



INCENTIVI

PER L'OCCUPAZIONE FINANZIATI DAL PON SPAO:

Analisi valutativa dell'Incentivo IO Lavoro
(annualità 2020)



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



NOTA
N° 2/ 2023

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 e del Fondo Sociale Europeo (responsabile Davide Premutico). 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 5), Claudio Franzosi (paragrafi Metodologia, 1, 3), Maria Laura Marini (paragrafo 2), Marco Picozza (paragrafo 4), Davide Premutico (Introduzione), Anna Rita Racioppo (paragrafo 6).

Elaborazioni statistiche: Luca Mattei, Marco Picozza, Davide Premutico

Testo chiuso il 30 settembre 2022

Dati estratti il 31 marzo 2022

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell’Agenzia.

Alcuni diritti riservati [2020] [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

Indice

<i>Introduzione</i>	pg. 4
<i>Executive Summary</i>	pg. 6
<i>Metodologia di lavoro per la valutazione e fonti informative</i>	pg. 9
1. Caratteristiche dell'Incentivo – IO Lavoro	pg. 12
2. Tenuta contrattuale e occupazionale dei contratti incentivati con IO Lavoro 2020	pg. 14
3. Caratteristiche delle imprese	pg. 23
4. Motivazione di cessazione dei contratti	pg. 25
5. Caratteristiche di quanti risultano non occupati a 18 mesi dall'assunzione con contratto incentivato	pg. 30
6. Analisi di genere incentivo IO Lavoro	pg. 36

INTRODUZIONE

Con l'annualità 2020 (Incentivo Lavoro 2020 – IO Lavoro) si conclude il ciclo degli incentivi avviati nel 2017 rivolti prevalentemente a imprese localizzate nelle Regioni del Mezzogiorno al fine di agevolare le assunzioni a tempo indeterminato finanziate con risorse del Programma operativo nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione – da ora PON SPAO (Programmazione FSE 2014-2020)¹. A partire dal 2021 sono state operate altre scelte che vanno sia verso una concentrazione di risorse su target specifici considerabili come vulnerabili sul mercato del lavoro, sia in un'ottica di mantenimento diffuso di agevolazioni fiscali di minore intensità rispetto a quella rappresentata dal ciclo (2017-2020), seppure sempre concentrate nello specifico nelle regioni “meno sviluppate” (Regioni Less Developed -da ora LD).

In generale, l'impianto dei 4 incentivi (uno per anno) è simile e ha riguardato: il tetto contributivo massimo annuale (8.060 euro), le finalità di avvio e consolidamento dei contratti a tempo indeterminato (persone direttamente assunte con questa tipologia o con contratto di apprendistato professionalizzante o per via della trasformazione di contratti a tempo determinato in essere), le aree su cui hanno insistito (sempre Regioni LD e in Transition (da ora TR) e, solo nel 2020, quelle più sviluppate, regioni More Developed (da ora MD), con un marginale coinvolgimento, la cumulabilità, sempre all'interno del contributo massimale per lavoratore, degli incentivi con altri attivati a livello sia nazionale che regionale o con misure di sostegno al reddito, in particolare con il Reddito di Cittadinanza (da ora RdC).

C'è da osservare che dall'anno di avvio (2017) all'ultimo (2020) sono profondamente mutati gli scenari socio-economici in cui gli incentivi sono andati a innestarsi. Sostanzialmente si è passati da una situazione di lenta ripresa economica con una accelerazione nel 2019, alla forte crisi causata dalla pandemia nel 2020 con l'innesto di misure che hanno profondamente influito anche sul campo valutativo degli incentivi stessi e sull'andamento di alcuni indicatori utilizzati nel corso delle analisi: in particolare si fa riferimento ai provvedimenti anticrisi che hanno previsto la sospensione dei processi di licenziamento, innalzando, come si osserverà, la percentuale di tenuta occupazionale e contrattuale dei beneficiari dei IO Lavoro rispetto a quanto registrato in passato con i precedenti incentivi.

Per quanto concerne il contenuto del presente report, in coerenza con quanto realizzato nelle precedenti annualità vengono considerati gli stessi quesiti di valutazione a partire, come accennato, da quello relativo alla possibile influenza dell'incentivo sulla tenuta occupazionale delle persone.

Entrando nello specifico la nota metodologica che esplica nel dettaglio le fonti dati utilizzate con le caratteristiche delle banche dati amministrative utilizzate, l'approccio metodologico e soprattutto le domande di valutazione poste.

Nel primo capitolo vengono analizzate le caratteristiche applicative dell'incentivo considerando anche la dimensione finanziaria ripartita tra le diverse fonti.

Nel successivo capitolo 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. In particolare, vengono messi a confronto i dati relativi ai

¹ Per i 3 precedenti incentivi sono state realizzate analisi valutative. Nello specifico si fa riferimento alle seguenti pubblicazioni disponibili sul sito Anpal: *Incentivi per l'occupazione finanziati dal Pon SPAO: analisi valutativa dell'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud 2019* (Collana Focus Anpal n. 123); *Incentivi Occupazione Sud e Occupazione Mezzogiorno - nota n. 2, 2021 - Valutazione Anni 2017-2018* (Collana Focus Anpal n. 119); *Incentivo Occupazione Sud - nota n. 1, 2021 - Valutazione anno 2017* (Collana Focus Anpal n. 118); *Incentivi Occupazione Sud e Occupazione Mezzogiorno: Valutazione in ottica di genere anni 2017-2018 - nota n. 3, 2021 -* (Collana Focus Anpal n. 116.)

soli contratti attivati con gli Incentivi con quelli dell'universo dei contratti a tempo indeterminato² attivati nello stesso periodo, negli stessi territori; nello specifico le tenute contrattuali e occupazionali vengono analizzate alla luce delle differenze territoriali, del genere, dell'età, della tipologia contrattuale, del livello professionale e dei titoli di studio.

A seguire (Capitolo 3) vi è un'analisi condotta sulle caratteristiche delle imprese che hanno beneficiato dei vantaggi fiscali, con una particolare attenzione alla ricorsività da parte delle imprese a ricorrere negli anni alle diverse edizioni degli incentivi finanziato attraverso il PON SOAO. Alcuni approfondimenti utilizzano come fonte di dati un archivio che aggancia l'incentivo IO Lavoro 2020 alle imprese aderenti ai Fondi paritetici interprofessionali (aggiornamento banca dati UNIEMENS INPS 2022).

Nel capitolo 4 vengono analizzate le motivazioni di cessazione del lavoro incentivato. Come evidenziato per l'analisi valutativa dell'incentivo IOSS2019³, nel periodo analizzato, la principale chiave di lettura dell'andamento e delle caratteristiche delle cessazioni è interpretabile alla luce della normativa sul blocco dei licenziamenti, in vigore fino a giugno 2021⁴.

Una particolare attenzione viene rivolta a tutte quelle persone che a 18 mesi dall'avvio dell'incentivo non lavorano (capitolo 5), cercando di individuare le caratteristiche peculiari rispetto a coloro che risultavano ancora occupati. Inoltre, attraverso l'aggancio con le Schede Anagrafiche Professionali (SAP), si è osservato in che misura tali persone siano state prese in carico dai servizi regionali che erogano politiche attive oppure abbiano smesso di cercare lavoro ricorrendo ai servizi pubblici territoriali.

Nell'ultimo e sesto capitolo si presenta un focus valutativo in chiave di genere, poiché rappresenta uno degli elementi di maggiore criticità emerso nel corso anche delle precedenti analisi. Vengono esaminati i principali *divide* che in generale penalizzano le donne, ad esempio, in termini di accesso all'incentivo, reddito, collocazione professionale rispetto al livello di istruzione.

² Essendo i contratti incentivati con le risorse del PON SPAO rapporti di lavoro "a tempo indeterminato", per rendere omogeneo il confronto con l'universo dei contratti registrati nella banca dati delle Comunicazioni Obbligatorie si sono considerati solo i contratti a tempo indeterminato.

³ Cfr. *Incentivi per l'occupazione finanziati dal PON SPAO: analisi valutativa dell'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud 2019*, cit.

⁴ Tale limite è stato esteso fino al 31 ottobre 2021 per le imprese che hanno continuato a ricorrere agli ammortizzatori Covid e al 31 dicembre 2021 per le aziende che hanno mantenuto il ricorso alla CIG ordinaria.

With the year 2020 (Incentivo IO Lavoro 2020 – IO Lavoro) ends the cycle of incentives launched in 2017. These incentives were aimed mainly at companies located in the Southern Regions in order to facilitate permanent employment financed with resources from the NOP SPAO Fund (European Social Fund Programming 2014-2020). From 2021 these incentives have been replaced by other measures which will be partly illustrated in the report and that aim first at concentrating Active Labour Market Policies measures on specific disadvantage targets, secondly these new measures aim at maintaining widespread and less intensive fiscal incentives, although with the same focus on the 'Less Developed' regions (LD regions).

In general, the architecture of the 4 incentives (one per year) is similar and can be synthesized as follows:

- i) the maximum annual contribution ceiling was 8,060 euros;
- ii) the common purpose, along these four years of administration, was initiating and consolidating permanent contracts (through direct access to a contract for permanent employment; through a professionalizing apprenticeship contract; or due to the transformation of existing fixed-term contracts);
- iii) the areas interested by these incentives have constantly been the LD and TR Regions, with the addition only in 2020 of the more developed ones, MD regions (marginally involved), the cumulation, always below the ceiling of 8,060 euros per worker, of other incentives activated both at national and regional level or with income support measures, in particular with the RdC, the Income for Citizenship.

As for the content of this report, the evaluation questions regarding the incentive impact on employment trends are considered, same as in the previous reports.

More specifically, the report is introduced by the research methodology for evaluation and information sources, based on the crossing and analysis of administrative sources.

In Chapter 1, the architecture and functioning of the incentive is analyzed, also taking into account the financial dimension according to the different available data sources.

In the following Chapter 2, the impact on contractual and employment trends are analyzed: the analysis is based essentially on the processing of the information acquired through the unified database of Incentive and Mandatory Communications. In particular, the data related to the contracts activated with the only access to the incentives are compared with data referring to the universe of permanent contracts⁵ in the same period, in the same territories. Specifically, the contractual and occupational conditions are analyzed considering territorial variances, gender, age, type of contract, professional level and educational qualifications.

In the following Chapter 3, an analysis conducted on the characteristics of the companies that had access to the fiscal incentive, with particular attention to the recursive aspects in activating the incentives, comparing with the recent past pre-incentive period. Some data have been extracted from the intersection of the IO Lavoro 2020 incentive database with the database of companies adhering to Inter-professional Joint Funds (UNIEMENS INPS 2022 database update).

Chapter 4 analyzes the reasons for the termination of incentivized jobs. As already highlighted in the evaluation analysis of IOSS2019, the main interpretation of the trend and characteristics of terminations can be interpreted in the light of the legislation on the blocking of dismissals, in force until June 2021.

