti attivati a tempo indeterminato nel Mezzogiorno nel 2019. Ciò lascerebbe presupporre che IOSS2019 ha in parte svolto una funzione "difensiva" per i suoi beneficiari, più efficace rispetto ai contratti avviati senza incentivi. Tale potenziale protezione, tuttavia, non sembra essere stata svolta con eguale intensità per il target, poiché si è manifestata in modo più evidente su persone con determinate caratteristiche quali:

- titolo di studio più elevato;
- classe di età centrale (tra i 30 e 54 anni);
- localizzazione in alcune regioni economicamente più dinamiche, come l'Abruzzo;
- lavoratori con contratti trasformati da tempo determinato a indeterminato (incentivo come stabilizzatore dei rapporti di lavoro);
- tipologia contrattuale full time.

L'insieme di questi elementi ribadisce alcuni *atout* noti per la permanenza delle persone del mercato del lavoro, validi non solo per il Mezzogiorno, e che si vanno ad aggiungere anche al ruolo che svolgono gli "attori" di intermediazione sul mercato del lavoro che orientano l'incontro domanda/offerta favorendo, come naturale, in alcuni casi l'accesso al lavoro di soggetti più facilmente collocabili; il riferimento va soprattutto a soggetti che forniscono alle imprese, specie piccole e medie, servizi di consulenza come commercialisti o consulenti del lavoro, oltre che ad agenzie di intermediazione private quali, in particolare, agenzie di lavoro in somministrazione. In questo senso è evidente come l'incentivo non sia uno strumento selettivo di target potenzialmente più deboli, se non per il fatto che sia diretto per la maggior parte dei casi a persone che non lavorano, tra cui una quota consistente di disoccupati di lunga durata. Allo stesso tempo, come ribadito per gli incentivi del biennio precedente, IOSS2019 non agisce sui *divide* legati al genere come:

- minore accesso delle donne agli incentivi (per certi aspetti IOSS2019 presenta valori anche peggiorativi rispetto ai due incentivi precedenti);
- maggiore ricorso femminile a lavoro part time;
- significative differenze di reddito a svantaggio delle donne.

Alla luce di ciò è bene considerare quale sia stata l'evoluzione degli stessi incentivi finanziati dal PON SPAO negli anni successivi e, in particolare, rispetto al già citato IO Lavoro del 2020 e alle altre iniziative inserite nella riprogrammazione del 2021 al fine di supportare il mercato del lavoro post pandemia. Se IO Lavoro presenta un impianto simile a quello già osservato per i precedenti incentivi, con la sola differenza di una quota di finanziamento dedicata anche alle regioni MD, con il 2021, nell'ambito dei finanziamenti derivati dall'iniziativa comunitaria *React EU* inseriti nell'ultima riprogrammazione del PON SPAO, vi è un deciso

cambio di prospettiva e si nota una discontinuità negli interventi proposti sia rispetto alla necessità di riformulare gli stessi incentivi occupazionali, sia alla necessità di fornire alcune risposte alla crisi economica connessa alla pandemia. Entrando nel dettaglio, infatti, la programmazione 2021 prevede dal lato dei bonus assunzionali 3 iniziative:

- un vantaggio fiscale di tipo universale per il Mezzogiorno che prevede una riduzione dei versamenti contributivi del 30% massimo (decescente fino al 2026), applicabili a determinate condizioni sia per i contratti in essere che per i nuovi;
- un bonus assunzionale rivolto ai giovani fino a 35 anni da applicare in tutto il Paese (con una decontribuzione fino a 6.000 euro l'anno per assunzione a tempo indeterminato);
- un bonus assunzionale rivolto alle donne da applicare in tutto il Paese (con una decontribuzione fino a 6.000 euro l'anno per assunzione a tempo indeterminato).

Il primo, in relazione a quanto osservato per gli incentivi precedenti, potrebbe avere una minore influenza rispetto alla maggiore tenuta contrattuale e occupazionale, ma allo stesso tempo, l'universalità della misura può rappresentare una leva di maggiore competitività del mercato del lavoro del Mezzogiorno rispetto ad altre aree del Paese.

I bonus assunzionali rivolti a giovani e a donne sembrano maggiormente rispondere ad alcuni limiti rilevati in tutti i precedenti incentivi, proprio perché agiscono in modo più mirato su quei target che in qualche modo sembrano penalizzati dagli incentivi stessi.

