



# INCENTIVO

## OCCUPAZIONE SUD E OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO VALUTAZIONE ANNI 2017-2018

**NOTA**  
N° 2 / 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](http://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 Guido Baronio). Sono autori del testo: Luisa Daniele, Claudio Franzosi, Maria Laura Marini, Davide Premutico  
Elaborazioni statistiche: Luca Mattei (Struttura IV), Marco Picozza, Davide Premutico*

*Testo chiuso il 30 giugno 2020  
Dati estratti il 31 dicembre 2019*

*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*

## PREMESSA: le caratteristiche degli Incentivi occupazionali cofinanziati dal PON SPAO

---

In questo Bollettino di valutazione si analizzano dimensioni ed esiti delle misure di incentivazione all'assunzione cofinanziate dal FSE attraverso il PON SPAO, così come desumibili dai dati al 31 dicembre 2019.

In virtù dello stato di implementazione delle misure a tale data e della metodologia di lavoro utilizzata, l'analisi valutativa è stata condotta sull'Incentivo *Occupazione Sud* e sull'Incentivo *Occupazione Mezzogiorno*, entrambi attuati dall'INPS e riconosciuti a datori di lavoro privati che hanno effettuato nuove assunzioni di persone disoccupate<sup>1</sup> o che hanno stabilizzato a tempo indeterminato lavoratori a termine (a tempo determinato).

Più in particolare:

- l'Incentivo *Occupazione Sud*<sup>2</sup> è rivolto a persone in età compresa tra i 16 e i 24 anni e persone con almeno 25 anni di età che, al momento dell'assunzione agevolata, risultassero disoccupate da almeno sei mesi. La misura è finanziata con risorse a valere sul Programma Operativo Nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" - PON SPAO 2014-2020 e sui Programmi Operativi Regionali - POR 2014-2020 della Regione Molise, della Regione Calabria e della Regione Siciliana;
- l'Incentivo *Occupazione Mezzogiorno*<sup>3</sup>, in sostanziale continuità con l'Incentivo *Occupazione Sud*, è indirizzato a persone in età compresa tra 16 e 34 anni e a persone di 35 anni di età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. La misura è finanziata con risorse a valere sul già citato PON SPAO 2014-2020 e sul Programma Operativo Complementare "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" - POC SPAO 2014-2020.

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.

Entrambe le misure sono finalizzate a favorire l'occupazione in alcuni territori italiani tradizionalmente caratterizzati da elevati tassi di **disoccupazione**:

- le Regioni in transizione, ossia Abruzzo, Molise e Sardegna;

---

<sup>1</sup> Stato di disoccupazione definito ai sensi dell'art.19 del D.lgs. n. 150/2015.

<sup>2</sup> Istituito nel novembre 2016 (con Decreto Direttoriale n. 367/2016 rettificato dal Decreto Direttoriale n. 18719/2016) dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per assunzioni effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017.

<sup>3</sup> istituito con Decreto Direttoriale ANPAL n. 2 del 2 gennaio 2018, rettificato con Decreto Direttoriale n. 81 del 5 marzo 2018, in attuazione della previsione contenuta nell'articolo 1, comma 893, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018); è stato attivo a partire dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018.

- le Regioni meno sviluppate corrispondenti a Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

Successivamente agli Incentivi occupazionali Sud e Mezzogiorno, con le stesse finalità e analoghe modalità operative sono stati varati l'Incentivo *Occupazione Sviluppo Sud*<sup>4</sup> e l'Incentivo Occupazionale Lavoro *IO Lavoro*<sup>5</sup>.

Come accennato, in questo bollettino si presenta un'analisi valutativa degli impatti occupazionali dell'Incentivo *Occupazione Sud* e dell'Incentivo *Occupazione Mezzogiorno*, in un periodo che come estensione massima di analisi può arrivare, in base ai dati disponibili al momento della chiusura del documento, dal **1° gennaio 2017 al 30 giugno 2019**, a partire dalla banca dati che si è costruita a questo scopo in ANPAL incrociando la banca dati INPS e la banca dati Comunicazioni Obbligatorie.

Questo, allo scopo di definire l'entità quantitativa degli occupati grazie agli incentivi occupazionali, il sesso, il tipo di contratto incentivato, la tenuta occupazionale dopo sei, dodici e diciotto mesi dall'avvio dell'intervento, nelle modalità e forme che saranno estesamente illustrate di seguito.

Per un ulteriore approfondimento inerente alle caratteristiche essenziali degli Incentivi citati e quelle dei beneficiari si rimanda al sito ufficiale dell'ANPAL, in cui è possibile reperire le Norme costitutive delle misure e le Note di aggiornamento di monitoraggio pubblicate periodicamente dall'ANPAL<sup>6</sup>.

Infine, si sottolinea che le tabelle e le figure utilizzate nel presente Bollettino sono tratte da un più esteso lavoro di elaborazione statistica, consultabile e scaricabile dal sito dell'ANPAL<sup>7</sup>.

## LA VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI: METODOLOGIA E IPOTESI DI VALUTAZIONE

---

L'analisi a fini valutativi degli Incentivi occupazionali, per le loro stesse caratteristiche, si configura come uno studio di impatto sia occupazionale che di efficacia/efficienza di politiche basate su sgravi contributivi per le aziende.

La valutazione si basa su database di origine amministrativa e statistica, anche attraverso opportune operazioni di incrocio. In particolare:

---

<sup>4</sup> Istituito con Decreto n. 178 del 19 aprile 2019, favorisce l'assunzione fino al 31 dicembre 2019 di persone con difficoltà di accesso all'occupazione. Dal 12 luglio, con il Decreto n. 311 le agevolazioni sono estese alle assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 aprile 2019

<sup>5</sup> Istituito con Decreto Direttoriale 52 dell'11 febbraio 2020, integrato dal Decreto Direttoriale 66 del 21 febbraio 2020 favorisce le assunzioni comprese nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020.

<sup>6</sup> <https://www.anpal.gov.it/aziende/incentivi>.

<sup>7</sup> Si veda la nota precedente.

- per quanto riguarda le informazioni sulle caratteristiche degli Incentivi oggetto di analisi (ad esempio tipologia del lavoro, tipologia contrattuale, genere ed età del lavoratore contrattualizzato), la fonte è l'INPS che gestisce amministrativamente le misure;
- rispetto all'andamento dei contratti, la fonte è il database delle Comunicazioni Obbligatorie (CO).

L'incrocio tra le due fonti amministrative (INPS e CO), 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;

In generale, considerando che i dati INPS sugli incentivi estratti sono aggiornati fino a settembre 2019 e soprattutto le CO, a cui sono agganciati, fino a giugno dello stesso anno<sup>8</sup>, non è stato preso in considerazione l'Incentivo *Occupazione Sviluppo Sud* (cosiddetto IOSS 2019), che sarà oggetto di prima analisi valutativa a partire dal prossimo Bollettino di valutazione.

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 dei beneficiari degli incentivi Sud (2017) e Mezzogiorno (2018);
- *Tenuta a 12 mesi (al 366° giorno)*: tutto l'universo dei beneficiari per l'incentivo Sud (2017) e tutti i contratti attivati entro il 30.06.2018 per l'incentivo Mezzogiorno (2018);
- *Tenuta a 18 mesi (al 549° giorno)*: tutti i contratti incentivati entro il 31.12.2017 relativi al solo incentivo Sud (2017).

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;
- tipologia contrattuale incentivata (assunzione a tempo indeterminato, trasformazione da tempo determinato a indeterminato, assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante);

<sup>8</sup> Tale aggiornamento per entrambe le fonti dati fa riferimento ai dati consolidati al 31.12.2019

- tipologia di lavoro (*part time* e tempo pieno);
- motivazioni di cessazione del contratto.

Se l'analisi della **tenuta occupazionale** si è basata sull'intero universo delle imprese e dei lavoratori per i due incentivi, quella relativa alla **tenuta contrattuale** si basa su un sotto-campione rispetto al primo<sup>9</sup>.

Le variabili agganciate per l'analisi sulla "tenuta contrattuale" sono state: codice fiscale del lavoratore, codice fiscale delle imprese, data di avvio del contratto.