Particular attention is paid to the population not working 18 months after the access to the incentive in

⁵ Since incentivized contracts are intended as a "permanent" employment, 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 panel

Chapter 5. The focus is on identifying the peculiar characteristics of this population, in comparison with those who were still employed. In addition, through the data extraction from the Professional Data Sheets (SAP), it was observed whether this peculiar population has finally stopped looking for a job - at least through the local public placement services – or if they were taken in charge by the Regional Labor Market Active Policies. In the last paragraph of the first section (1.6) an evaluative focus on the gender issue is presented, since it represents one of the most critical elements that emerged from the previous analyses as well. The main divides that seem to penalize women are examined, for example, in terms of access to incentives, income, professional placement with respect to the level of educational qualification.

Metodologia di lavoro per la valutazione e fonti informative

Le azioni di valutazione degli Incentivi occupazionali cofinanziati con il PON SPAO sono inquadrare 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; l'approccio che guida la valutazione è dunque quello in cui essa serve a orientare e ridefinire gli interventi sulla base di evidenze empiriche verificate e replicabili.

Più in particolare, la valutazione degli effetti dell'Incentivo IO Lavoro 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.

Come già in passato gli altri incentivi finanziati dal PON SPAO, IO Lavoro 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 riportati nei RAA

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 CO02 i disoccupati di lungo periodo CO03 le persone inattive CO05 i lavoratori, compresi i lavoratori autonomi CO06 le persone di età inferiore a 25 anni 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) 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 emarginate come i Rom) CO17 le persone svantaggiate	CR04 partecipanti che trovano un lavoro anche autonomo alla fine della loro partecipazione all'intervento (in relazione alla somma di CO01+CO03+CO05) 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) 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) 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) 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) 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

Sulla base di quanto detto, l'analisi condotta è partita esplicitando le domande di valutazione ritenute più idonee a un intervento in cui:

- i destinatari sono gli imprenditori (che beneficiano di sgravi contributivi);
- i beneficiari finali sono i lavoratori (che in virtù degli sgravi concessi alle imprese ottengono o consolidano una occupazione).

In primo luogo: **l'occupazione creata con IO Lavoro ha avuto caratteristiche di stabilità e durata?**

Questa condizione, se si è realizzata, è avvenuta nello stesso contratto o in contratti successivi a quello incentivato? Sono stati facilitati processi di stabilizzazione delle condizioni occupazionali? I livelli di istruzione hanno avuto un qualche tipo di influenza?

Inoltre: **sono rintracciabili differenze di genere nell'occupazione creata con IO Lavoro**

Queste differenze, se presenti, come si manifestano? Nella durata dell'occupazione? Nei livelli retributivi? Nelle motivazioni di cessazione dei contratti? Anche in questo caso, i livelli di istruzione hanno avuto un qualche tipo di influenza?

Infine: **le caratteristiche dimensionali e organizzative delle Aziende hanno influenzato l'utilizzo delle agevolazioni fiscali connesse all'utilizzo di IO Lavoro?**

L'analisi valutativa dell'Incentivo IO Lavoro si è avvalsa di database di origine amministrativa e statistica, anche attraverso opportune operazioni di incrocio⁶.

Nello specifico:

- per quanto riguarda le informazioni sulle caratteristiche di IO Lavoro (ad esempio tipologia del lavoro, tipologia contrattuale, genere ed età del lavoratore contrattualizzato, sede lavoro dell'impresa), la fonte è l'INPS che gestisce amministrativamente la misura;
- rispetto all'andamento dei contratti e il livello professionale in cui le persone sono inserite, 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 occupazione 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 incentivo (INPS) sono state incrociate con la banca dati UNIMENS INPS (estrazione a maggio 2022) 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 Professionali (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 la valutazione di IO Lavoro è di 39.868⁷ contratti accesi; di questi il 92,3% nelle

⁶ La scelta di privilegiare l'analisi di secondo livello di database tra loro ricombinati è dovuta a:

- Criteri di razionalità conoscitiva a parità di tecnica di ricerca utilizzata;
- Compresenza di incentivi di differente tipo all'interno delle stesse imprese, che di fatto rendeva debole il ricorso a metodi controfattuali per la virtuale impossibilità di isolare gruppi di controllo statisticamente significativi;
- Ampiezza ed esaustività delle basi di dati utilizzate;
- Confrontabilità e riproducibilità dei dati trattati.

⁷ In sede di Rapporto Annuale di Attività (RAA) 2021 relativo al PON SPAO, l'universo dei casi è di 40.016. Il divario tra quelli considerati nel RAA e quelli utilizzati per la valutazione (148 casi) è dovuto al mancato aggancio delle CO. Si aggiunge che i 40.016 di casi non fa riferimento a quelli effettivamente certificati, la cui dimensione sarà riportata nella RAA 2022 del PON SPAO la cui approvazione e diffusione è prevista a metà circa del 2023

Regioni del Mezzogiorno⁸.

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*);
- Tenuta a 12 mesi (*al 366° giorno*);
- Tenuta a 18 mesi (*al 549° giorno*).

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);
- livello professionale, in relazione alla classificazione ISCO. In particolare, sono state considerate due variabili classificatorie, la prima raccoglie le categorie professionali (versione ISCO-2008) al primo digit e contiene complessivamente 10 macro categorie (tipologie di professioni); la seconda indica il livello professionale a cui dovrebbero corrispondere le categorie e si compone di 4 modalità da “basso” ad “alto”. Per l'analisi è stato scelto di considerare quest'ultima variabile in quanto si è riscontrato un elevato quadro di corrispondenza tra categorie professionali e livello (cfr. Schema 1);
- motivazioni di cessazione del contratto.

In particolare, sulla base del genere, è stato possibile approfondire il tema del divario tra femmine e maschi 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 26.449 imprese che hanno assunto in relazione al numero di contratti attivati⁹.

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.

Uno è relativo a persone che a 18 mesi dall'avvio dell'incentivo non lavorano, cercando di individuare le

⁸ Le assunzioni a tempo indeterminato per mezzo dell'Incentivo IO Lavoro rappresentano il 4,3% del totale delle analoghe assunzioni nelle Regioni del Mezzogiorno nel 2020

⁹ Come accennato, per quanto concerne l'analisi condotta sulle imprese, il database 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 48,4% dell'universo, ossia 12.274 imprese

caratteristiche peculiari rispetto a coloro che risultavano ancora occupati. Inoltre, attraverso l'aggancio con le Schede Anagrafiche Professionali (SAP), si è osservato in che misura tali persone siano state prese in carico dai servizi regionali che erogano politiche attive oppure abbiano smesso di cercare lavoro presso i servizi pubblici territoriali.

L'altro, infine, è un focus valutativo sulla questione di genere, poiché rappresenta uno degli elementi di maggiore criticità emerso nel corso anche delle precedenti analisi.

Vengono esaminati i principali fattori di discriminazione che quasi sempre sembrano penalizzare le donne, ad esempio, in termini di accesso all'incentivo, reddito, collocazione professionale rispetto al livello di studio, trattando le evidenze empiriche sulla base del consolidamento delle basi dati da cui sono estratti.

L'analisi condotta, quindi, si inserisce nel novero delle valutazioni finalizzate a rendere conto dei risultati e degli esiti di misure/azioni/politiche realizzate a condizioni date di partenza, in presenza di vincoli, opportunità e criticità di differente natura; si tratta di tipi di valutazione potenzialmente mutevoli in base alle variazioni delle informazioni disponibili, ma al tempo stesso caratterizzate da un attento studio dei contesti di riferimento in cui le misure vengono varate e applicate¹⁰.

1. Caratteristiche dell'Incentivo - IO Lavoro

L'Incentivo Lavoro 2020 – IO Lavoro, che si inserisce nel quadro di interventi a sostegno/stimolo dell'occupazione finanziati dal PON SPAO¹¹, è stato varato in attuazione delle previsioni di spesa contenute nella legge di bilancio 2019 (L. 145/18) cui si è sommata l'individuazione di risorse aggiuntive da destinare alle imprese collocate nelle Regioni e nelle Province Autonome "più sviluppate" (MD)¹², poiché in quest'Area del Paese erano state esaurite le somme precedentemente destinate.

Attivo da gennaio 2020, originariamente se ne prevedeva la scadenza il 31 dicembre dello stesso anno, ma ne sono stati riaperti i termini di fruibilità a partire da gennaio 2021, in riferimento ad assunzioni avvenute nell'arco del 2020.

IO Lavoro è rivolto ai datori di lavoro privati in tutto il territorio nazionale¹³ ed è stato finanziato in prevalenza con risorse del PON SPAO, cui si sommano stanziamenti del POC SPAO e del Fondo di Rotazione (L. 236/93), per un complessivo ammontare di €331.900.000; per fonte di finanziamento questi si distribuiscono come evidenziato nella tabella 1.

Tabella 1 - Incentivo IO Lavoro: ripartizione degli stanziamenti per fonte di finanziamento Importi in euro (v.a. e v.%)

Fonte di finanziamento	Importo	Ripartizione percentuale
PON SPAO	246.400.000,00	74,2
POC SPAO	83.000.000,00	25,0
Fondo di Rotazione l.236/93	2.500.000,00	0,8
Totale	331.900.000,00	100,0

Fonte: ANPAL

¹⁰ Analisi di questo tipo necessiterebbero dell'ulteriore supporto informativo derivante da indagini statisticamente rappresentative svolte, per esempio, presso imprese e/o lavoratori che hanno utilizzato/beneficiario dell'incentivo occupazionale; in prospettiva futura sarà questo uno dei versanti che si cercherà di percorrere, nell'ottica di approfondire una serie di informazioni che per loro natura non possono essere rese dagli archivi di dati, per quanto articolati ed estesi possano essere

¹¹ A partire dal 2017 con l'Incentivo Occupazione Sud

¹² Attraverso l'utilizzo del Fondo di Rotazione ai sensi della L.236/93 per un ammontare di 2,5 milioni di euro, che si sono sommati ai 12,4 milioni di euro già previsti per le Regioni "più sviluppate" a valere sul PON SPAO

¹³ Gli Incentivi Occupazionali finanziati dal PON SPAO erano invece precedentemente indirizzati a imprese operanti nelle Regioni "in transizione" (TR) o in quelle "meno sviluppate" (LD). Con il DD 52/2020 dell'ANPAL è stata inclusa anche la Provincia Autonoma di Bolzano quale area interessata dalla misura, precedentemente esclusa dal DD dell'ANPAL 44/2020

Per quanto riguarda i finanziamenti a valere sul solo PON SPAO, alle Regioni meno sviluppate è stato rivolto il 95,0% degli importi stanziati, come si può notare nella tabella 2.

Tabella 2 - Incentivo IO Lavoro: ripartizione degli stanziamenti del solo PON SPAO per categorie di Regioni e Province Autonome. Importi in euro (v.a. e v.%)

Categoria di Regioni e Province Autonome	Importo	Ripartizione percentuale
PON SPAO Asse1 PI 8.i Regioni meno sviluppate	234.000.000,00	95,0
PON SPAO Asse1 PI 8.i Regioni più sviluppate	12.400.000,00	5,0
Totale	246.400.000,00	100,0

Fonte: ANPAL

L'Incentivo è finalizzato:

- ad assunzioni a tempo indeterminato (a tempo pieno o parziale), incluse quelle per lavoro in somministrazione;
- ad attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante;
- a trasformazioni a tempo indeterminato di contratti precedentemente stipulati a tempo determinato.