Altro aspetto rilevante, di forte discontinuità rispetto agli incentivi del periodo 2017-2020, è la robusta previsione nella riprogrammazione del PON SPAO 2021 di azioni di politica attiva composite e mirate su approcci di tipo personalizzato che puntano a rafforzare proprio i target deboli prima di entrare o rientrare nel mercato del lavoro: il riferimento va al finanziamento dell'Assegno di Ricollocazione, ma soprattutto alla Garanzia Occupazione Lavoro (GOL) che è, in qualche modo, la nuova misura di natura universale in cui si prevedono azioni diversificate di politica attiva calibrate sulle esigenze di target più deboli e pensate ad hoc proprio in risposta alla crisi causata dalla pandemia e come occasione di "razionalizzazione" e "standardizzazione" di parte degli interventi stessi di politica attiva già in essere nei territori. Del resto, occorre osservare come, non a caso, una quota rilevante (oltre 1/3) di persone che a 18 mesi dall'incentivo IOSS 2019 non lavoravano siano comunque state prese in carico dai servizi per l'impiego o da programmi specifici di inserimento nel mercato del lavoro (prevalentemente hanno sottoscritto una DID o sono stati beneficiari del Reddito di Cittadinanza). In qualche modo è questa la testimonianza più tangibile che un rapporto di lavoro costante nel tempo e in linea con le aspettative delle persone lo si ottiene, specie per i target più fragili, solo al termine di un percorso di rafforzamento delle competenze abbinato certamente a un processo di tesaurizzazione delle esperienze di lavoro intraprese, anche se discontinue.

Tuttavia, tali iniziative potrebbero in qualche modo non essere sufficienti, specie per quanto riguarda le donne del Mezzogiorno. Per tale motivo si richiama quanto già osservato e proposto nell'analisi valutativa per gli incentivi del biennio 2017/2018, riprendendo e integrando lo schema con le criticità valide anche per IOSS2019 e le potenziali proposte migliorative in parte già contenute nelle misure programmate nel PON SPAO dal 2021 in poi.

Schema 1 – Esempi di misure correttive a integrazione e complemento del sistema degli incentivi e previsioni di intervento nel PON SPAO 2021

Criticità riscontrate nei vari incentivi – incluso IOSS2019	Correttivi esemplificativi			
	Proporzionalità dell'aiuto	Complementarietà tra incentivi	Misure integrate	Risposta potenziale delle azioni riprogrammate nel PON SPAO dal 2021
1. Minore tasso di tenuta occupazionale a medio termine in alcune aree (soprattutto Calabria e Sicilia)	Incentivo differenziato all'interno dei territori LD	Previsioni di addizionalità di risorse o concentrazione di risorse su un unico dispositivo incentivante, ad esempio, consentendo una maggiore durata dell'incentivo		Nessuna misura viene prevista nel PON SPAO in questa direzione, tuttavia misure aggiuntive basate su bonus assunzionali nelle aree più problematiche vengono previste anche attraverso i POR. Inoltre, le nuove misure di politica attiva, specie GOL, in parte finanziato anche dal PON SPAO, avranno maggiore impatto proprio su target più deboli maggiormente presenti in aree del paese più critiche
2. Minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro	Incentivo differenziato nell'intensità (importo) del contributo a favore delle donne	Addizionale regionale all'incentivo nazionale a favore delle donne (in termini di servizi di accompagnamento) Meccanismi di complementarietà con incentivo donne ex legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12	Campagne di sensibilizzazione sul tema e maggiore attenzione della componente sindacale, dei consulenti del lavoro, commercialisti e tributaristi. Voucher per l'acquisto di servizi finalizzato alla conciliazione tempi di vita e lavoro (servizi di cura). Misure incentivanti e di accompagnamento per gli individui e le imprese per l'estensione facoltativa del congedo parentale segnatamente da parte degli uomini. Prevedere misure premianti per le aziende che introducono organizzazione flessibile del lavoro. Sono misure, queste, rivolte a tutti i lavoratori. Inserire misure per uomini e donne riequilibra il <i>gap</i> e la condivisione dei carichi di cura.	Per il punto 2 gli interventi messi in capo nel 2021 prevedono una misura ad hoc per le donne in termini assunzionali. Ulteriori misure tese a soprattutto a permettere l'accesso nel mercato del lavoro alle donne sono previste, in modo complementare rispetto ai bonus assunzionali, da molte regioni nei POR (voucher per asili nido, ad esempio). In termini di flessibilità e di cambiamento dei modelli organizzativi, va anche considerato il finanziamento, già a partire dagli ultimi mesi del 2020, del Fondo Nuove Competenze: occorre analizzare quali e quanti piani abbiano come obiettivo anche quello di riequilibrare il <i>gap</i> e la condivisione dei carichi di cura familiare. Altri aspetti critici rilevati nei punti 3 e 4 non vengono direttamente affrontati nelle misure previste a partire dal 2021. Si tratta anche di processi che vanno affrontati in