Nel caso dell'analisi sull'aggregato "tenuta occupazionale", l'aggancio è avvenuto sul solo codice fiscale del lavoratore

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 proprio alla tenuta occupazionale.

Nella tabella 1 si dà conto dei due universi (quello su cui si misura la tenuta occupazionale e quello relativo alla tenuta contrattuale) rispetto ai due incentivi analizzati e alle tipologie contrattuali.

**Tabella 1 – Universi di riferimento per gli aggregati relativi a tenuta occupazionale e tenuta contrattuale (v. a.)**

<i>Campione considerato per l'aggregato tenuta occupazionale</i>				
Incentivo	Assunzione a tempo indeterminato	Assunzione Apprendistato Professionalizzante	Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato	Totale complessivo
Incentivo Occupazione Sud	90.367	6.469	28.637	125.473
Incentivo Occupazione Mezzogiorno	80.506	4.345	35.977	120.828
<b>Totale complessivo</b>	<b>170.873</b>	<b>10.814</b>	<b>64.614</b>	<b>246.301</b>
<i>Campione considerato per l'aggregato tenuta contrattuale</i>				
Incentivo	Assunzione a tempo indeterminato	Assunzione Apprendistato Professionalizzante	Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato	Totale complessivo
Incentivo Occupazione Sud	89.796	6.411	17.774	113.981
Incentivo Occupazione Mezzogiorno	79.940	4.321	21.243	105.504
<b>Totale complessivo</b>	<b>169.736</b>	<b>107.32</b>	<b>39.017</b>	<b>219.485</b>

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

<sup>9</sup> Ciò a seguito della difficoltà riscontrata in alcune variabili di aggancio tra i database INPS e quello delle CO; nello specifico la variabile che ha registrato disallineamenti più rilevanti è la data di avvio del contratto, fenomeno riscontrato quasi esclusivamente per i contratti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato

Oltre ai campioni sopra esposti va considerato un ulteriore sottocampione di **10.646 casi**, costituito da **lavoratori che, a 6 mesi dall'avvio dell'Incentivo *Occupazione Sud* (2017), ha ritrovato lavoro**<sup>10</sup>. Tale aggregato consente di effettuare una prima valutazione su un campione evidentemente dinamico e che presenta caratteristiche socio-comportamentali in parte diverse alla popolazione che ha fruito degli incentivi occupazionali.

---

<sup>10</sup> Incentivo *Occupazione Sud* ha visto coinvolte 125.243 persone, di queste 108.006 a sei mesi dall'attivazione del contratto continuano a lavorare: tra queste ultime vi sono i 10.646 che hanno perso e ritrovato lavoro.



## IMPATTI ED ESITI DELLE MISURE

### *I contratti: tipologia, tenuta e lavoratori contrattualizzati*

Nel biennio 2017-2018, nel mercato del lavoro delle regioni cosiddette “in transizione” e in quelle “meno sviluppate”, oggetto dell’analisi, sono stati attivati complessivamente 1.194.815 contratti a tempo indeterminato, di cui 992.067 (83%) nelle Regioni meno sviluppate e 202.748 nelle Regioni in transizione; in particolare, in Campania si registrano 383.462 attivazioni di contratti a tempo indeterminato, ovvero circa un terzo del totale.

Tra tutti i contratti a tempo indeterminato di cui poco sopra, 246.301 (pari al 20,6% del totale) sono stati attivati ricorrendo all’Incentivo Occupazione Sud, per il 2017, o all’Incentivo Occupazione Mezzogiorno, per il 2018.

Nel biennio considerato, quindi, più di un contratto su 5 (Tabella 2), tra tutti quelli a tempo indeterminato, è stato attivato grazie agli Incentivi cofinanziati dal PON SPAO in esame: tale incidenza sale al 22,3% se si considerano le sole regioni meno sviluppate, mentre scende al 12,5% nelle regioni in transizione.

**Tabella 2 – Contratti incentivati e loro incidenza sul numero complessivo di contratti a tempo indeterminato attivati nel 2017 e nel 2018 (v% e v.a.)**

Regione	Incentivo Occupazione Sud (2017)		Incentivo Occupazione Mezzogiorno (2018)		Totale Incentivi 2017-2018	
	v.a	Incidenza %	v.a	Incidenza %	v.a	Incidenza %
Abruzzo	2.742	7,7	6.034	14,3	8.776	11,2
Basilicata	4.176	23,5	3.700	22,2	7.876	22,9
Calabria	10.954	23,9	9.249	20,7	20.203	22,4
Campania	43.352	23,3	40.214	20,4	83.566	21,8
Molise	752	9,7	1.736	20,0	2.488	15,1
Puglia	26.559	24,3	21.080	18,3	47.639	21,2
Sardegna	4.802	10,0	9.321	15,5	14.123	13,1
Sicilia	32.136	25,4	29.494	22,2	61.630	23,8
<i>Totale Regioni in transizione</i>	<i>8.296</i>	<i>9,1</i>	<i>17.091</i>	<i>15,4</i>	<i>25.387</i>	<i>12,5</i>
<i>Totale Regioni meno sviluppate</i>	<i>117.177</i>	<i>24,1</i>	<i>103.737</i>	<i>20,5</i>	<i>220.914</i>	<i>22,3</i>
<b>Totale</b>	<b>125.473</b>	<b>21,7</b>	<b>120.828</b>	<b>19,6</b>	<b>246.301</b>	<b>20,6</b>
<i>Totale v.a. contratti a tempo indeterminato</i>	<i>577.296</i>		<i>617.519</i>		<i>1.194.815</i>	

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

Sicilia, Basilicata e Calabria sono le regioni nelle quali è più elevata l’incidenza dei contratti incentivati qui considerati sui contratti complessivi a tempo indeterminato attivati nel 2017 e nel 2018 (rispettivamente 23,8%, 22,9% e 22,4%), mentre l’Abruzzo è quella in cui per nuove assunzioni a tempo indeterminato si è fatto meno ricorso agli Incentivi analizzati (11,2%). Dal confronto tra le distribuzioni relative ai due singoli anni, emerge, per il 2018, una sensibile

diminuzione dell'incidenza dei contratti incentivati, sul totale dei contratti a tempo indeterminato attivati, in tutte le regioni meno sviluppate (in Puglia scende di ben 6 punti percentuali) mentre, di contro, in tutte le regioni in transizione se ne registra un consistente aumento: in Sardegna l'incidenza passa dal 10% al 15,5%, in Abruzzo dal 7,7% al 14,3% e in Molise dal 9,7% al 20%.

La ragione di tale incremento è da individuarsi in una "redistribuzione" degli stanziamenti per i due gruppi di regioni che ha determinato una maggiore disponibilità finanziaria a favore delle regioni in transizione nel 2018 rispetto all'anno precedente: infatti, se al 31 dicembre 2017, in queste regioni, si è avuto un ricorso agli Incentivi per un ammontare di 37.762.914,8 milioni, al 31 dicembre 2018 le stesse regioni hanno beneficiato degli Incentivi per una quota quasi doppia, 73.582.580,33 milioni.

Nelle regioni meno sviluppate, invece, l'ammontare degli Incentivi ha avuto un decremento, passando dai 492.188.693,72 al 31 dicembre 2017 ai 414.496.416, 23 del 31 dicembre 2018.

La quota più consistente dei lavoratori che ha beneficiato degli Incentivi, il 69,4%, ha avuto un contratto di assunzione a tempo indeterminato, mentre il 26,2% si è visto trasformare a tempo indeterminato un precedente contratto a tempo determinato; le assunzioni in apprendistato professionalizzante hanno interessato il restante 4,4% dei lavoratori.

Rispetto al genere delle persone assunte, va premesso che, in generale, il problema dell'occupazione femminile rappresenta una delle più importanti criticità del mercato del lavoro nel Paese, che si accentua proprio nelle regioni destinatarie degli incentivi: infatti, mentre in Italia, su 100 persone che lavorano, 42 sono donne<sup>11</sup>, nelle regioni meno sviluppate (LD), il dato si attesta al 36% nel biennio analizzato; leggermente meglio va la situazione nelle regioni in transizione vicine al 41% della popolazione occupata.