Sono esclusi da IO Lavoro i rapporti di lavoro occasionali, domestico e intermittente.

La fruizione dell'Incentivo consiste nello sgravio contributivo per i datori di lavoro fino a un massimo di €8.060 annui per ogni singolo contratto acceso¹⁴, ripartiti in mensilità ciascuna di € 671,66, per 12 mesi dall'assunzione. Per quanto attiene ai contratti di apprendistato professionalizzante, l'agevolazione spetta al datore di lavoro esclusivamente nella durata del periodo formativo ed il massimale di sgravio è ottenibile solo se il periodo formativo connesso al contratto è pari ad almeno 12 mesi; in caso di una durata inferiore di tale periodo, lo sgravio andrà commisurato alla durata stessa, su base mensile.

IO Lavoro, per ogni singolo lavoratore assunto con contratto incentivato, è cumulabile con l'incentivo relativo all'assunzione di percettori di Reddito di cittadinanza e con quello triennale relativo all'assunzione di under 36 anni, fino alla determinazione del 100% di importo oggetto di sgravio.

Quando non si tratti di trasformazione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato, sono oggetto di incentivazione i contratti stipulati con:

- disoccupati in età compresa tra 16 e 24 anni di età;
- disoccupati con 25 anni di età e oltre che non risultino occupati e percettori di reddito da lavoro da almeno sei mesi.

Inoltre, sempre con l'eccezione dei contratti trasformati, gli incentivi spettano solo se gli assunti non hanno avuto rapporti di lavoro con l'impresa nei sei mesi precedenti.

Per quanto attiene allo stato di disoccupazione dei lavoratori potenzialmente assumibili con contratti incentivati, questo deve avere le caratteristiche stabilite dalle classificazioni adottate dall'ISTAT, cui deve aggiungersi l'accertamento amministrativo di tale stato per mezzo della compilazione dell'interessato della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID), secondo quanto previsto dal Dlgs 150/2015.

Sono altresì considerati in stato di disoccupazione anche quei lavoratori che nel corso dei 12 mesi precedenti hanno prodotto un reddito da lavoro dipendente o autonomo corrispondente a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR).

Infine, si rileva che in continuità con quanto in precedenza realizzato in materia di Incentivi occupazionali finanziati dal PON SPAO del FSE e sulla base della normativa comunitaria¹⁵, IO Lavoro si inquadra nella legislazione sugli Aiuti di Stato e rientra nel regime "de minimis".

¹⁴ Ne rimane escluso il premio INAIL per l'assicurazione obbligatoria che il datore di lavoro deve stipulare per ogni singolo contratto

¹⁵ RUE 1407/2013

Nel complesso, i contratti incentivati per mezzo di IO Lavoro sono stati 39.868; di questi 36.814 sono stati attivati nelle Regioni del Mezzogiorno (TR+LD) ovvero quelle che tradizionalmente sono state interessate da misure analoghe del PON SPAO e rappresentano il 4,27% di tutti i contratti avviati o trasformati nel 2020 in questa parte del Paese.

Le assunzioni a tempo indeterminato rappresentano il 60,7% del totale a livello complessivo, ma tale percentuale sale al 65,6% nelle Regioni LD. Sempre in quest'area del Paese le trasformazioni rappresentano il 24,2%, mentre sono i contratti in apprendistato a essere leggermente inferiori alla media complessiva, che su scala nazionale si attesta al 13,1% a fronte del 10,2% nelle Regioni meridionali.

Tabella 3 – Tipologia di contratti incentivati nel 2020 per categoria di Regioni

Categoria di Regioni	Assunzione a tempo indeterminato	Assunzione apprendistato professionalizzante	Trasformazione a tempo indeterminato da tempo determinato	Totale
Regioni MD	688	1.563	803	3.054
Regioni TR	2.761	434	1.961	5.156
Regioni LD	20.762	3.234	7.662	31.658
Totale	24.211	5.231	10.426	39.868

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

2. Tenuta contrattuale e occupazionale dei contratti incentivati con IO Lavoro 2020

Di tutti i contratti a tempo indeterminato avviati in Italia nel corso del 2020, circa tre quarti risultano ancora attivi dopo 12 mesi ed il 61,5% lo è ancora dopo 18 mesi (Tab. 4). I risultati migliori, in termini di tenuta¹⁶, sia a 12 mesi che a 18, si hanno nelle regioni più sviluppate (che registrano una tenuta del 76,2%); dopo un anno la tenuta è superiore di 3,4% rispetto a quella delle regioni in transizione e di 4,3% rispetto a quella delle regioni meno sviluppate, ma dopo 18 mesi i valori delle tenute nelle tre aree territoriali sono più concentrati attorno alla media: nelle regioni in transizione è, infatti, ancora attivo il 59,1% dei contratti avviati nel 2020, in quelle meno sviluppate il 59,4% e in quelle più sviluppate il 62,5%. I contratti a tempo indeterminato che hanno beneficiato dell'incentivo IO Lavoro mostrano, rispetto al totale dei contratti a tempo indeterminato avviati nel 2020, una tenuta decisamente migliore a distanza sia di 12 che di 18 mesi, quando sono ancora attivi, rispettivamente, l'82,8% e il 72,4%; dopo un anno e mezzo, la differenza di tenuta tra i contratti incentivati e il totale di tutti quelli avviati nel 2020 è di 10,9 punti percentuali. Anche nel caso dei contratti incentivati, le prestazioni migliori si riscontrano nel complesso delle regioni più sviluppate, ove i contratti incentivati sono ancora attivi nella misura dell'89,1% dopo un anno e del 77,9% dopo un anno e mezzo. Nei due gruppi di Regioni meno sviluppate e in transizione si rilevano livelli, in termini di tenuta contrattuale, quasi sovrapponibili, con un minimo vantaggio del gruppo delle prime su quello delle seconde: a 12 mesi dall'avvio è ancora attivo l'82,3% dei contratti incentivati nelle regioni LD e l'82,1% in quelle TR e dopo 18 mesi tiene ancora il 71,8% dei contratti incentivati nelle regioni LD e il 71,7% in quelle in transizione.

Colpisce la migliore tenuta dei contratti incentivati con IO Lavoro rispetto a quelli che avevano beneficiato di IOSS 2019, che peraltro si erano, a loro volta, già mostrati più "persistenti" di quelli avviati con le precedenti tornate di incentivi: la migliore tenuta è particolarmente evidente a 12 mesi dall'avvio, quando, nelle regioni LD, era ancora attivo l'82,3% dei contratti avviati con IO Lavoro a fronte del 77,4% di quelli avviati con IOSS 2019, nelle regioni TR le percentuali di tenuta a 12 mesi sono dell'82,1% per IO Lavoro 2020 a fronte del 77,5% registrato per IOSS 2019¹⁷.

¹⁶ Con "tenuta contrattuale" si fa riferimento alla permanenza in condizioni di occupazione, nei diversi momenti di osservazione (a 6, 12 o 18 mesi dall'avvio del contratto), con lo stesso contratto inizialmente sottoscritto

¹⁷ Si rimanda al Focus *Incentivi per l'occupazione finanziati dal PON SPAO: Analisi comparativa del periodo 2017-2020*, Collana Focus ANPAL, Roma 2023, (par. 4) per una riflessione - già avviata in occasione dell'analisi valutativa dell'incentivo IOSS 2019¹⁷ - sulla tenuta dei contratti incentivati, alla luce delle misure a protezione dell'occupazione disposte nel corso del 2020 (nel complesso di quelle emanate a contrasto degli effetti della pandemia da Sars-Cov-19)

È interessante notare che, anche in un ambito territoriale economicamente più dinamico come quello delle regioni più sviluppate, ci sono casi in cui il ricorso all'incentivo per l'avvio dei contratti a tempo indeterminato segna una differenza sostanziale in termini di tenuta: ad esempio in Toscana, dove la tenuta contrattuale a 18 mesi è di 59,2% per il complesso dei contratti a tempo indeterminato ma sale all'83,3% se si è fatto ricorso all'incentivo. Particolarmente elevata la tenuta dei contratti incentivati nella regione Marche, che vede ancora attivo l'88% dei contratti incentivati a 18 mesi dal loro avvio (laddove nel complesso di quelli a tempo indeterminato risulta ancora attivo dopo 18 mesi il 60% del totale).

In Lombardia e nel Lazio, dove tra i contratti a tempo indeterminato avviati nel 2020 si registrano, a 18 mesi dall'avvio, i valori di tenuta migliori (rispettivamente pari al 64,8% e al 64,4%), se si considerano i soli contratti che hanno beneficiato dell'incentivo si rilevano le tenute peggiori di tutta l'area delle regioni maggiormente sviluppate: dopo 18 mesi, la tenuta contrattuale è di 73,4% in Lombardia e del 75,7% nel Lazio.

In tutte le regioni LD e TR destinatarie delle misure incentivanti sin dal 2017, la buona tenuta contrattuale a 12 mesi dall'avvio riguarda in modo costante ben più di quattro quinti del totale: si va dall'81% dei contratti incentivati in Molise all'84,6% di quelli incentivati in Calabria; dopo 18 mesi risulta ancora attivo il 68,3% dei contratti avviati con IO Lavoro 2020 in Basilicata (regione che mostra la percentuale più contenuta) e il 75% di quelli avviati in Calabria. Tutte le altre regioni mostrano valori di tenuta compresi tra questi due estremi.