3. <i>Gender pay gap</i> e lavoro part time involontario (differenze di reddito a sfavore delle donne evidenziate in linea con altre ricerche nazionali e internazionali)	Incentivo differenziato nell'intensità (importo) del contributo per i contratti part time (applicazione di un coefficiente negativo aggiuntivo)			termini di cambiamento culturale del sistema.
4. Motivi di cessazione dei contratti sbilanciati per le donne sulle "dimissioni"		Meccanismi di complementarietà con incentivo lavoratori in sostituzione ex art. 4 del d.lgs. 151/01		Per quanto riguarda i punti 5 e 6 gli strumenti di politica attiva, specie GOL, di natura personalizzata sembrano poter rispondere a queste criticità. Anche l'AdR è plasmato su una logica di intervento personalizzato, ma soprattutto basato su intensità diverse di supporto in relazione
5. Maggiore difficoltà di reimpiego per i target deboli, specie con bassi titoli di studio, giovani e donne	Incentivo differenziato nell'intensità (importo) del contributo allungando il periodo per le donne (ad esempio a 18 mesi)	Introduzione di <i>range</i> di addizionale regionale all'incentivo nazionale allungando il periodo per le donne (ad esempio a 18 mesi)		alla profilazione dei target; aspetto questo che può rispondere alla disfunzionalità evidenziata di favorire l'accesso al mercato del lavoro a persone più facilmente ricollocabili. È, tuttavia, evidente che gli incentivi diretti all'occupazione non sono calibrati su intensità diverse in base ai profili di collocabilità.
6. Quota significativa (poco meno di 2/3 a 18 mesi dall'avvio del contratto incentivato) di persone che perdono il lavoro al termine degli incentivi che non ricorre ad alcuno strumento di politica attiva		Necessità di rafforzare i processi di qualificazione della forza lavoro anche attraverso: potenziamento della qualità e quantità dell'offerta formativa sul territorio; ulteriore rafforzamento dei processi di IVC (Identificazione e Validazione delle Competenze)	Rafforzamento dei servizi per l'impiego in termini di processi formativi e nuove assunzioni	Allo stesso tempo, si evidenzia che, al di fuori del PON SPAO, sono state programmate e avviate azioni di rafforzamento dei Centri per l'Impiego tese a implementare soprattutto i programmi di intervento personalizzati (previsione nel PNRR).

APPENDICE

METODOLOGIA DI LAVORO PER LA VALUTAZIONE E FONTI INFORMATIVE

La valutazione come strumento di analisi di effetti e impatti delle politiche e degli interventi comunitari (e dunque anche del PON SPAO) è centrale nella programmazione in atto, che prevede un sempre maggior ricorso ad approcci *policy results oriented* e che vede nella prassi valutativa uno strumento per orientare, ridefinire, apprendere sulla base di elementi *evidence based*.

Le azioni di valutazione degli Incentivi occupazionali cofinanziati con il PON SPAO si muovono pertanto in questo solco, delineato nel Piano di Valutazione del PON SPAO redatto dall'ANPAL, e hanno come finalità quella di fornire evidenze in merito all'efficienza e all'efficacia dell'azione intrapresa, cercando di stabilire le modalità di successo dell'intervento, a quali condizioni e per chi.

Più in particolare, la valutazione degli effetti dell'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud (IOSS 2019) si inserisce nel versante delle attività valutative degli interventi diretti alle persone e, così come impostata nel già menzionato Piano di Valutazione del PON SPAO, concorre a definire gli esiti di Programma.