**Tabella 3 - Distribuzione dei lavoratori avviati con contratti incentivati a tempo indeterminato (Incentivo sud e Incentivo Occupazione Mezzogiorno) per genere nelle regioni e nelle singole partizioni territoriali negli anni 2017 e 2018 (v. %)**

Regioni	Incentivo occupazione Sud 2017		Incentivo occupazione Mezzogiorno 2018	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Abruzzo	37,9	62,1	38,1	61,9
Basilicata	36,7	63,3	35,4	64,6
Calabria	36,1	63,9	33,5	66,5
Campania	35,5	64,5	36,8	63,2
Molise	33,2	66,8	33,6	66,4
Puglia	37,8	62,2	38,2	61,8
Sardegna	36,3	63,7	36,6	63,4
Sicilia	36,2	63,8	36,9	63,1
<i>Regioni in transizione</i>	36,6	63,4	36,9	63,1
<i>Regioni meno sviluppate</i>	36,3	63,7	36,8	63,2
<b>Totale complessivo</b>	<b>36,3</b>	<b>63,7</b>	<b>36,8</b>	<b>63,2</b>

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

Una prima evidenza è che le persone assunte tramite i due Incentivi considerati presentano una distribuzione per genere omogenea rispetto a quanto si osserva nella popolazione occupata.

In sostanza l'incentivo all'occupazione, di per sé, dimostra di non ridurre il gender gap e semmai tende a riprodurlo o, a tratti, ad accentualo, come si osserva nella tabella che segue.

<sup>11</sup>Cfr. ISTAT - Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, dato medio annuo 2017 e dato medio annuo 2018.

Nelle regioni “in transizione”, addirittura, si osserva un incremento del gender gap che si appaia al valore delle regioni “meno sviluppate”: su 100 contratti incentivati attivati circa 37 sono donne, quasi 4 in meno rispetto al dato complessivo della popolazione occupata. D’altro canto va considerato che lo strumento non nasce con lo scopo di ridurre il divario di genere, ma come stimolo complessivo al mercato del lavoro nel Mezzogiorno.

Altro aspetto non secondario che rimanda alle differenze legate al genere è il cosiddetto gender pay gap, rilevabile anche per i contratti incentivati analizzati.

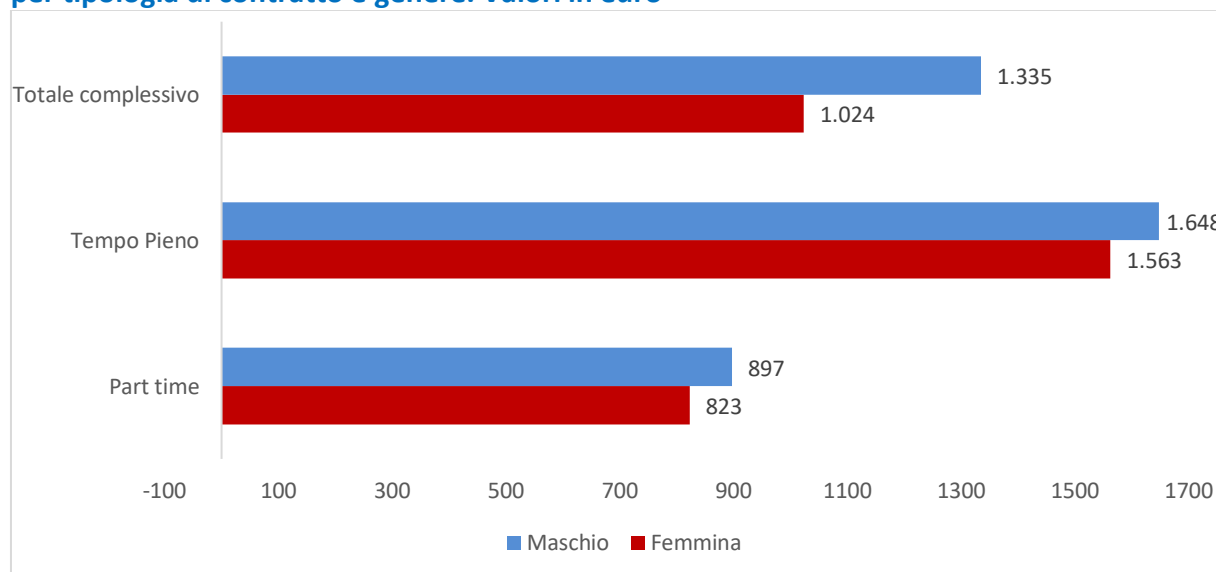
Numerose indagini evidenziano come il fenomeno sia in genere molto rilevante ed esteso a diverse categorie di lavoro.

A febbraio 2020 Eurostat ha confermato come il fenomeno riguarda tutti i paesi europei: a dimostrazione di ciò, è stato elaborato il dato relativo al compenso lordo orario delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati in imprese con almeno 10 dipendenti e per l’Italia il divario, nel periodo che va dal 2015 al 2017, oscilla poco al di sopra del 5% a favore degli uomini. Si tratta di una differenza apparentemente esigua che si integra con le stime di ISTAT sui redditi complessivi del 2017 in cui si registrano divari in media del 25%<sup>12</sup>. Le differenze infatti si stratificano e si ampliano significativamente se si pensa alla “disponibilità” di reddito complessiva, laddove si estenda l’analisi all’orario di lavoro e ai livelli contrattuali riconosciuti in cui vengono inserite donne e uomini a parità di competenze e di esperienze.

Non stupisce pertanto che anche i dati relativi agli incentivi confermino il gap.

In questo caso la distanza viene misurata considerando il compenso mensile lordo stabilito per il contratto incentivato per tipologia di lavoro (se part time o tempo pieno). Come si evince dalla figura sottostante (Figura 1) la distanza in termini di reddito mensile è considerevole sia per il lavoro a tempo pieno (circa +5% a favore dei maschi, dato coerente con quello Eurostat) che per quello part time (+9%, sempre per i maschi, che probabilmente hanno un part-time con più ore).

**Figura 1 – Incentivo Occupazione Sud e Incentivo Occupazione Mezzogiorno reddito mensile per tipologia di contratto e genere. Valori in euro**



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

<sup>12</sup> Cfr ISTAT, *Misurazione a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro*, Audizione alla IX Commissione della Camera dei Deputati, febbraio 2020, pagg. 12-13.

In termini assoluti le donne che hanno trovato lavoro attraverso gli incentivi hanno una disponibilità media di reddito inferiore di oltre 300 euro mensili, dato sostanzialmente in linea con il differenziale di circa 420 euro misurato da ISTAT. Tale differenza è da intendersi come una proxy della disponibilità di reddito sia individuale che familiare, specie nei casi in cui è la donna è la principale generatrice di reddito: proprio in questo caso le politiche di incentivazione all'assunzione delle donne dovranno portare particolare attenzione affinché non si creino condizioni di gender pay gap, poiché finirebbe per incidere pesantemente anche sul tenore di vita della famiglia di appartenenza della donna. Non è un caso, del resto, che tra le famiglie considerate povere, quelle maggiormente penalizzate sono proprio quelle in cui la donna è la più importante portatrice di reddito.

In sostanza, come già sottolineato per l'accesso all'incentivo, anche in questo caso gli incentivi tendono a riprodurre le medesime differenze di reddito già consolidate nel mercato del lavoro. È chiaro che l'incentivo in quanto tale non può considerarsi una misura tesa a colmare tale differenza. Semmai, come già accennato, occorre intervenire con appositi strumenti di policy volti a bilanciare il sistema dei rapporti lavorativi per modificare le condizioni di contesto in cui matura il pay gap.