Tabella 4 – Tenuta dei contratti a tempo indeterminato nel 2020 a 12 e 18 mesi per regione (v.%)

Regioni	Tenuta contrattuale a TI (dati complessivi di tutti i contratti avviati nel 2020)		Tenuta contrattuale dei contratti incentivati IO Lavoro 2020	
	Tenuta a 12 mesi	Tenuta a 18 mesi	Tenuta a 12 mesi	Tenuta a 18 mesi
Abruzzo	73,9	60,3	82,9	74,1
Basilicata	72,1	59,3	81,4	68,3
Calabria	72,1	60,7	84,6	75,0
Campania	72,3	59,9	82,6	71,9
Emilia-Romagna	74,6	60,5	87,6	79,2
Friuli-Venezia Giulia	74,4	60,0	90,6	79,2
Lazio	77,2	64,4	84,8	75,7
Liguria*	72,7	58,3	69,8	77,1
Lombardia	78,7	64,8	83,5	73,4
Marche	73,5	60,0	91,0	88,0
Molise	73,5	59,6	81,0	71,0
Piemonte	77,7	64,2	89,4	79,2
Puglia	73,7	60,7	81,3	71,7
Sardegna	71,9	58,0	82,4	70,6
Sicilia	69,8	57,4	82,7	71,2
Toscana	72,9	59,2	88,4	83,3
Trentino-Alto Adige	75,1	60,5	91,7	83,1
Umbria	75,1	62,3	89,5	78,9
Valle d'Aosta ^(*)	59,9	47,0	88,2	82,4
Veneto	75,8	61,8	87,1	77,7
<i>Totale Regioni LD</i>	<i>71,9</i>	<i>59,4</i>	<i>82,3</i>	<i>71,8</i>
<i>Totale Regioni TR</i>	<i>72,8</i>	<i>59,1</i>	<i>82,1</i>	<i>71,7</i>
<i>Totale Regioni MD</i>	<i>76,2</i>	<i>62,5</i>	<i>89,1</i>	<i>77,9</i>
Totale	74,9	61,5	82,8	72,4

() I dati di entrambi le regioni assumono una bassa significatività statistica riguardo i contratti incentivati attraverso IO Lavoro 2020, considerando che complessivamente ne sono stati attivati rispettivamente 17 in Valle d'Aosta e 35 in Liguria*

Fonte: elaborazione ANPAL su dati Eurostat LFS (estrazione maggio 2022), sistema informativo ANPAL, banca dati CO MLPS

Scendendo nello specifico del tipo di contratto incentivato, si può notare che, sia nel gruppo delle regioni in transizione che in quello delle regioni meno sviluppate, è il contratto di apprendistato avviato ricorrendo a

IO Lavoro 2020 (in valore assoluto si tratta di 5.231 contratti, pari al 13,1% di tutti quelli attivati nel corso del 2020 grazie a IO Lavoro, cfr. Tab. 3) a mostrare la tenuta più solida dopo 6, 12 e 18 mesi dall'avvio (Tab. 5); nelle regioni in transizione dopo 6 mesi è ancora attivo rispettivamente il 97% dei contratti di apprendistato, dopo un anno l'86,9% e dopo un anno e mezzo il 79,1%; la tenuta degli altri due tipi di contratto, quello a tempo indeterminato e quello trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato, si mostra ben più contenuta: dopo un anno è ancora attivo l'82,1% dei contratti a tempo indeterminato e l'81,1% di quelli trasformati, mentre dopo 18 mesi la percentuale di tenuta scende sensibilmente, al 70% per i primi e al 72,3% per i secondi. Nelle regioni meno sviluppate, il 94,3% dei contratti di apprendistato tiene ancora dopo 6 mesi, l'83,2% tiene dopo 12 e il 72,8% tiene dopo 18. Negli stessi periodi, la tenuta dei contratti a tempo indeterminato è, rispettivamente del 93,5%, dell'82,8% e del 71,7% mentre la tenuta dei rapporti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato è, rispettivamente, pari al 92,5%, all'80,5% e al 71,6%. Nelle ragioni in transizione, quindi, i contratti di apprendistato che hanno beneficiato dell'incentivo si mostrano, in particolare a 18 mesi dall'avvio, ben più solidi degli altri mentre nelle regioni meno sviluppate la maggior solidità dei contratti di apprendistato, rispetto a quella degli altri due tipi di contratto, si apprezza in modo più contenuto. Diversamente, nelle regioni più sviluppate sono i contratti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato a rivelarsi più stabili nel tempo: a 6, 12 e 18 mesi è ancora attivo il 97,6%, il 93% e l'81,3% dei contratti trasformati con il ricorso all'incentivo IO Lavoro 2020; anche qui, però, si mostra più che buona la tenuta dei contratti di apprendistato che, a 18 mesi dall'avvio, sono ancora attivi nella misura del 77,2%, con uno scarto di 1,8 punti percentuali rispetto ai contratti a tempo indeterminato.

Il contratto di apprendistato incentivato mostra, sul lungo periodo, la tenuta migliore, rispetto alle altre due modalità contrattuali, nelle regioni Abruzzo (82%), Emilia Romagna (83%), Piemonte (82,9%), Lazio (81%), Sardegna (75,7%), Campania (73,7%), Puglia (73,3%), Molise (72,7%), Sicilia (71,7%); mantiene inoltre percentuali di tenuta a 18 mesi ben superiori al 70% nelle regioni Calabria (72,4%), Friuli Venezia Giulia (73,4%), Marche (85%), Toscana (79,7%), Trentino Alto Adige (80%), Umbria (78,4%), Veneto (73,9%).

Questi dati sulla buona tenuta del contratto di apprendistato, diffusa con intensità diversa in tutte le regioni italiane, sembrerebbero poco spiegabili alla luce dell'andamento negativo, in termini di saldo tra attivazioni e cessazioni, che i contratti di apprendistato stanno avendo dopo il 2019, via via nel corso del 2020 e per tutto il 2021¹⁸; si potrebbe ipotizzare che proprio il vantaggio offerto dall'incentivo IO Lavoro 2020 incoraggi le imprese a ricorrere a questo tipo di contratto che implica un investimento particolarmente importante (almeno rispetto agli altri due tipi) nella formazione del lavoratore che si decide di assumere.

Il contratto trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato – che costituisce il 26,1% (10.426) dei casi di contratti attivati ricorrendo ad IO Lavoro 2020 (cfr. Tab. 3) – mostra la sua tenuta migliore nelle regioni più sviluppate: a 18 mesi dall'avvio, i contratti trasformati grazie al ricorso all'incentivo risultano ancora attivi nella misura del 93,3% nelle Marche, del 91,7% in Toscana, dell'87,9% in Trentino Alto Adige, dell'83,8% in Friuli Venezia Giulia, dell'81,2% in Lombardia, dell'83,3% in Umbria. Si può ipotizzare che, nelle regioni caratterizzate da un maggior dinamismo del mercato del lavoro, più che come un'occasione colta per creare nuova occupazione, l'incentivo sia visto come opportunità per stabilizzare situazioni lavorative già consolidate.

¹⁸ Cfr Ministero del Lavoro, Banca d'Italia, ANPAL, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, marzo 2022, Appendice, Tav. 1

Tabella 5 - Tenuta dei contratti incentivati a tempo indeterminato nel 2020 a 6, 12 e 18 mesi per regione, ambito territoriale e tipo dei contratti (v.%)

Regioni	Tipo di contratto	Tenuta contrattuale		
		Tenuta contratti a 6 mesi	Tenuta contratti a 12 mesi	Tenuta contratti a 18 mesi
Abruzzo	Tempo indeterminato	96,3	84,9	74,1
	Apprendistato	96,0	87,5	82,0
	Trasformato da TD in TI	91,2	79,2	69,7
	Totale	94,0	82,8	74,1
Basilicata	Tempo indeterminato	94,1	81,4	68,9
	Apprendistato	95,8	85,3	68,5
	Trasformato da TD in TI	91,8	78,2	66,5
	Totale	93,6	80,9	68,3
Calabria	Tempo indeterminato	96,0	85,8	75,7
	Apprendistato	94,9	83,3	72,4
	Trasformato da TD in TI	92,4	81,8	73,8
	Totale	95,0	84,5	75,0
Campania	Tempo indeterminato	93,6	82,6	71,6
	Apprendistato	94,6	83,2	73,7
	Trasformato da TD in TI	92,9	80,7	72,0
	Totale	93,6	82,2	71,9
Emilia-Romagna	Tempo indeterminato	92,1	82,1	75,6
	Apprendistato	96,1	90,0	83,0
	Trasformato da TD in TI	96,2	90,1	73,3
	Totale	95,4	88,5	79,2
Friuli Venezia Giulia	Tempo indeterminato	97,0	96,8	83,9
	Apprendistato	97,5	84,8	73,4
	Trasformato da TD in TI	100,0	97,1	83,8
	Totale	98,3	91,6	79,2
Lazio	Tempo indeterminato	95,8	86,2	69,7
	Apprendistato	97,9	93,0	81,0
	Trasformato da TD in TI	94,8	95,9	73,5
	Totale	96,6	91,0	75,7
Liguria(*)	Tempo indeterminato	100,0	100,0	83,3
	Apprendistato	95,2	78,9	78,9
	Trasformato da TD in TI	92,3	90,0	70,0

	Totale	90,7	85,7	77,1
Lombardia	Tempo indeterminato	95,3	86,3	70,8
	Apprendistato	90,1	81,4	69,0
	Trasformato da TD in TI	97,4	92,3	81,2
	Totale	93,7	86,1	73,4
Marche	Tempo indeterminato	100,0	97,0	90,9
	Apprendistato	98,3	91,7	85,0
	Trasformato da TD in TI	100,0	93,3	93,3
	Totale	99,1	93,5	88,0
Molise	Tempo indeterminato	92,8	82,1	70,5
	Apprendistato	91,7	70,8	72,7
	Trasformato da TD in TI	91,2	81,6	71,5
	Totale	92,0	81,4	71,0
Piemonte	Tempo indeterminato	97,9	84,8	69,6
	Apprendistato	98,7	92,1	82,9
	Trasformato da TD in TI	98,6	92,9	80,0
	Totale	98,5	90,5	79,2
Puglia	Tempo indeterminato	91,7	81,8	71,5
	Apprendistato	92,8	82,2	73,3
	Trasformato da TD in TI	92,2	80,3	71,0
	Totale	92,0	81,4	71,7
Sardegna	Tempo indeterminato	91,4	81,1	68,6
	Apprendistato	99,4	88,3	75,7
	Trasformato da TD in TI	93,8	82,3	73,9
	Totale	92,6	81,9	70,6
Sicilia	Tempo indeterminato	93,5	82,9	71,0
	Apprendistato	94,8	83,8	71,7
	Trasformato da TD in TI	92,5	80,4	71,7
	Totale	93,4	82,5	71,2
Toscana	Tempo indeterminato	95,8	91,9	80,6
	Apprendistato	98,4	90,2	79,7
	Trasformato da TD in TI	95,9	95,8	91,7
	Totale	97,0	92,2	83,3
Trentino Alto Adige	Tempo indeterminato	100,0	83,3	66,7
	Apprendistato	95,0	90,0	80,0

	Trasformato da TD in TI	100,0	97,0	87,9
	Totale	98,3	93,2	83,1
Umbria	Tempo indeterminato	100,0	84,2	78,9
	Apprendistato	98,0	90,2	78,4
	Trasformato da TD in TI	100,0	100,0	83,3
	Totale	98,7	89,5	78,9
Valle d'Aosta*	Tempo indeterminato	100,0	100,0	100,0
	Apprendistato	100,0	80,0	70,0
	Trasformato da TD in TI	100,0	100,0	100,0
	Totale	100,0	88,2	82,4
Veneto	Tempo indeterminato	93,4	89,8	83,0
	Apprendistato	95,9	86,7	73,9
	Trasformato da TD in TI	99,1	90,4	81,7
	Totale	96,2	88,3	77,7
<i>Totale Regioni in transizione (TR)</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>92,6</i>	<i>82,1</i>	<i>70,0</i>
	<i>Apprendistato</i>	<i>97,0</i>	<i>86,9</i>	<i>79,1</i>
	<i>Trasformato da TD in TI</i>	<i>92,6</i>	<i>81,1</i>	<i>72,3</i>
	<i>Totale</i>	<i>93,0</i>	<i>82,1</i>	<i>71,7</i>
<i>Totale Regioni meno sviluppate (LD)</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>93,5</i>	<i>82,8</i>	<i>71,7</i>
	<i>Apprendistato</i>	<i>94,3</i>	<i>83,2</i>	<i>72,8</i>
	<i>Trasformato da TD in TI</i>	<i>92,5</i>	<i>80,5</i>	<i>71,6</i>
	<i>Totale</i>	<i>93,4</i>	<i>82,3</i>	<i>71,8</i>
<i>Totale Regioni più sviluppate (MD)</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>95,5</i>	<i>87,6</i>	<i>75,4</i>
	<i>Apprendistato</i>	<i>95,6</i>	<i>87,7</i>	<i>77,2</i>
	<i>Trasformato da TD in TI</i>	<i>97,6</i>	<i>93,0</i>	<i>81,3</i>
	<i>Totale</i>	<i>96,1</i>	<i>89,1</i>	<i>77,9</i>