Nell'ambito di questa cornice concettuale, per impostare le domande di valutazione sono stati ricostruiti il quadro logico del progetto e la Teoria del Programma afferente.

Innanzitutto, l'incentivo IOSS 2019 insiste sull'Asse prioritario di intervento "Occupazione", Priorità di intervento 8i. Nella tavola sottostante vengono riportati le Priorità di investimento e gli Indicatori di riferimento, sia comuni che di risultato, connessi ai primi.

Tavola 1 – Incentivi occupazionali cofinanziati dal PON SPAO. Priorità di intervento e Indicatori Comuni e Specifici di risultato

Priorità di investimento	Indicatori di output	Indicatori di risultato e relazioni con indicatori di output
8.i – L'accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro, anche attraverso iniziative locali per l'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale.	CO01 i disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata	CR04 partecipanti che trovano un lavoro anche autonomo alla fine della loro partecipazione all'intervento (in relazione alla somma di CO01+CO03+CO05)
	CO02 i disoccupati di lungo periodo	
	CO03 le persone inattive	CR06 partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i sei mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento (in relazione alla somma di CO01+CO03+CO05)
	CO05 i lavoratori, compresi i lavoratori autonomi	
	CO06 le persone di età inferiore a 25 anni	CR08 partecipanti con oltre 54 anni di età che hanno un lavoro, anche autonomo, entro sei mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento (in relazione alla somma di CO07)
	CO07 le persone di età superiore a 54 anni	
	CO09 i titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2)	SR105 partecipanti di origine straniera che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i sei mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento (in relazione alla somma di CO15)
	CO10 i titolari di un diploma di insegnamento secondario superiore (ISCED 3) o di un diploma di istruzione post secondaria (ISCED 4)	
	CO11 i titolari di un diploma di istruzione terziaria (ISCED da 5 a 8)	
	CO15 i migranti, i partecipanti di origine straniera, le minoranze (comprese le comunità	SR107 partecipanti disoccupati di lunga durata che mantengono l'occupazione 6 mesi dopo l'avvio del rapporto di lavoro (in relazione alla somma di CO02)

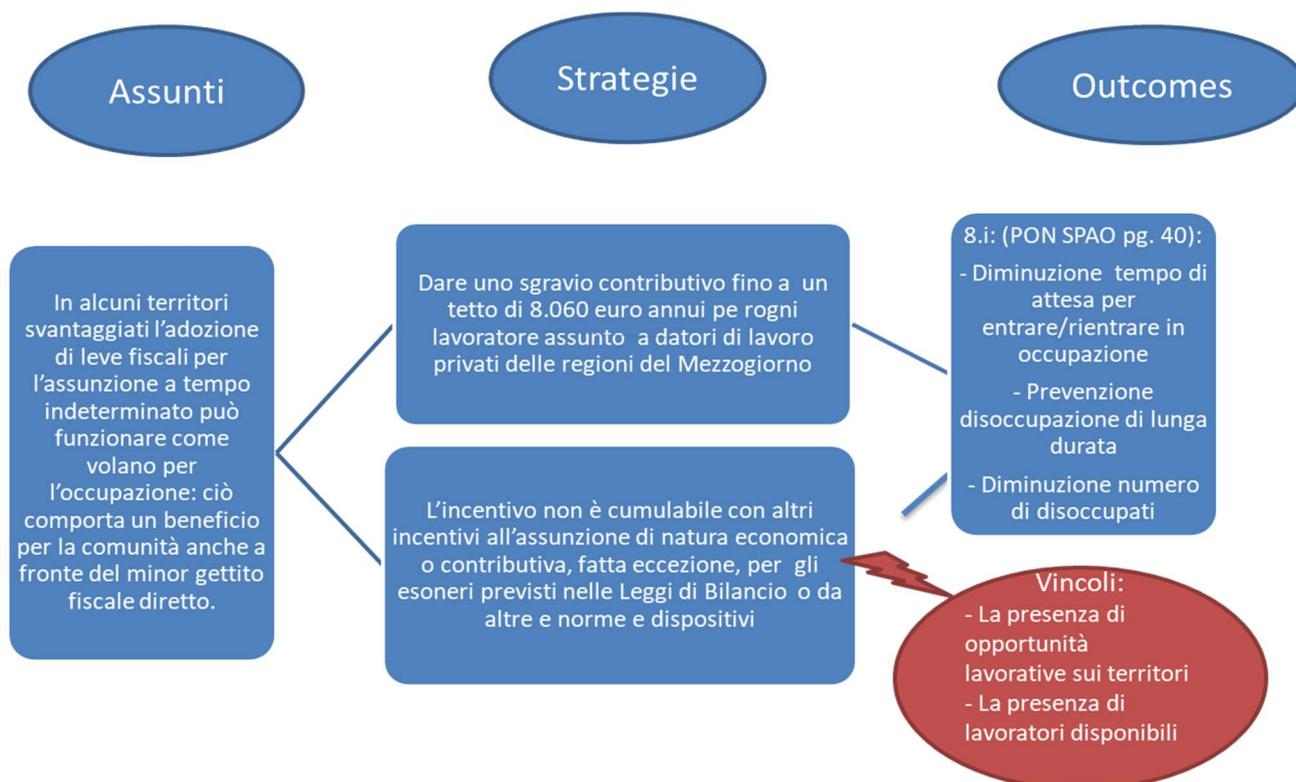
emarginate come i Rom)
CO17 le persone svantaggiate