Rispetto alle caratteristiche orarie del lavoro incentivato si nota come durante il biennio prevalga nel complesso il lavoro part time su quello a tempo pieno. Il dato è certamente influenzato anche dalla forte preponderanza di donne con contratti a orario parziale (il 73% di tutte le donne ha questa forma contrattuale). In generale il dato sembra rispecchiare e anticipare ciò che a partire dal IV trimestre del 2018 si registra nel mercato del lavoro italiano, in cui viene creato in maggior quota il lavoro a tempo parziale su quello full time. Indubbiamente gli incentivi, così come osservato per il gender gap, non sono destinati ad arginare il fenomeno, ma seguono il mercato.

**Tabella 4 - Occupati per tipologia di contratto di lavoro per sesso (Incentivo Occupazione Sud e Incentivo Occupazione Mezzogiorno nel complesso) - distribuzione %**

Genere	Part time	Tempo pieno	Totale complessivo
Femmina	72,8	27,2	100,0
Maschi	41,6	58,4	100,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>53,0</b>	<b>47,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

Per valutare la sostenibilità delle misure di incentivo si è raffrontata la tenuta occupazionale dei contratti incentivati con la tenuta occupazionale generale a 6, 12, e 18 mesi dal momento dell'attivazione del contratto di lavoro; emergono in modo evidente elementi positivi (Tabella 5): considerando tutti i contratti a tempo indeterminato attivati (con o senza incentivi) nel biennio 2017-2018 nel totale delle regioni in transizione e meno sviluppate, si nota che a 6 mesi dall'avvio risulta occupato il 73,3% delle persone; la percentuale degli occupati scende a 57,7% dopo 12 mesi e al 47,8% a 18 mesi.

Raffrontando questi dati con quelli relativi ai lavoratori che si mantengono occupati con lo stesso contratto incentivato che ne ha consentito l'assunzione a tempo indeterminato, emerge che a 6 mesi risulta ancora occupato l'81,8% (+8,5 rispetto al totale dei contratti), a 12 mesi il

77,4% (quasi 20 punti in più) e a 18 mesi il 51,7%. La percentuale della tenuta, in termini di occupabilità, si innalza ancora di più se si considera il gruppo delle persone che, essendo state assunte a tempo indeterminato con un contratto incentivato nelle regioni in transizione e meno sviluppate, a distanza di mesi si trovano ancora in condizione di occupazione a tempo indeterminato, pur non beneficiando più del contratto incentivato iniziale: a 6 mesi dall'avvio del contratto incentivato, nell'insieme delle regioni in transizione e meno sviluppate, lavora ancora l'87,2% degli assunti, a 12 mesi il 79,1% e a 18 mesi il 68,6% (si veda anche la Figura 2). Questi tre dati sono nettamente superiori ai tre corrispettivi riguardanti l'Italia nel suo complesso – dove a 6 mesi dall'avvio del contratto a tempo indeterminato è ancora occupato il 78,8%, a 12 mesi il 64,9% e a 18 mesi il 55,3% - ma anche di quelli relativi all'insieme delle sole regioni più sviluppate, nelle quali dopo 6, 12 e 18 mesi dall'avvio del contratto risulta occupato rispettivamente l'81,2%, il 68,1% e il 58,8% dei lavoratori.

**Tabella 5 - Tenuta dei contratti a tempo indeterminato nel biennio 2017-2018 a 6, 12 e 18 mesi per regione, ambito territoriale e caratteristiche dei contratti (v. %)**

Regioni	Tenuta di tutti i contratti attivati nel biennio 2017-2018			Tenuta occupazionale <sup>(a)</sup> con contratti incentivati nel biennio 2017-2018			Tenuta contrattuale <sup>(b)</sup> dello specifico contratto incentivato nel biennio 2017-2018		
	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 a contratti a 18 mesi
Abruzzo	76,0	59,1	49,7	92,8	87,2	81,0	87,6	83,6	61,4
Basilicata	74,8	55,4	52,5	88,3	81,0	71,0	81,8	79,5	52,9
Calabria	73,7	57,1	47,9	86,5	77,4	64,9	81,4	75,9	49,6
Campania	73,8	58,7	46,7	87,6	79,4	68,7	82,6	77,9	52,3
Molise	73,0	60,1	46,7	90,1	82,9	77,5	86,4	82,8	63,1
Puglia	73,4	57,9	49,6	87,6	80,5	71,4	81,3	79,1	52,8
Sardegna	76,0	55,8	51,1	87,1	80,4	71,2	81,3	77,9	52,2
Sicilia	70,2	61,0	45,6	85,5	76,6	65,3	80,6	75,1	49,2
<i>Totale Regioni in transizione (TR)</i>	<i>75,8</i>	<i>56,9</i>	<i>50,2</i>	<i>89,4</i>	<i>82,9</i>	<i>75,0</i>	<i>84,0</i>	<i>80,3</i>	<i>56,2</i>
<i>Totale Regioni meno sviluppate (LD)</i>	<i>72,8</i>	<i>58,1</i>	<i>47,4</i>	<i>86,9</i>	<i>78,7</i>	<i>68,1</i>	<i>81,6</i>	<i>77,3</i>	<i>51,3</i>
<i>Totale TR + LD</i>	<i>73,3</i>	<i>57,7</i>	<i>47,8</i>	<i>87,2</i>	<i>79,1</i>	<i>68,6</i>	<i>81,8</i>	<i>77,4</i>	<i>51,7</i>
<i>Regioni più sviluppate</i>	<i>81,2</i>	<i>68,1</i>	<i>58,8</i>						
<b>Totale Italia</b>	<b>78,8</b>	<b>64,9</b>	<b>55,3</b>						

<sup>(a)</sup>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

<sup>(b)</sup>Nota: la "tenuta contrattuale" è riferibile alla tenuta dello specifico contratto incentivato

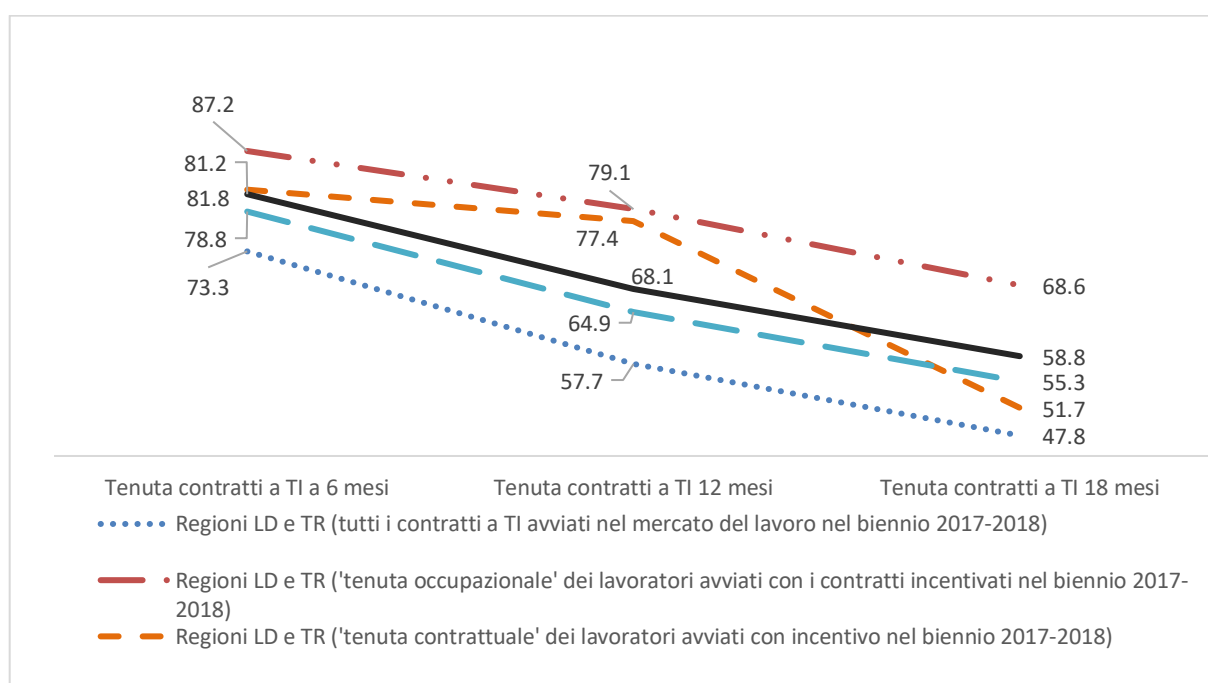
Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS e su banca dati CO ANPAL

In Figura 2 si evince con più efficacia la tenuta occupazionale dei contratti a tempo indeterminato nelle regioni in transizione e meno sviluppate.