(*) I dati di entrambi le regioni assumono una bassa significatività statistica riguardo i contratti incentivati attraverso IO Lavoro 2020, considerando che complessivamente ne sono stati attivati 17 in Valle d'Aosta e 35 in Liguria

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Prendendo in considerazione la variabile livello di istruzione, si può notare che, in ognuno dei periodi considerati, la tenuta contrattuale cresce al crescere del titolo di studio conseguito (Tab. 6); a 6 mesi dall'avvio, è ancora attivo il 91,9% dei contratti firmati da lavoratori con un livello di istruzione primario e il 94,7% di quelli firmati da lavoratori con un livello di istruzione terziaria; dopo 12 mesi i contratti sono attivi per l'80,7% dei lavoratori con il livello di istruzione più basso e l'84,7% di quelli dei lavoratori maggiormente istruiti; dopo 18 mesi, il contratto mostra ancora la sua tenuta per il 69,1% dei lavoratori meno istruiti e per il 74,9% di quelli che hanno i titoli di studio più elevati. Come si osserverà più avanti (cfr. paragrafo 6), in ognuno dei periodi analizzati la tenuta contrattuale è sempre più elevata per le donne che per gli uomini. Va chiarito che, frequentemente, la classificazione "Nessun titolo di studio" comprende - oltre ai casi in cui non si sia davvero concluso nemmeno il ciclo di istruzione primaria o quelli in cui il titolo di studio non sia stato effettivamente indicato all'atto della stipula del contratto - quei numerosi casi in cui il titolo di studio conseguito in un Paese estero non trovi immediato riconoscimento in Italia. Ebbene, anche nei casi in cui il titolo di studio sia assente, la tenuta contrattuale femminile si mostra superiore a quella maschile in ciascuno dei tre momenti di osservazione.

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

Titolo di studio	Occupati a 6 mesi (183 giorni)	Occupati a 12 mesi (366 giorni)	Occupati a 18 mesi (549 giorni)
	% su contratti incentivati IO Lavoro	% su contratti incentivati IO Lavoro	% su contratti incentivati IO Lavoro
	2020	2020	2020
Istruzione primaria	91,9	80,7	69,1
Istruzione secondaria inferiore	92,3	80,5	69,5
Istruzione secondaria superiore	94,4	84,3	74,5
Istruzione terziaria	94,7	84,7	74,9
Nessun titolo di studio	93,6	83,0	69,3
Totale	93,5	82,8	72,4

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Ci si sofferma ora ad analizzare la "tenuta occupazionale", cioè la permanenza in condizioni di occupazione di coloro che, grazie a IO Lavoro, sono stati assunti con un contratto a tempo indeterminato, anche qualora risultino occupati con un contratto diverso da quello iniziale incentivato. Come si può notare nella tabella 7, a 6 mesi dall'avvio del contratto incentivato è ancora occupato, seppure con un contratto diverso da quello iniziale, il 96% dei lavoratori, uomini e donne complessivamente in egual misura, sebbene con qualche differenza in riferimento al livello di istruzione: infatti, mentre gli uomini, dopo 6 mesi, risultano ancora occupati in misura crescente al crescere del livello di istruzione, le donne con un livello di istruzione secondaria inferiore mostrano la percentuale di occupazione più bassa tra tutti (93,8%). Ad un anno dall'assunzione grazie al ricorso a IO Lavoro 2020, risulta ancora occupato il 92,5% degli uomini e il 91,8% delle donne, con una tenuta occupazionale crescente crescere del livello di istruzione. A distanza di 18 mesi dall'inizio di un'esperienza lavorativa incentivata attraverso IO Lavoro 2020, l'88,8% dei lavoratori si trova ancora in condizioni di occupazione, tra uomini e donne c'è uno scarto di quasi due punti percentuali a favore dei primi; il vantaggio maschile è particolarmente evidente per i livelli di istruzione più bassi: le donne più istruite, però, recuperano in parte il gap (cfr. paragrafo 6).

Tabella 7 - 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)			Occupati a 12 mesi (a 366 giorni)			Occupati a 18 mesi (a 549 giorni)		
	% su tot. contratti incentivati IO Lavoro 2020			% su contratti incentivati IO Lavoro 2020			% su contratti incentivati IO Lavoro 2020		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Istruzione primaria	94,4	95,1	95,0	91,6	91,1	91,2	79,7	86,6	85,8
Istruzione secondaria inferiore	93,8	95,5	95,2	89,8	91,6	91,3	85,0	88,9	88,1
Istruzione secondaria superiore	96,6	96,5	96,5	92,1	93,2	92,8	87,5	90,2	89,2
Istruzione terziaria	96,9	97,2	97,0	93,5	93,6	93,5	90,2	90,9	90,5
Nessun titolo di studio	96,4	95,3	95,6	91,8	93,2	92,9	89,0	87,9	88,2
Totale	96,0	96,0	96,0	91,8	92,5	92,3	87,4	89,5	88,8

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Nella tabella 8, la tenuta occupazionale viene osservata in relazione alle variabili età e impegno orario del contratto (part time o full time). Colpisce innanzitutto la migliore tenuta occupazionale di coloro che hanno avuto un iniziale contratto incentivato a tempo pieno rispetto a coloro che hanno invece sottoscritto un contratto part time, qualunque sia il momento temporale considerato dall'avvio del contratto. La differenza di tenuta occupazionale tra le due forme lavorative si accentua col passare del tempo rispetto al momento dell'avvio del contratto incentivato: dopo 6 mesi è ancora occupato il 95,7% di chi aveva avuto un contratto part time e il 96,3% di chi lo aveva avuto full time (con una differenza di 0,6 punti percentuali), dopo 12 mesi lavora ancora il 91,2% di chi aveva un contratto part time contro il 93,4% di chi lo aveva a tempo pieno (-2,2%); trascorsi 18 mesi dall'avvio del contratto la differenza tra le due forme contrattuali supera il 3%: i lavoratori part time che hanno inizialmente beneficiato dell'incentivo risultano ancora occupati nella misura dell'87,3% mentre i lavoratori full time lo sono nella misura del 90,4%. La migliore tenuta occupazionale viene mostrata dalle classi centrali di età, quella tra i 35 e i 44 anni e, a seguire, quella tra i 45 e i 54 anni - che sono quelle più solide sul mercato del lavoro nazionale - a prescindere dal tipo di contratto, in ciascuno dei tre momenti considerati. Una buona tenuta occupazionale è tuttavia mostrata, a 18 mesi dall'avvio di un contratto incentivato, anche dai lavoratori tra i 25 e i 34 anni di età che risultano, nel complesso, ancora occupati nell'89,2% dei casi, come i "colleghi" 45-54enni. La migliore tenuta occupazionale dei rapporti full time si mantiene, in ciascun periodo considerato, per tutte le singole fasce d'età, ad eccezione, a 6 mesi dall'avvio, di quella dei 35-44enni che, sia con un contratto part time che con uno full time, risultano ancora occupati nella stessa misura del 96,7%; altra eccezione è data, dopo 18 mesi dall'inizio di un rapporto di lavoro, dagli ultracinquantacinquenni che, avendo avuto un contratto part time, risultano ancora occupati nell'87,3% dei casi, contro l'86,1% dei coetanei con un contratto a tempo pieno. Complessivamente, dunque, i dati sembrano mostrare un maggior investimento, come progetto a lungo termine, nell'esperienza lavorativa full time da parte sia degli imprenditori che dei lavoratori.

Tabella 8 - 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 IO Lavoro 2020			% su contratti incentivati IO Lavoro 2020			% su contratti incentivati IO Lavoro 2020		
	Part Time	Tempo pieno	Totale complessivo	Part Time	Tempo pieno	Totale complessivo	Part Time	Tempo pieno	Totale complessivo
≤24	94,4	96,4	95,2	88,7	93,7	90,8	84,2	92,0	87,5
25-34	96,0	96,2	96,1	91,5	93,3	92,3	87,9	90,8	89,2
35-44	96,7	96,7	96,7	93,2	93,9	93,5	90,2	90,5	90,4
45-54	96,0	96,5	96,3	92,6	93,8	93,3	88,6	89,7	89,2
≥55	95,6	95,5	95,5	92,1	91,2	91,4	87,5	86,1	86,6
Totale	95,7	96,3	96,0	91,2	93,4	92,3	87,3	90,4	88,8

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Nell'esaminare la tenuta occupazionale in relazione all'età e al tipo di contratto a tempo indeterminato avviato (Tab. 9), si può osservare che, pur in un quadro complessivo di buona tenuta, i lavoratori che hanno più difficoltà a mantenersi occupati a 6, 12 e 18 mesi dall'avvio dell'esperienza incentivata sono quelli che hanno avuto un iniziale nuovo contratto a tempo indeterminato, in ciascuna delle fasce d'età; le sole eccezioni si registrano per il giovani tra i 25 e i 34 anni che, dopo 6 e dopo 12 mesi, si mostrano occupati in misura lievemente superiore a quella dei loro coetanei che hanno avuto un contratto trasformato da tempo determinato a indeterminato. Dopo 6 mesi dall'avvio è ancora occupato il 96% dei 25-34enni con contratto a tempo indeterminato contro il 95,5% di quelli con contratto trasformato a tempo indeterminato, mentre dopo 12 mesi le percentuali sono rispettivamente 92,1% e 91,9%. In ciascuno dei tre momenti di rilevazione, i lavoratori inizialmente assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante incentivato da IO Lavoro sono quelli che mostrano la migliore tenuta occupazionale, in tutte le fasce d'età. Va evidenziato che con il D.Lgs n. 81/2015 è stata concessa ai datori di lavoro la possibilità di assumere con un contratto di apprendistato professionalizzante i beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione senza limiti di età¹⁹; l'impresa è tenuta a garantire al lavoratore un percorso di riqualificazione o raggiungimento di una qualificazione diversa da quella posseduta nell'ultimo rapporto di lavoro precedente l'indennità di disoccupazione. Tale possibilità ha riguardato, nel complesso, 143 lavoratori di età superiore ai 35 anni, per i quali si registra una tenuta occupazionale sempre superiore a quella dei coetanei assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato, con prestazioni migliori al crescere della fascia di età considerata. Gli over 55 assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante sono ancora tutti occupati, sebbene non sempre con lo stesso contratto inizialmente incentivato, dopo 6, dopo 12 mesi e anche dopo 18 mesi; nella stessa fascia di età e negli stessi periodi di riferimento, i lavoratori che hanno avuto un iniziale contratto trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato risultano ancora occupati nella misura del 95,8%, del 94,3% e dell'89,7%. I lavoratori di età compresa tra i 45 e i 54 anni, tutti ancora occupati dopo 6 e 12 mesi dall'avvio del contratto, lo sono nella misura del 94,1% dopo 18 mesi, quando la percentuale di chi è ancora occupato, nella stessa fascia d'età, avendo avuto un iniziale contratto trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato, è del 90,7%. Anche i 35-44enni assunti inizialmente con un contratto di apprendistato professionalizzante si mostrano ancora occupati, dopo 6, 12 e 18 mesi, in misura superiore dei loro coetanei inizialmente assunti con contratto trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato: le percentuali di tenuta sono, rispettivamente, pari a 98,4%, 94,4% e 93,8%, nel primo caso, mentre sono pari a 96,7%, 93,5% e 91,3% nel secondo caso.