SR112 partecipanti disoccupati di lunga durata che mantengono l'occupazione 12 mesi dopo l'avvio del rapporto di lavoro (in relazione alla somma di CO02)

Fonte: ANPAL

Per giungere alla definizione di domande di valutazione è stato quindi opportuno ripercorrere gli assunti, le strategie, i meccanismi ipotizzati e i vincoli caratterizzanti gli Incentivi oggetto di valutazione (Figura 1).

Figura 1 – Teoria del Programma per l'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud



Fonte: elaborazione ANPAL

L'assunto alla base dell'Incentivo occupazionale analizzato in questo Rapporto è quello relativo all'utilizzo delle leve fiscali come strumento di discriminazione positiva in alcuni territori al fine di creare un incremento dell'occupazione, perché:

- in alcuni territori svantaggiati l'adozione di leve fiscali per l'assunzione a tempo indeterminato può funzionare come volano per l'occupazione;
- comporta un beneficio per la comunità anche a fronte del minor gettito fiscale diretto.

I vincoli sono relativi a:

- la presenza di opportunità lavorative sui territori;
- la presenza di lavoratori disponibili.

Le ricadute più ampie per la comunità (outcomes) sono relative alla Priorità di Investimento 8.i (PON SPAO versione 2018 p. 40):

- Diminuzione tempo di attesa per entrare/rientrare in occupazione;
- Prevenzione disoccupazione di lunga durata;
- Diminuzione numero di disoccupati.

Tenendo conto di questi elementi definitori e di contesto, si propone una analisi basata su database di origine amministrativa e statistica, anche attraverso opportune operazioni di incrocio.

Nello specifico:

- per quanto riguarda le informazioni sulle caratteristiche di IOSS 2019 (ad esempio tipologia del lavoro, tipologia contrattuale, genere ed età del lavoratore contrattualizzato), la fonte è l'INPS che gestisce amministrativamente la misura;
- rispetto all'andamento dei contratti, la fonte sono le Comunicazioni Obbligatorie (CO). L'incrocio tra le due fonti amministrative (INPS e CO del MLPS), agganciate attraverso il codice fiscale del lavoratore, consente di analizzare alcuni aspetti prettamente valutativi, a partire dalla tenuta occupazionale e dalla tenuta dello specifico contratto incentivato;
- per quanto riguarda l'analisi di scenario sull'andamento dell'occupazione, è stata considerata la fonte statistica dell'indagine *Labour Force Survey (LFS)*, le cui estrazioni sono avvenute dal sito Eurostat;
- rispetto a un approfondimento sulle caratteristiche delle imprese che hanno fatto ricorso agli incentivi, le banche dati INPS relative ai 2 incentivi sono state incrociate con la banca dati UNIEMENS INPS (estrazione a ottobre 2019) delle imprese che aderiscono ai Fondi paritetici interprofessionali;
- per quanto riguarda l'adesione a politiche attive del lavoro, si è fatto ricorso all'Archivio delle Schede Anagrafico Professionale (SAP) del Sistema Informativo Statistico delle Politiche Attive del lavoro (SISPAL) di ANPAL. Sono state considerate le informazioni riferite all'intera platea delle politiche attive nazionali e quelle relative alle politiche attive promosse in ambito regionale.