Le due curve "superiori" mostrano chiaramente che, nell'area territoriale formata dalle regioni in transizione e da quelle meno sviluppate, a 6 e a 12 mesi dall'avvio del rapporto, il lavoro incentivato ha una tenuta maggiore di quella dell'insieme del lavoro a tempo indeterminato avviato nel biennio 2017-2018: questo, sia che si consideri l'andamento dell'occupazione a tempo indeterminato di tutti i lavoratori delle sole regioni meno sviluppate, sia che si consideri

quello dell'intera Italia o dell'insieme delle regioni in transizione e meno sviluppate. Il lavoro incentivato che a 12 mesi ancora produce occupazione in misura considerevole (77,4% di coloro che sono stati avviati con gli incentivi) vede diminuire, nei 6 mesi successivi, la sua "capacità di trattenere al lavoro" le persone in virtù degli Incentivi; tuttavia i lavoratori assunti grazie agli Incentivi, anche se perdono lo specifico lavoro incentivato, riescono a mantenere una condizione occupazionale di dipendente a tempo indeterminato. Il contratto incentivato risulta, quindi, incidere positivamente sull'occupabilità del lavoratore che ne ha beneficiato: vale a dire che gli incentivi possono essere considerati un'importante leva nell'assicurare una continuità occupazionale, molto più rilevante rispetto all'insieme di tutti i contratti avviati, anche se si confronta il dato con quello di territori molto forti economicamente come le Regioni più sviluppate.

**Figura 2 – Confronti della tenuta occupazionale(a) dei contratti a TI nei territori TR e LD nel biennio 2017-2018. (v.%)**



<sup>(a)</sup>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

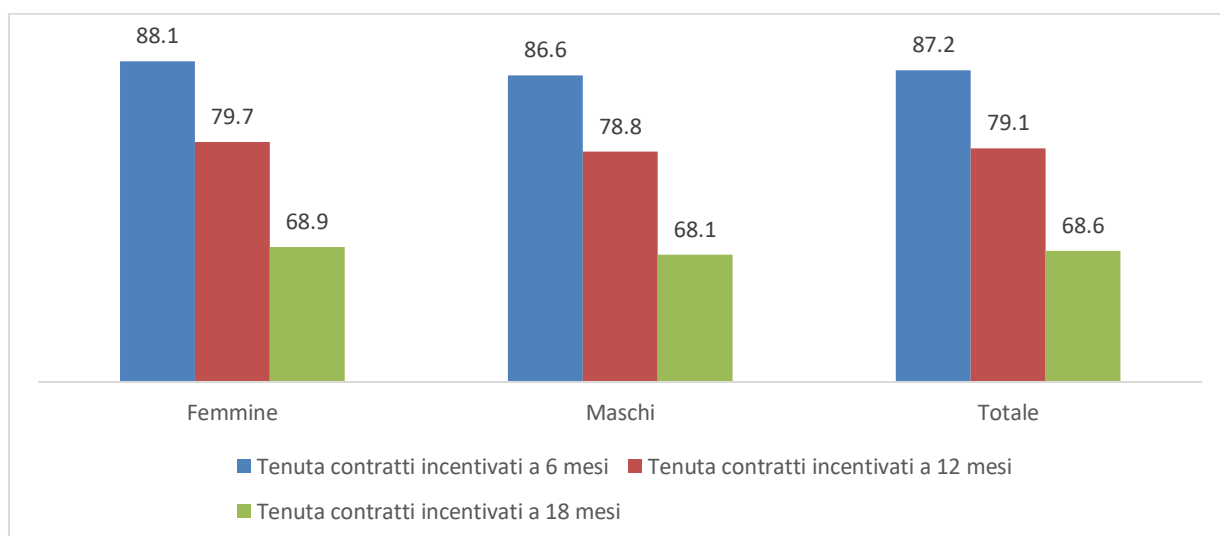
<sup>(b)</sup>Nota: per "Regioni LD" si intendono le Regioni in ritardo di sviluppo, per "Regioni TR" quelle in transizione

<sup>(c)</sup>Nota: per "Regioni MD" si intendono le Regioni più sviluppate

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

La tenuta occupazionale dei contratti incentivati, a distanza di 6, 12 e 18 mesi dall'avvio, si mostra sempre più favorevole alle donne che agli uomini, seppure in lieve misura (Figura 3).

**Figura 3 – Tenuta occupazionale(a) dei contratti incentivati per genere (v.%)**



<sup>0)</sup>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 ANPAL

Tale livello di tenuta occupazionale è in ogni caso di molto superiore a quella complessiva riscontrata su tutti i contratti attivati a tempo indeterminato nelle stesse aree territoriali nel biennio 2017-2018: si va da una differenza minima di 14% a 6 mesi a favore dei contratti incentivati, a un massimo di oltre il 21% a 12 mesi. Proprio in relazione a tale evidenza l’incentivo sembra uno strumento idoneo a sostenere l’occupabilità delle donne e ciò può essere strettamente connesso alla durata dello stesso (12 mesi), che consente il rafforzamento di professionalità della lavoratrice a prescindere dall’impresa in cui continua a lavorare.

I lavoratori che, a 18 mesi dall’avvio del contratto incentivato, possono vantare la migliore tenuta occupazionale sono quelli che, beneficiando degli Incentivi, hanno visto il loro precedente contratto trasformarsi in un contratto a tempo indeterminato: può ritenersi piuttosto probabile che la presenza di un rapporto di lavoro instaurato già prima del contratto incentivato abbia favorito una maggiore tenuta del contratto stesso. A 6 mesi dall’avvio del contratto incentivato risulta ancora occupato il 91,6% dei beneficiari che hanno visto trasformare a tempo indeterminato il loro precedente contratto, contro l’88,7% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e l’85,4% di coloro che sono stati assunti direttamente con contratto a tempo indeterminato. A 12 mesi e un giorno dall’avvio del contratto incentivato coloro che hanno avuto trasformato a tempo indeterminato un contratto già in essere sono ancora occupati nella misura dell’86% a fronte dell’81% di chi ha un contratto di apprendistato professionalizzante e del 76,6% di chi era stato direttamente assunto a tempo indeterminato. A distanza di 18 mesi dall’avvio del contratto solo il 65,4% di questi ultimi risulta ancora occupato, rendendo evidente che questo tipo di contratto risulta, tra tutti quelli incentivati, quello dalla tenuta occupazionale meno solida. Di contro, il contratto di apprendistato professionalizzante consolida, sul lungo periodo, la propria tenuta: dopo 18 mesi dall’avvio, risulta ancora occupato il 76,5% di coloro che sono stati assunti come apprendisti, percentuale praticamente sovrapponibile a quella di chi, già precedentemente occupato, ha visto il proprio contratto trasformato a tempo indeterminato (76,6%). Si può ipotizzare che la natura stessa del rapporto di apprendistato comporti un investimento, sia da parte datoriale

che da parte del lavoratore, che favorisca la tenuta occupazionale.

L'osservazione dei dati riguardanti l'occupabilità, ovvero coloro che sono ancora occupati anche se con un contratto diverso da quello incentivato iniziale dopo sei, dodici e diciotto mesi, ci restituisce un quadro in cui le fasce centrali di età, comprendenti coloro che hanno un'età compresa tra i 25 e i 54 anni, hanno un tasso di occupabilità maggiore in relazione alla tipologia di lavoro attivata con l'incentivo part time o a tempo pieno, per così dire, al giorno "zero". La differenza con le altre fasce di età va dai 3 ai 6 punti percentuali, in tutte e tre gli intervalli di tempo considerati (183; 366 e 549 giorni dal contratto attivato mediante incentivo) (Tabella 6).