¹⁹ Cfr art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 e Circolare INPS del 14 novembre 2018, n. 108

Tabella 9 – Tenuta occupazionale a 6 mesi, 12 mesi e 18 mesi in totale, per classe d'età e tipologia di contratto (v.%)

	Tipologia contratto	Classi d'età					Tot.
		≤24	25-34	35-44	45-54	≥55	
Tenuta occupazionale contratti incentivati a 6 mesi (183 giorni) in % sul totale	Assunzione a tempo indetermin.	93,5	96,0	96,7	96,1	95,3	95,7
	Assunzione apprendistato professionalizzante	96,5	97,3	98,6	100	100	96,9
	Trasformazione a tempo indetermin.	96,4	95,5	96,7	96,5	95,8	96,2
	Totale	95,2	96,1	96,7	96,3	95,5	96,0
Tenuta occupazionale contratti incentivati a 12 mesi (366 giorni) in % sul totale	Assunzione a tempo indetermin.	88,8	92,1	93,6	92,9	90,2	91,8
	Assunzione apprendistato professionalizzante	92,6	93,8	94,4	100,0	100,0	93,1
	Trasformazione a tempo indetermin.	91,7	91,9	93,5	93,9	94,3	92,8
	Totale	90,8	92,3	93,5	93,3	91,4	92,3
Tenuta occupazionale contratti incentivati a 18 mesi (549 giorni) in % sul totale	Assunzione a tempo indetermin.	84,4	88,3	90,0	88,6	85,4	87,8
	Assunzione apprendistato professionalizzante	90,0	90,8	93,8	94,1	100,0	90,4
	Trasformazione a tempo indetermin.	89,3	91,3	91,3	90,7	89,7	90,5
	Totale	87,5	89,2	90,4	89,2	86,6	88,8

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

3. Caratteristiche delle imprese

Come detto, il PON SPAO ha finanziato 39.868 contratti incentivati nell'ambito di IO Lavoro; questi sono stati utilizzati da 26.449 imprese, con un dato medio per azienda di 1,51 contratti accesi.

Dietro al dato medio generale è presente una maggiore articolazione, come è osservabile nella tabella 10, da cui emerge che oltre la metà delle aziende ha acceso un singolo contratto e che l'87,1% di esse si colloca in un range di 1-5 contratti attivati.

Laddove sono stati accesi numeri più consistenti di contratti tramite IO Lavoro, il dato medio di incentivazioni per azienda si colloca a 13,79 nel range 11-20 contratti incentivati, a 29,51 nel range 21-50 e a 67,57 nel range 51-100; ma sono complessivamente 1.590 assunzioni, ovvero il 5,9% sul totale, per un range estremamente eterogeneo che va da 11 a 100 attivazioni.

Sul lato opposto della scala risultano due sole imprese ad aver acceso più di 100 contratti per mezzo di IO Lavoro, con un peso dello 0,9% sul totale e un dato medio di 181 assunzioni per azienda.

Tabella 10 – Incentivi IO Lavoro attivati e imprese, con ripartizione e media per impresa (v.a e v.%)

Classi di numerosità dei contratti incentivati in azienda	Contratti	Imprese	Ripartizione%	Media per impresa
1 contratto incentivato	20.168	20.168	50,6	1,00
2-5 contratti incentivati	14.550	5.837	36,5	2,49
6-10 contratti incentivati	2.441	339	6,1	7,20
11-20 contratti incentivati	841	61	2,1	13,79
21-50 contratti incentivati	1.033	35	2,6	29,51
51-100 contratti incentivati	473	7	1,2	67,57
oltre 100 contratti incentivati	362	2	0,9	181,00
Totale complessivo	39.868	26.449	100,0	1,51

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL

Ulteriori approfondimenti relativi alle imprese che hanno usufruito di IO Lavoro 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 12.274 imprese (Tab. 11), ovvero il 48,4% di quelle sopra analizzate.

In modo coerente con la distribuzione del numero di assunzioni per mezzo dell'incentivo, il 71,9% delle imprese ha al massimo 9 dipendenti e tra queste il 16,4% è una impresa con un solo dipendente; a queste classi dimensionali va il 59,1% dei contratti incentivati con il PON SPAO. Per contro, solo il 4,4% delle imprese utilizzatrici ha almeno 50 dipendenti e queste hanno acceso il 14% dei contratti utilizzando il bonus di IO Lavoro.

Tabella 11 – IO Lavoro. Numero di incentivi attivati e numero di imprese per classe dimensionale delle imprese (v.a. e v.%)

Classe dimensionale	Numero di imprese	Numero di incentivi	% imprese sul totale	% imprese calcolata sul totale elaborato	% contratti incentivati sul totale	% contratti incentivati calcolata sul totale elaborato
1 dipendente	2.013	2.244	5,6	16,4	5,6	11,6
2-9 dipendenti	6.817	9.173	23,0	55,5	23,0	47,5
10-49 dipendenti	2.906	5.201	13,0	23,7	13,0	26,9
50-249 dipendenti	458	1.730	4,3	3,7	4,3	9,0
250 dipendenti e oltre	80	967	2,4	0,7	2,4	5,0
Totale imprese elaborate	12.274	19.315	48,4	100,0	48,4	100,0
Imprese non elaborate	14.175	20.553	51,6	n	51,6	n
Totale complessivo	26.449	39.868	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS (banca dati incentivi e banca dati UNIEMENS modulo adesione ai FPI) Estrazione del maggio 2022

Con un certo grado di coerenza con la composizione settoriale e produttiva del mercato del lavoro delle aree interessate dall'Incentivo, circa una impresa su quattro opera (tab. 12) nelle varie articolazioni del commercio; sono queste imprese ad aver attivato la maggior quota relativa di contratti per mezzo di IO Lavoro (il 22,8%).

Circa una impresa su cinque opera nel settore delle costruzioni (con il 20,6% di attivazioni) e il 17,5% nella logistica e in altri servizi di mercato (19,3% di assunzioni).

Il 10,4% dei contratti incentivati va a imprese che operano nei servizi di alloggio e ristorazione, mentre l'industria manifatturiera in senso proprio rappresenta poco meno del 15% del peso complessivo e dei contratti incentivati attivati per mezzo del PON SPAO con IO Lavoro.

Tabella 12 - Peso percentuale di imprese contraenti e di contratti incentivati per settore economico di attività delle imprese (v.%)

Settore di attività	Contratti	Imprese
Agricoltura (A)	0,4	0,5
Alloggio e Ristorazione (I)	10,4	10,4
Altri Servizi (O-U)	11,8	11,9
Commercio (G)	22,8	25,0
Costruzioni (F)	20,6	19,8
Industria in senso stretto (B, C, D, E)	14,8	14,9
Trasporto, Magazzinaggio e altri Servizi di Mercato (H,J,K,L,M,N)	19,3	17,5
<i>Nessun settore</i>	<i>a</i>	<i>b</i>
Totale complessivo	100,0	100,0
Valori assoluti	39.868	26.449

a) Valore pari a 0,007;

b) Valore pari a 0,011

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS (banca dati incentivi e banca dati UNIEMENS modulo adesione ai FPI). Estrazione del maggio 2022

Come si è già visto, il dato medio di assunzioni incentivate per mezzo del PON SPAO con IO Lavoro per impresa è di 1,51. Questo dato è pressoché uniforme in tutti i settori economico produttivi analizzati, come evidenziato nella tabella 13, segno che più che il settore economico è importante la strutturazione

complessiva del tessuto produttivo nelle aree interessate dalle assunzioni, in cui le imprese di piccole o piccolissime dimensioni sono quota di assoluto rilievo.

Tabella 13 – Media di incentivi attivati nelle imprese per settore di attività (v.a. e media)

Settore di attività (codici ATECO I digit)	Numero contratti	Numero imprese	Media
Agricoltura (A)	144	125	1,15
Alloggio e Ristorazione (I)	4.143	2.754	1,50
Altri Servizi (O-U)	4.690	3.145	1,49
Commercio (G)	9.081	6.618	1,37
Costruzioni (F)	8.201	5.247	1,56
Industria in senso stretto (B, C, D, E)	5.913	3.935	1,50
Trasporto, Magazzinaggio e altri Servizi di Mercato (H,J,K,L,M,N)	7.693	4.622	1,66
Nessun settore	3	3	1,00
Totale	39.868	26.449	1,51

Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS (banca dati incentivi e banca dati UNIEMENS modulo adesione ai FPI. Estrazione del maggio 2022

In ultimo, ma non meno importante, si è osservato che per sei imprese su dieci tra quelle che hanno utilizzato IO Lavoro non c'è stato negli scorsi anni il ricorso ad altri incentivi finanziati dal PON SPAO; il 4,8% delle imprese utilizzatrici, invece, ha fatto ricorso a sgravi contributivi finanziati dal PON SPAO ogni anno nell'arco di tempo che va dal 2017 al 2020.

Tabella 14 – Numero di imprese beneficiarie di IO Lavoro e loro utilizzo di incentivi finanziati dal PON SPAO nel periodo 2017-2020 ^(a) (v.a. e v.%)

Utilizzo	Numero imprese	V.%
IO Lavoro	15.919	60,2
IO Lavoro e altro incentivo	6.165	23,3
IO Lavoro e altri due incentivi	3.085	11,7
IO Lavoro e altri tre incentivi	1.280	4,8
Totale complessivo	26.449	100,0

(a) Gli incentivi considerati sono, oltre a IO Lavoro (2020), Incentivo Sviluppo Sud (2017), Incentivo Occupazione Mezzogiorno (2018) e Incentivo Occupazione Sviluppo Sud (2019)

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL

4. Motivazione di cessazione dei contratti

L'analisi valutativa delle caratteristiche quantitative e qualitative dell'occupazione favorita dall'incentivo IO Lavoro 2020 non può tralasciare gli aspetti connessi alla motivazione della cessazione dei rapporti di lavoro rilevata a 12 mesi dall'avvio contrattuale. I dati chiaramente registrano unicamente le situazioni di cessazione a fine contratto incentivato a prescindere poi dal fatto che nei 6 mesi successivi molti dei lavoratori abbiano ritrovato lavoro.