L'universo di riferimento per IOSS2019 è di 60.626 persone¹⁰ di cui il 34% circa donne. Va evidenziato che l'8,5% di tutte le assunzioni a tempo indeterminato nel 2019 nel Mezzogiorno è stato effettuato attraverso il ricorso a IOSS2019.

I dati elaborati si basano sulle seguenti dimensioni declinate in diversi indicatori:

- tenuta occupazionale, intesa come permanenza in una condizione di occupazione a prescindere dal contratto in essere, quindi "incentivato" o cambiato a seguito di re-impiego con contratto alle dipendenze;
- tenuta contrattuale, riferibile invece alla tenuta dello specifico contratto incentivato.

Entrambe le dimensioni analitiche vengono così scansionate:

- *Tenuta a 6 mesi (al 183° giorno)*: tutto l'universo dell'incentivo IOSS2019;
- *Tenuta a 12 mesi (al 366° giorno)*: tutto l'universo dell'incentivo IOSS2019;
- *Tenuta a 18 mesi (al 549° giorno)*: tutti i contratti incentivati con IOSS2019 entro il 30.09.2019.

I concetti di tenuta occupazionale e tenuta contrattuale sono stati analizzati a partire dalle variabili disponibili dall'incrocio dei due data base amministrativi (INPS e CO) circa le seguenti caratteristiche dei lavoratori assunti:

- età;
- genere;
- regione di residenza;
- titolo di studio;
- tipologia contrattuale incentivata (assunzione a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione; trasformazione da tempo determinato a indeterminato; assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante);
- tipologia di lavoro (*part time* e tempo pieno);
- motivazioni di cessazione del contratto.

In particolare, sulla base del genere, è stato possibile approfondire il tema del gap tra femmine e maschi

¹⁰ Per il dettaglio sulle caratteristiche dell'universo si veda la tabella 1 dell'Appendice.

rispetto all'accesso delle tipologie di lavoro (part time/full time), il reddito e le motivazioni di perdita del lavoro.

È stato poi possibile analizzare alcune caratteristiche delle 35.038 imprese che hanno assunto in relazione al numero di contratti attivati¹¹.

Va osservato che attualmente le fonti dati amministrative utilizzate, non consentono di verificare la tenuta occupazionale rispetto all'eventuale avvio di una attività autonoma.

Pertanto, i valori presentati nel rapporto riguardano esclusivamente il lavoro dipendente e potrebbero risultare sottostimati rispetto alla dimensione della tenuta occupazionale.

Oltre ai campioni sopra esposti, vanno considerati due focus di approfondimento relativi a persone che a 18 mesi dall'avvio dell'incentivo non lavorano e a lavoratori che tra 12 e 18 mesi dall'avvio di IOSS 2019 hanno ritrovato lavoro.

Per il primo aggregato l'universo è composto di 7.266 casi. Per questo gruppo è stato operato l'aggancio con l'Archivio delle Schede Anagrafico Professionale (SAP) per verificare in che misura in alcuni casi si è fatto ricorso a ulteriori politiche attive e di che tipologia.

Per quanto riguarda i lavoratori che hanno ritrovato lavoro tra i 12 e i 18 mesi, quindi molti di loro in pieno periodo di crisi dovuta alla pandemia, l'universo è composto di 7.480 casi. Tale aggregato consente di effettuare una valutazione, anche se parziale e da consolidare con ulteriori analisi, su un campione evidentemente dinamico e che presenta caratteristiche socio-comportamentali in parte diverse rispetto a quelle della popolazione che ha fruito dell'incentivo esaminato.

¹¹ Come accennato, per quanto concerne l'analisi condotta sulle imprese, il data base INPS è stato incrociato con quello delle imprese aderenti ai Fondi Interprofessionali (sempre fonte INPS). Tale operazione ha consentito di cogliere alcune caratteristiche delle imprese che hanno assunto (classe dimensionale, localizzazione e settore economico): il campione su cui è stato possibile analizzare i dati rappresenta circa il 48,8% dell'universo, ossia 17.101 imprese.