**Tabella 6 - Occupati dopo 6 mesi (a 183 giorni), dopo 12 mesi (a 366 giorni) e dopo 18 mesi (a 549 giorni) in totale, per classe d'età e tipologia di contratto di lavoro (v.%)**

Classi di 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 (2017 e 2018)			% su contratti incentivati (2017 e 2018)			% su contratti incentivati (2017)		
	Part Time	Tempo pieno	Totale complessivo	Part Time	Tempo pieno	Totale complessivo	Part Time	Tempo pieno	Totale complessivo
≤24	82,0	85,5	83,1	73,5	77,7	74,8	64,3	68,3	65,5
25-34	88,2	89,5	88,8	80,1	82,5	81,1	70,5	71,4	70,9
35-44	88,6	88,3	88,5	80,8	80,3	80,5	70,8	69,2	69,9
45-54	88,4	86,7	87,4	80,6	79,2	79,8	70,6	67,3	68,7
≥55	87,5	83,3	84,6	78,5	71,8	74,0	66,4	57,5	60,4
<b>Totale</b>	<b>86,9</b>	<b>87,5</b>	<b>87,2</b>	<b>78,7</b>	<b>79,6</b>	<b>79,1</b>	<b>68,9</b>	<b>68,1</b>	<b>68,6</b>

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

Considerazioni analoghe possono essere svolte in rapporto alla variabile classe d'età incrociata con la variabile tipologia di contratto: assunzione a tempo indeterminato; apprendistato; trasformazione a tempo indeterminato. Anche in questo caso, l'osservazione a sei, dodici e diciotto mesi rivela una maggiore occupabilità per le fasce d'età centrali che presentano dati omogenei intorno alla media, e si registra una leggera caduta all'estremo degli intervalli, per coloro che hanno meno di 24 anni e per coloro che hanno più di 55 anni.

### **Caratteristiche di quanti non risultano occupati a 18 mesi dall'assunzione con contratto incentivato**

Dai dati ottenuti incrociando le basi informative dell'Inps con quelle relative alle Comunicazioni Obbligatorie è possibile trarre qualche spunto di interesse per quel che riguarda le caratteristiche che distinguono quanti risultano non occupati a 18 mesi dall'attivazione del contratto incentivato e quanti invece sono ancora impegnati in una attività lavorativa al termine dello stesso arco di tempo.

Questa analisi, sulla scorta dei dati disponibili, è stata possibile per le assunzioni a tempo indeterminato realizzate con l'Incentivo Occupazione Sud (2017).

In modo coerente con quanto sin qui evidenziato, facendo salve le dovute accortezze tecnico-



metodologiche ribadite anche in nota alla sottostante tabella 7, si osserva che complessivamente non risulta occupato il 31,4% di quanti avevano sottoscritto un contratto incentivato 18 mesi prima; si tratta, in valori assoluti, di 39.456 casi su 125.473 assunzioni a tempo indeterminato. In termini di perdita occupazionale, come già altrove osservato, è un risultato in ogni caso migliore di quello relativo al totale dei contratti a tempo indeterminato attivati in Italia nel biennio 2017-2018 (44,7%) e anche rispetto a quello registrato, nello stesso arco temporale, nelle Regioni complessivamente più solide sotto il profilo economico, quelle centro-settentrionali (41,2%).

Il dato, sotto il profilo territoriale, si manifesta con forti differenze tra l'insieme delle Regioni in transizione e quelle meno sviluppate, con le zone tradizionalmente in maggior affanno economico in cui più frequentemente si è verificata l'interruzione del rapporto di lavoro siglato 18 mesi prima.

Pur con alcune differenze territoriali (in alcuni casi qualitativamente significative) la conclusione del rapporto di lavoro avviene in leggera prevalenza tra le donne, che risultano non più occupate in 31,7 casi ogni 100 contratti sottoscritti 18 mesi prima a fronte di un dato al 31,3% tra gli uomini. Le eccezioni al quadro generale, sopra accennate, sono rappresentate da Abruzzo, Calabria e Sicilia; in queste ultime due Regioni, in particolare, il dato della tenuta occupazionale maschile è quello percentualmente peggiore fra tutte le categorie di Regioni.

**Tabella 7– Situazione occupazionale a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato per Regione e categoria di Regioni (v. %)**

Region e	Situazione a 18 mesi	
	Non occupat i <sup>(a)</sup>	Occupat i
Abruzzo	19,0	81,0
Basilicata	29,0	71,0
Calabria	35,1	64,9
Campania	31,3	68,7
Molise	22,5	77,5
Puglia	28,6	71,4
Sardegna	28,8	71,2
Sicilia	34,7	65,3
<i>Totale Regioni in transizione</i>	<i>25,0</i>	<i>75,0</i>
<i>Totale Regioni meno sviluppate</i>	<i>31,9</i>	<i>68,1</i>
<b>Totale</b>	<b>31,4</b>	<b>68,6</b>

(a) *Si ricorda che a causa della mancanza di dati sulle posizioni di lavoro autonome, una quota tra quanti risultano non occupati a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato potrebbe in realtà svolgere un lavoro indipendente e, dunque, il dato sulla non occupazione potrebbe essere sovrastimato*

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

Le assunzioni avvenute tramite l'Incentivo *Occupazione Sud* di fatto sono intervenute sul mercato del lavoro inserendosi nei trend strutturali della composizione della forza lavoro delle Regioni del Mezzogiorno, quindi hanno riguardato all'incirca nei due terzi dei casi gli uomini e nel restante terzo le donne; tale composizione per genere di occupazione grazie all'Incentivo *Occupazione Sud*, considerando i tassi di non occupazione a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato, produce una ripartizione di non occupati a 18 mesi per sesso a livello regionale pari a quella riportata nella tabella 8.

**Tabella 8 – Non occupati a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato per sesso su 100 non occupati per ogni regione e categoria di regioni (v. %)**

Regione	Non occupati a 18 mesi	
	Maschi	Femmine
Abruzzo	63,2	36,8
Basilicata	62,2	37,8
Calabria	64,2	35,8
Campania	63,0	37,0
Molise	65,1	34,9
Puglia	61,8	38,2
Sardegna	63,0	37,0
Sicilia	64,9	35,1
<i>Totale Regioni in transizione</i>	<i>63,2</i>	<i>36,8</i>
<i>Totale Regioni meno sviluppate</i>	<i>63,4</i>	<i>36,6</i>
<b>Totale</b>	<b>63,4</b>	<b>36,6</b>

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

Su 100 contratti incentivati il 6,6% è stato stipulato nelle Regioni in transizione e il 93,4% in quelle meno sviluppate; considerando i tassi di tenuta e di perdita di occupazione per singola Regione e per Categoria di Regioni, si evince una maggior difficoltà dei mercati del lavoro delle Regioni meno sviluppate nel trattenere la forza lavoro in condizioni di occupazione, con punte critiche che tendono ad accentuarsi in specifiche aree del Mezzogiorno.

L'analisi della condizione occupazionale a 18 mesi in base al tipo di contratto di assunzione sottoposto a incentivo (tabella 9) testimonia che sono le assunzioni dirette con contratti a tempo indeterminato quelle per le quali si registrano i maggiori livelli di cessazione, mentre le trasformazioni di contratto a tempo determinato sono quelle che, sempre in termini relativi, sembrano restituire le migliori prospettive di durata del rapporto di lavoro; il che, in effetti, si spiega anche con un consolidamento nel tempo di rapporti di lavoro preesistenti.

**Tabella 9 – Ripartizione percentuale delle condizioni occupazionali a 18 mesi per sesso e tipo di contratto incentivato dalla sottoscrizione di un contratto incentivato (v. %)**

Tipo di contratto	Non occupati			Occupati		
	F	M	Totale	F	M	Totale
Assunzione a tempo indeterminato	79,3	79,1	79,2	70,3	67,8	68,7
Assunzione Apprendistato Professionalizzante	4,5	3,5	3,8	6,3	5,5	5,8
Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato	16,2	17,4	17,0	23,4	26,7	25,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Tale situazione spicca particolarmente per quanto riguarda la componente maschile degli

occupati a 18 mesi, senza che si segnalino variazioni di rilievo ascrivibili alla tipologia di contratto attivato, ovvero a *part time* o a tempo pieno.