Nel 75% dei 7.925 casi (Tab. 15) in cui è vi è stata la cessazione del rapporto di lavoro incentivato, la motivazione è riconducibile a dimissioni (5.944 casi complessivi), cui fa seguito il licenziamento con 1.412 casi; queste due cause di cessazione spiegano la quasi totalità delle interruzioni dei rapporti lavorativi incentivati (92,8% 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, il cui blocco causa crisi pandemica è rimasto attivo da marzo 2020 a giugno 2021, 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 a circa il 18% dei casi di cessazione.

Rispetto agli incentivi finanziati in passato, il peso preponderante delle dimissioni appare perciò strettamente connesso all'entrata in vigore del blocco dei licenziamenti: non a caso la distribuzione delle motivazioni per IO Lavoro 2020 presenta valori analoghi a quelli riscontrati per i contratti incentivati per IOSS2019, considerando le sole cessazioni dopo marzo 2020.

Tabella 15 - Motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi. Dati IO Lavoro 2020 (v.a. e v. %)

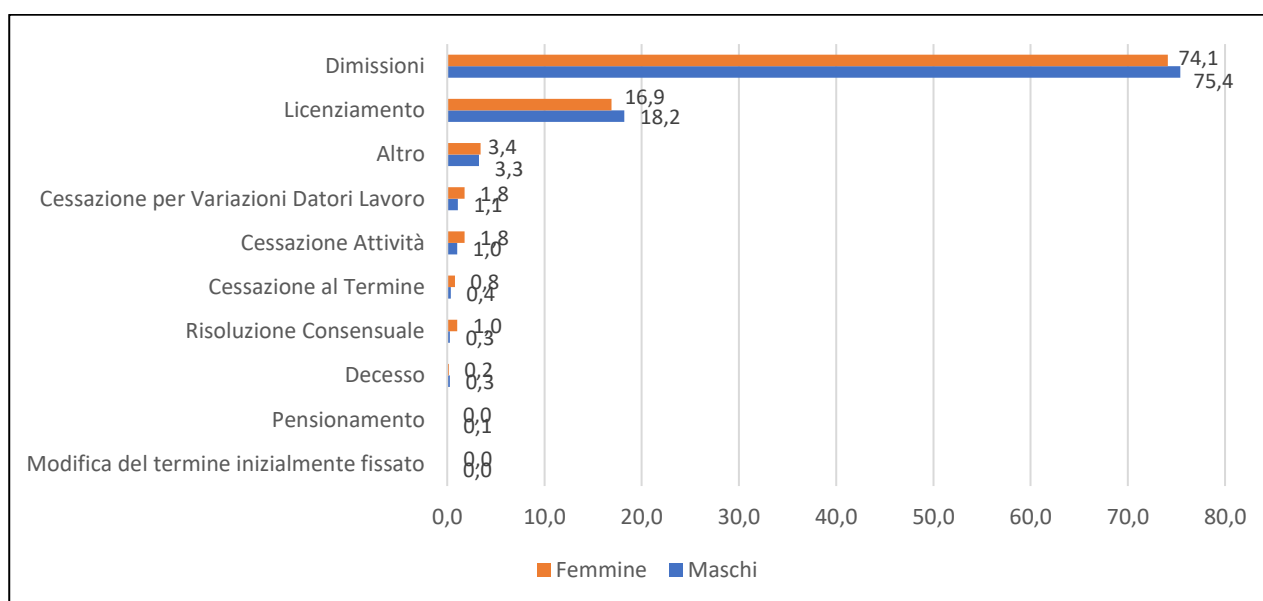
Motivazioni	IO Lavoro 2020		IOSS2019
	v.a.	v. %	v. % (cessazioni dopo marzo 2020)
Dimissioni	5.944	75,0	79,6
Licenziamento	1.412	17,8	13,5
Altro	263	3,3	1,9
Cessazione per Variazioni Datori Lavoro	104	1,3	2,1
Cessazione Attività	99	1,2	1,5
Risoluzione Consensuale	40	0,5	0,5
Cessazione al Termine	39	0,5	0,2
Decesso	19	0,2	0,5
Pensionamento	3	0,0	0,1
Modifica del termine inizialmente fissato	2	0,0	0,1
Totale	7.925	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Le motivazioni di cessazione, a differenza degli incentivi analizzati nelle annate precedenti, non presentano una discreta differenziazione di genere: pur in presenza di eventuali condizioni di lavoro non sostenibili con conseguente difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a differenza degli anni passati nei primi 12 mesi dalla attivazione di un contratto incentivato, le dimissioni volontarie non risultano avere un peso maggiore tra le donne rispetto a quello misurato tra gli uomini, attestandosi per entrambi i generi attorno al 75% dei casi totali (74,1 per le donne, 75,4 per gli uomini) (Tab.16)

Allo stesso modo, le motivazioni legate a decisioni assunte dall'impresa in modo diretto o esplicito vedono un dato sostanzialmente equiparato tra i lavoratori e le lavoratrici, con valori che oscillano tra il 16,9% per le donne e il 18,2% per gli uomini in merito al licenziamento come causa di cessazione (Fig. 1).

**Figura 1 – Motivazioni di cessazione del lavoro incentivato a 12 mesi dalla sua attivazione per sesso
Dati IO Lavoro 2020 (v.%)**



Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Tabella 16 - Macroaggregati di motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi per sesso. Dati IO Lavoro 2020 (v.%)

Motivazioni	Maschi	Femmine	Totale
Dimissioni	75,7	75,2	75,5
Licenziamento	18,2	16,9	17,8
Altro	6,1	8,0	6,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

La casistica delle dimissioni, come negli anni passati, si conferma essere quella più rilevante per qualsiasi tipo di contratto incentivato (Tab. 17). L'incidenza più ampia si riscontra tra quanti sono stati assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante: in questo caso, infatti, nel 2020 (dopo 12 mesi) più dell'ottanta per cento degli apprendisti con contratto cessato ha presentato dimissioni volontarie. Tale percentuale diminuisce di poco (77%) per i contratti trasformati, mentre si attesta al 72,7% per le assunzioni a tempo indeterminato; quest'ultima categoria, invece, presenta la maggior percentuale di cessazioni a causa di licenziamento da parte dell'impresa (20,9%).

Tabella 17 – Motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi per tipo di contratto incentivato. Dati IO Lavoro 2020 (v.a. e v.%)

Motivazioni	Tempo Indeterminato	Apprendistato professional.te	Trasformazione	Tempo Indeterminato	Apprendistato professional.te	Trasformazione
	v.a.			v.%		
Cessazione al termine	5	7	27	0,1	0,8	1,2
Cessazione Attività	74	10	15	1,5	1,1	0,7
Cessazione per variazione datori lavoro	38	15	51	0,8	1,7	2,3
Decesso	12	0	7	0,3	0,0	0,3
Dimissioni	3481	735	1728	72,7	81,3	77,3
Licenziamento	1001	69	342	20,9	7,6	15,3
Modifica del termine inizialmente fissato	1	0	1	0,0	0,0	0,0
Pensionamento	1	0	2	0,0	0,0	0,1
Risoluzione consensuale	13	0	27	0,3	0,0	1,2
Altro	160	68	35	3,3	7,5	1,6
Totale	4.786	904	2.235	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Nella Tab.18 vengono riportate le casistiche aggregate in base alle principali motivazioni di cessazione contrattuale, da cui emerge chiaramente la prevalenza delle dimissioni rispetto alle altre motivazioni.

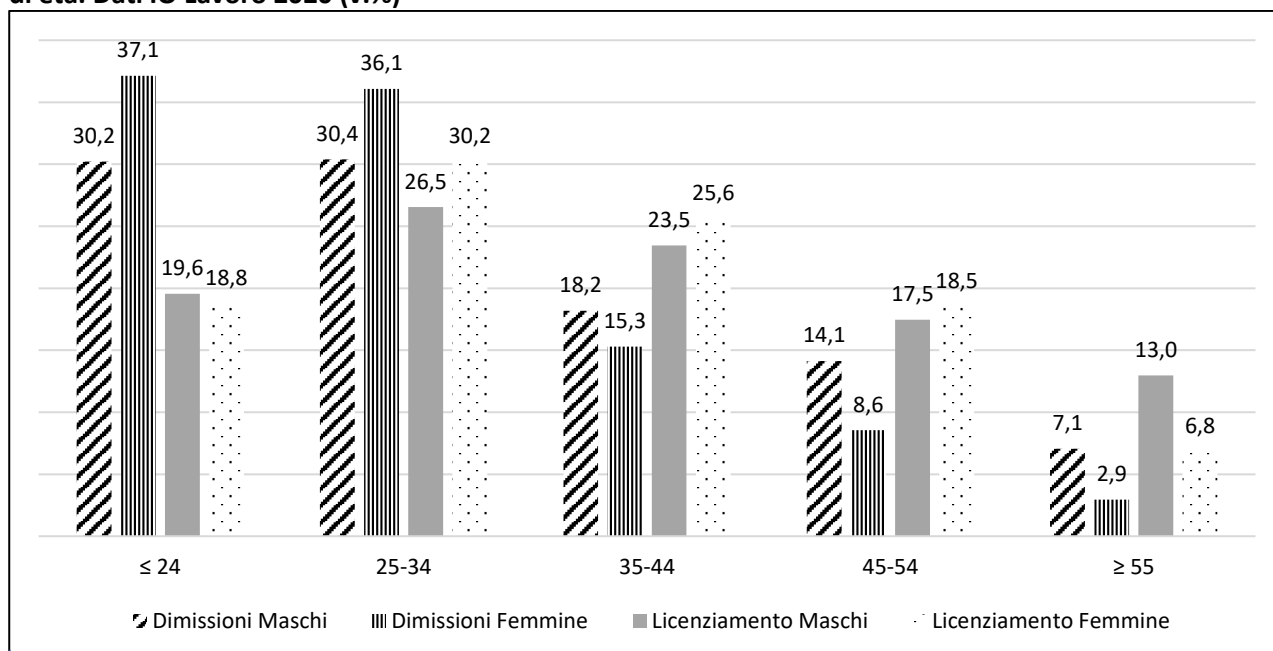
Tabella 18 – Macroaggregati di motivazioni di cessazione del rapporto di lavoro a 12 mesi per tipo di contratto incentivato. Dati IO Lavoro 2020 (v.a. e v.%)

Motivazioni	Tempo Indeterminato	Apprendistato professionalizzante	Trasformazione	Tempo Indeterminato	Apprendistato professionalizzante	Trasformazione
	v.a			v.%		
Dimissioni	3.494	735	1.755	73,0	81,3	78,5
Licenziamento	1.001	69	342	20,9	7,6	15,3
Altro	291	100	138	6,1	11,1	6,2
Totale	4.786	904	2.235	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e 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 laddove si è riscontrato un maggior valore proprio per i contratti di apprendistato. 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 (7,1% per gli uomini ed appena il 2,9% per le donne).