Circa un quarto dei non occupati a 18 mesi dalla sottoscrizione di un contratto incentivato sono giovani, con al massimo 24 anni di età; tale proporzione arriva a circa la metà del totale se si estende la classe di analisi sino al 34esimo anno di età. Nel complesso, raffrontando i dati nella tabella 10 si osserva che hanno più frequentemente interrotto il rapporto di lavoro le classi di età più giovani e, in misura maggiore, le giovani donne; per contro le classi da 45 anni in su hanno conservato più spesso il rapporto di lavoro sottoscritto 18 mesi prima.

**Tabella 10 – Ripartizione percentuale delle condizioni occupazionali a 18 mesi per sesso e classe di età (v. %)**

Classe di età	Non occupati			Occupati		
	F	M	Total e	F	M	Total e
≤24	22,9	18,2	19,9	18,7	16,5	17,3
25-34	34,3	27,6	30,0	37,2	31,5	33,6
35-44	23,9	24,1	24,1	25,8	25,6	25,7
45-54	14,4	18,8	17,2	14,6	18,8	17,3
≥55	4,5	11,3	8,8	3,7	7,5	6,1
<b>Totale complessivo</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Infine, un ultimo sguardo è relativo alla condizione occupazionale ripartita per tipo di contratto e retribuzione media percepita (tabella 11). Come evidente, le donne hanno mediamente interrotto il rapporto lavorativo a fronte di un compenso inferiore, anche quando il contratto prevedeva un impiego a tempo pieno, mentre per gli uomini si può ipotizzare un cambio di lavoro, se a *part time*, per impieghi meglio remunerati o l'accettazione di una remunerazione inferiore, purché a tempo pieno.

Nell'insieme, tuttavia, anche da questo quadro si conferma la costante nella disparità salariale di genere.

**Tabella 11 – Ripartizione percentuale del reddito percepito per condizioni occupazionali a 18 mesi, sesso e. Medie in Euro**

Tipo di contratto	Non occupati			Occupati		
	F	M	Totale	F	M	Totale
Part time	795	856	825	800	875	838
Tempo pieno	1.499	1.634	1.605	1.533	1.606	1.591
<b>Totale</b>	<b>989</b>	<b>1.315</b>	<b>1.196</b>	<b>999</b>	<b>1.297</b>	<b>1.189</b>

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

Rispetto alla tenuta occupazionale delle assunzioni incentivate, quindi, entrano in gioco una serie di elementi sia strutturali che legati a propensioni/proiezioni individuali.

In linea di massima si può sostenere che un ruolo venga giocato dalle condizioni dei mercati del lavoro e delle realtà socioeconomiche e produttive delle diverse aree del Paese oggetto di

incentivo, dalle opportunità e dalle difficoltà che vengono incontrate dai più giovani e dalle donne, dalle condizioni in base alle quali si decide se mantenere o meno un certo tipo di contratto (*part time* o tempo pieno), a patto di poter esercitare effettivamente una scelta anziché doverla subire, come altrove meglio analizzato.

### **Le motivazioni di cessazione dei contratti**

L'analisi valutativa delle caratteristiche quantitative e qualitative dell'occupazione favorita dagli incentivi Sud e Mezzogiorno non può tralasciare le motivazioni connesse alla cessazione dei rapporti di lavoro, così come rilevati a 6, 12 e 18 mesi dal loro avvio.

Come ovvio, considerando i dati disponibili e le loro modalità di costruzione, per quanto riguarda le cessazioni a 6 mesi le informazioni fanno riferimento all'Incentivo Occupazione Sud e all'Incentivo Occupazione Mezzogiorno, dunque a un biennio di misure incentivate, mentre quelle a 12 e a 18 mesi al solo Incentivo Occupazione Sud.

Per quanto riguarda le cessazioni dei rapporti di lavoro avvenute entro i 6 mesi dall'attivazione del contratto incentivato, con riferimento al biennio 2017-2018, in più della metà dei 39.891 casi, la motivazione è riconducibile a dimissioni, cui fa seguito il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Tabella 12); in tal senso, entrambe le cause di cessazione spiegano la gran parte delle interruzioni dei rapporti lavorativi incentivati (83,5% dei casi). Più contenute sono cause quali mancati superamenti di periodi di prova o riconducibili a cessazioni per difficoltà aziendali che ne decretino la cessazione di attività.

**Tabella 12 – Motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 6 mesi; biennio 2017-2018. Dati Incentivo Occupazione Sud e Incentivo Occupazione Mezzogiorno (v. a. e v. %)**

<b>Motivazioni</b>	<b>V.a.</b>	<b>V. %</b>
Dimissioni	21.531	54,0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	11.765	29,5
Mancato superamento del periodo di prova	2.440	6,1
Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo	2.043	5,1
Cessazione attività	549	1,4
Altro	1.189	3,0
N.d.	374	0,9
<b>Totale</b>	<b>39.891</b>	<b>100,0</b>

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

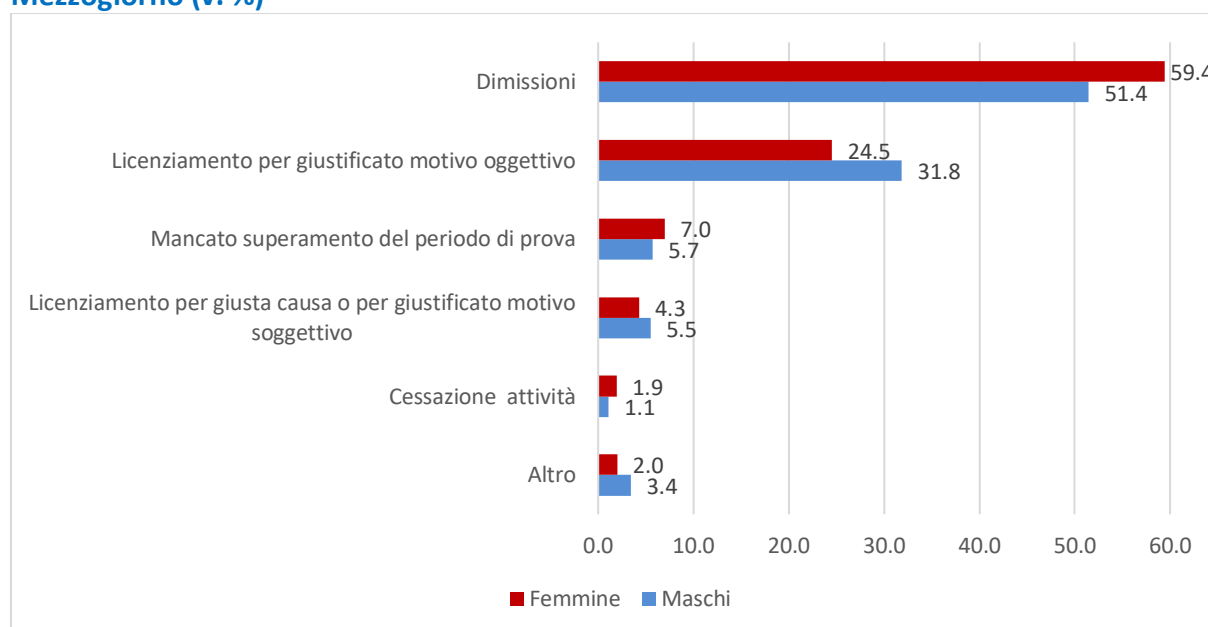
Dietro le motivazioni di cessazione si celano spesso questioni di genere: non di rado, infatti, le dimissioni cui più massicciamente hanno fatto ricorso le donne nel biennio considerato si spiegano con l'esistenza di condizioni di lavoro non sostenibili o con una difficoltà a conciliare tempi di vita e lavoro che possono "costringere" la lavoratrice a rinunciare al posto di lavoro. Ciò spiegherebbe perché, entro i primi 6 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 8 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 (Figura 4).

Anche dal "lato" della cessazione dei rapporti di lavoro, dunque, si confermano quelle 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 4 – Motivazioni di cessazione del lavoro incentivato a 6 mesi dalla sua attivazione per sesso (biennio 2017-2018). Dati Incentivo Occupazione Sud e Incentivo Occupazione Mezzogiorno (v. %)**



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

Tale evidenza viene confermata anche a distanza di 12 e 18 mesi dall'avvio del contratto, come evidenziato nella Tabella 13 relativa all'Incentivo Occupazione Sud.

**Tabella 13 – Macroaggregati di motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 e 18 mesi per sesso. Dati Incentivo Occupazione Sud (v. %)**

Motivazioni	12 mesi	18 mesi
<b>Maschi</b>		
Dimissioni	49,0	48,6
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	36,2	37,8
Altro	14,8	13,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Femmine</b>		
Dimissioni	56,7	56,5
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	29,0	30,4
Altro	14,3	13,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Maschi e Femmine</b>		
Dimissioni	51,6	51,3
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	33,8	35,3
Altro	14,6	13,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Si può infatti osservare come tra le donne continui a registrarsi una maggiore presenza di motivazioni di cessazioni legate a dimissioni, con ricorrenze ben al di sopra della metà sul totale delle cessazioni dei rapporti di lavoro.

Altro dato che si pone all'attenzione è il crescere, per entrambi i sessi, al trascorrere del tempo dall'attivazione del contratto incentivato, dell'incidenza dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, che come noto possono riguardare una casistica discretamente ampia riconducibili a fattori economici o a fattori organizzativi.

La formula delle dimissioni è, quindi, quella più rilevante ogni cento cessazioni intervenute per qualsiasi tipo di contratto incentivato (Tabella 14), anche se l'incidenza più ampia è tra quanti sono stati assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante: in questo caso, infatti, nel biennio considerato (a 6 mesi) quasi settanta apprendisti con contratto cessato su cento assunti hanno presentato dimissioni; in questa tipologia di contratto è più rilevante, rispetto alle altre, il peso del mancato superamento del periodo di prova, mentre meno significativa è la misura del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in quanto in casi di intercorrente rideterminazione aziendale e/o di revisione della strategia di mercato sono probabilmente altre le tipologie di contratti che si trovano a essere maggiormente oggetto di decurtazione o soppressione.

**Tabella 14 – Motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 6 mesi per tipo di contratto incentivato, biennio 2017-2018. Dati Incentivo Occupazione Sud e Incentivo Occupazione Mezzogiorno (v. %)**

Motivazioni	Tempo Indeterminato	Apprendistato professionalizzante	Trasformazione
Dimissioni	52,6	68,8	57,5
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	31,2	10,0	25,4
Mancato superamento del periodo di prova	6,6	11,3	1,5
Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo	5,0	6,1	5,8
Cessazione attività	1,4	1,2	1,3
Altro	3,0	2,4	2,8
N.d.	0,2	0,1	5,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Per concludere, da una analisi più articolata sul biennio 2017-2018 emerge che, in modo coerente con quanto osservato circa il numero di assunzioni incentivate e loro tenuta occupazionale e contrattuale, nel primo semestre di Incentivo Mezzogiorno (2018) è calato il complessivo numero di interruzione di rapporti di lavoro incentivati rispetto all'analogo periodo per l'Incentivo Sud (2017): 17.919 a fronte di 21.972. Le dimissioni entro i 6 mesi aumentano come causa principale di cessazione nel 2018 per entrambi i sessi e in ogni classe di età analizzata, con una maggior incidenza tra gli assunti fra 25 e 34 anni di età.

Sono occorrenze che, riferite a un così breve arco temporale di riferimento, possono essere episodiche, influenzate da contingenze; pertanto, sarà importante proseguire questo tipo di analisi, anche in chiave longitudinale, avendo a disposizione dati relativi a periodi prolungati, grazie ai quali sia possibile determinare tendenze e contestualizzarle in base a variabili frutto

di specifiche domande di valutazione.

### ***Caratteristiche delle imprese beneficiarie***

In attesa di poter procedere a maggiori approfondimenti sulle caratteristiche delle imprese che fruiscono degli Incentivi finanziati con il FSE, ci si limita qui a fornire qualche cenno in termini di ordini di grandezza.

Con specifico riferimento alle assunzioni realizzate con il cofinanziamento del PON SPAO, al 31 ottobre 2019, vi hanno avuto accesso 115.646 aziende in totale; di queste, 98.413 hanno usufruito di una sola delle due misure occupazionali e 17.233 di entrambi gli Incentivi (*Occupazione Sud* e *Occupazione Mezzogiorno*), attivando queste ultime 86.471 assunzioni incentivate.

Nel complesso, nei due anni esaminati, le 115.646 aziende partecipanti hanno dato luogo a 132.879 accessi totali alle misure incentivate, che hanno portato a 246.301 assunzioni.

Il 31,1% delle imprese ha utilizzato esclusivamente il solo Incentivo *Occupazione Sud* per accendere un unico contratto; la stessa cosa è avvenuta per quanto attiene all'Incentivo *Occupazione Mezzogiorno* nel 29,6% dei casi selezionati.

Per una trattazione più estesa delle caratteristiche delle imprese utilizzatrici degli Incentivi cofinanziati dal PON SPAO è in corso di elaborazione uno specifico focus con dati statistici e analisi quali quantitative; tale focus sarà reperibile sul sito dell'ANPAL.

## Focus Incentivo Occupazione SUD

### Lavoratori che hanno cambiato lavoro entro i primi sei mesi dall'avvio del contratto incentivato

Un gruppo di 10.646 individui che entro i sei mesi dall'accensione del contratto incentivato (Incentivo Occupazione Sud, 2017) hanno cambiato lavoro è stato oggetto di osservazione mirata.

Le domande di ricerca valutativa in questo caso hanno riguardato quali fossero le caratteristiche di tale gruppo, in relazione a:

- tipologia di contratto attivato in origine (apprendistato professionalizzante; tempo indeterminato; trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato);
- tipologia di condizione lavorativa (*full-time* o *part-time*);
- età;
- genere;
- reddito mensile netto.

L'osservazione dei casi comprendenti coloro che hanno cambiato lavoro entro i sei mesi dall'attivazione del contratto, in rapporto al tipo di contratto stipulato, restituisce un maggiore dinamismo di coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato rispetto agli assunti mediante contratto di apprendistato professionalizzante e agli assunti mediante trasformazione da tempo determinato, senza distinzione di genere.

Per quanto riguarda il confronto tra chi lavorava a tempo pieno e chi *part time*, i lavoratori maschi hanno una maggior percentuale di contratti incentivati a tempo pieno (58,2%) ed è sempre questa categoria che risulta avere una maggior probabilità di ritrovare un nuovo lavoro (60,8%, ovvero +2,6% rispetto all'universo di riferimento del totale dei contratti incentivati nel 2017 mediante Incentivo Occupazione Sud).

Per le donne si è verificata la condizione opposta: sono maggiori le condizioni di lavoro *part time* in partenza e continuano ad essere queste le lavoratrici che compongono il gruppo più dinamico; 76,4% cambiano lavoro in *part time* contro 72,7% dei contratti attivati ovvero +3,7% rispetto all'universo di riferimento – Incentivo Occupazione Sud (Tabella I).

**Tabella I – Lavoratori che hanno cambiato lavoro entro 6 mesi e universo lavoratori (Incentivo Occupazione Sud) per tipologia di lavoro (tempo pieno e tempo parziale) e sesso (v. a. e v. %)**

Tipo di lavoro	Lavoratori che hanno ritrovato lavoro entro 6 mesi						Universo lavoratori Incentivo Sud (2017)		
	Valore assoluto			Valore percentuale			Valore percentuale		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
Part time	2.434	2.925	5.359	76,4	39,2	50,3	72,7	41,9	53,1
Tempo pieno	750	4.537	5.287	23,6	60,8	49,7	27,3	58,1	46,9
<b>Totale</b>	<b>3.184</b>	<b>7.462</b>	<b>10.646</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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



COLLANA  
**FOCUS**  
ANPAL