Figura 2 – Motivazioni di cessazione del lavoro incentivato a 12 mesi dalla sua attivazione per sesso e classe di età. Dati IO Lavoro 2020 (v.%)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e 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 35 anni, divenendo sempre più rilevanti sino al compimento del 64esimo anno di età.

Il dato, seppur uniforme nel complesso dei casi in merito alla differenziazione di genere, tende invece a diversificarsi nelle sue dinamiche nelle differenti classi di età analizzate. Sia le donne che gli uomini, infatti, tendono a indicare le dimissioni come motivo di cessazione nelle fasce di età fino ai 34 anni, per presentare invece un'inversione di tendenza a partire dai 35 anni, dove il licenziamento per motivi oggettivi si presenta sempre in misura maggiore rispetto alla cessazione per motivi volontari.

In conclusione, va osservato che il divieto di licenziamento ha creato sicuramente una situazione di mercato del lavoro "condizionato" fino al giugno 2021, comprendendo quindi tutta la platea degli assunti tramite l'incentivo IO Lavoro, che quindi fino a tale data presentano una cessazione del contratto raramente imputabile al licenziamento. Nel caso specifico, infatti, tutti gli assunti fino a giugno 2020 hanno goduto di un regime di blocco dei licenziamenti per 12 mesi, periodo di tempo che invece è andato via via scemando per gli assunti dal 1° luglio 2020 in poi, che in ogni caso hanno beneficiato del blocco da un minimo di 6 a un massimo di 12 mesi dal momento dell'assunzione.

5. 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 3.606 casi, di cui, come si analizzerà più avanti, 1.229 hanno avuto accesso a misure di politica attiva.

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 una libera professione, con ciò comportando una possibile sovrastima dei dati sulla non occupazione e quindi anche tra coloro che non hanno beneficiato di alcuna politica attiva.

Il confronto tra Regioni e tra macro Regioni restituisce un quadro in cui i territori in transizione vedono una quota di non occupati (9,9%) intermedia tra le Regioni meno sviluppate (11,9% non occupati) e le Regioni più sviluppate (7,2% non occupati) a 18 mesi dell'attivazione del contratto incentivato (Tab. 19): il dato seppure basato su una diversa composizione di casi tra le 3 aree regionali, con quelle LD che rappresentano oltre il 79% dei casi, è in linea con le attese ossia con una condizione di occupazione a 18 mesi superiore nelle regioni più sviluppate (+3,7% su quelle LD) in cui si ha un mercato del lavoro più stabile rispetto al tessuto produttivo. Non a caso osservando i dati di dettaglio regionale le percentuali più elevate di occupati si rilevano in questa area: Marche (96,3% occupati) seguite da Toscana, Trentino Alto Adige, Umbria, Piemonte, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, con valori sopra il 93% di occupati.

Tra le regioni meno sviluppate la Sicilia (87,6% occupati) e la Campania (87,2% occupati) registrano i valori più bassi con valori, tuttavia, lievemente superiori a una regione MD come il Lazio (87,0% occupati).

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	Occupati
Abruzzo	8,6	91,4
Basilicata	10,0	90,0
Calabria	10,7	89,3
Campania	12,8	87,2
Emilia Romagna	6,4	93,6
Friuli Venezia Giulia	6,7	93,3
Lazio	13,0	87,0
Liguria ^(*)	2,9	97,1
Lombardia	7,5	92,5
Marche	3,7	96,3
Molise	7,8	92,2
Piemonte	6,2	93,8
Puglia	10,2	89,8
Sardegna	10,8	89,2
Sicilia	12,4	87,6
Toscana	5,1	94,9
Trentino Alto Adige	5,1	94,9
Umbria	5,3	94,7
Valle d'Aosta ^(*)	11,8	88,2
Veneto	7,4	92,6
<i>Totale Regioni in transizione</i>	9,9	90,1
<i>Totale Regioni meno sviluppate</i>	11,9	88,1
<i>Totale Regioni più sviluppate</i>	7,2	92,8
Totale	11,2	88,8

() I dati di entrambe le regioni assumono una bassa significatività statistica considerando che complessivamente sono stati attivati 17 contratti in Valle d'Aosta e 35 in Liguria*

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e 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 di istruzione primaria, pari all'14,2% del totale, mentre la quota più numerosa degli occupati a 18 mesi si trova tra coloro che hanno un titolo di istruzione terziaria (livello accademico), pari al 90,5% (Tab. 20), sebbene il vantaggio di chi ha un'istruzione di livello accademico sia solo dell'1,3% rispetto a chi si presenta sul mercato del lavoro solo con un diploma o certificato professionale.

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	Occupati
Istruzione primaria	14,2	85,8
Istruzione secondaria inferiore	11,9	88,1
Istruzione secondaria superiore	10,8	89,2
Istruzione terziaria	9,5	90,5
Nessun titolo di studio	11,8	88,2
Totale	11,2	88,8

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

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e 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 le sole eccezioni di Abruzzo, Emilia-Romagna, Toscana, Trentino Alto Adige, Veneto: nelle altre Regioni le donne sono maggiormente esposte alla disoccupazione, a 18 mesi dall'attivazione di un contratto incentivato. Inoltre, esemplificativo è il dato delle Marche, una delle regioni con i più bassi tassi di persone disoccupate a 18 mesi tra le quali, però, si trovano esclusivamente donne.

Il dato aggregato per macro Regione (TR; LD; MD) restituisce una presenza maggiore di persone disoccupate per le Regioni meno sviluppate e comunque una media nazionale del 12,6% per le donne, ovvero +2,1% rispetto agli uomini.

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	Totale
Abruzzo	8,4	8,7	8,6
Basilicata	10,2	9,9	10,0
Calabria	13,5	9,5	10,7
Campania	15,6	11,4	12,8
Emilia Romagna	5,4	6,9	6,4
Friuli Venezia Giulia	7,1	6,5	6,7
Lazio	14,0	12,4	13,0
Liguria ^(*)	7,7	0,0	2,9
Lombardia	8,2	7,1	7,5
Marche	9,3	0,0	3,7
Molise	7,9	7,7	7,8
Piemonte	5,6	6,6	6,2
Puglia	10,4	10,0	10,2
Sardegna	11,0	10,7	10,8
Sicilia	14,1	11,6	12,4
Toscana	2,7	6,0	5,1
Trentino Alto Adige	4,2	5,7	5,1
Umbria	8,6	2,4	5,3
Valle d'Aosta ^(*)	20,0	8,3	11,8
Veneto	7,1	7,7	7,4
Totale Regioni in transizione	9,9	9,8	9,9
Totale Regioni meno sviluppate	13,8	11,0	11,9
Totale Regioni più sviluppate	7,5	7,0	7,2
Totale	12,6	10,5	11,2

(*) I dati di entrambi le regioni assumono una bassa significatività statistica considerando che complessivamente sono stati attivati 17 contratti in Valle d'Aosta e 35 in Liguria

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Come riscontrato già nelle precedenti annualità degli incentivi, coloro che erano stati assunti con contratto diretto a tempo indeterminato sono a maggior rischio di ritrovarsi non occupati a 18 mesi dell'avvio del contratto e ciò vale in egual misura sia per le donne che per gli uomini (Tab.22). Al contrario gli assunti sia attraverso apprendistato professionalizzante che attraverso trasformazione da un contratto a tempo determinato mantengono una più solida occupabilità: in questo caso il legame che si crea tra impresa e lavoratori evidentemente era già consolidato, specie nel caso delle trasformazioni, e ciò rafforza la posizione professionale di questi lavoratori.

Tabella 22 – 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	69,6	67,8	68,6	63,3	61,9	62,4
Assunzione Apprendistato Professionalizzante	14,1	12,6	13,1	17,7	14,6	15,6
Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato	16,3	19,6	18,3	19,0	23,5	22,0
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 per sesso e classe di età rivela uno squilibrio a sfavore delle classi di età più giovani (al di sotto dei 24 anni) e, in misura minore, degli over 54 anni (Tab. 23), mentre la classe centrale di età 35-44 anni è quella che maggiormente ha consolidato la propria occupazione. Anche questo è un fenomeno noto, laddove le maggiori fragilità nel mercato del lavoro sono proprio riscontrabili tra i soggetti giovani e, di contro, tra coloro che oltre una certa soglia di età, nel rischio di perdere il lavoro, presentano poi anche maggiori difficoltà nel reinserimento. A questo si aggiunge che il fenomeno rilevato si accentua ulteriormente se si considera il genere, laddove in particolare le giovani donne sotto i 24 anni sono presenti per il 33,4% tra coloro che non lavorano a fronte del 27,7% tra coloro che lavorano (uno scarto di 5,7% superiore a quello medio della classe d'età che è di 3,6%). Inoltre, si nota che tra le giovani donne non occupate a 18 mesi vi è, rispetto ai coetanei maschi, una seppur lieve prevalenza di occupazioni a livello alto o medio-alto, aspetto questo che dovrebbe invece agire a supporto della loro occupabilità.

Tale fenomeno sembra invertirsi tra gli uomini nelle classi d'età over 54 maggiormente presenti tra i disoccupati: in questo caso, contrariamente a quanto riscontrato tra i giovani, si tratta di persone che per oltre l'89% erano collocate in posizione professionale bassa o medio-bassa rispetto all'83% circa delle donne, come si evince dalla tabella 32 nella parte dedicata alle differenze di genere.

Tabella 23 – 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
≤24	33,4	28,9	30,6	27,7	26,7	27,0	3,6
25-34	34,3	27,6	30,2	35,9	29,0	31,3	-1,2
35-44	16,2	18,5	17,6	19,9	21,4	20,9	-3,3
45-54	12,2	15,3	14,1	12,4	15,8	14,7	-0,6
≥55	3,9	9,8	7,5	4,1	7,1	6,1	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

In conclusione, 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 di età “deboli” (sotto i 24 anni o sopra i 54); presenti maggiormente tra i lavoratori assunti direttamente con un contratto a tempo indeterminato, quindi presumibilmente non conosciuti prima 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 solo per chi ha un contratto part time, 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 istruzione primaria. Mentre un titolo accademico dà un vantaggio comparativo solo del 1,3% su chi ha un titolo di secondaria superiore.

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 34,1% di casi in cui è stata attivata una politica attiva per il reinserimento nel mercato del lavoro (pari a 1.229 casi nel complesso), con una maggiore presenza tra le Regioni in transizione, con il 36,6% dei casi attivati. Come si noterà nel complesso delle regioni più sviluppate vi è un numero esiguo di attivati (52 in tutto corrispondente al 28,6% dell’universo di coloro che hanno perso lavoro): in questo caso si può ipotizzare che vi sia una quota di persone che possono avere attivato un’attività autonoma (evenienza per la quale non vi sono dati disponibili, come già accennato all’inizio del presente paragrafo), venendo, invece, annoverati tra i non occupati, che non hanno beneficiato di un intervento di politica attiva.

Il confronto con l’incentivo precedente IOSS 2019 (attivo solo nelle Regioni meno sviluppate e in quelle in transizione) restituisce alcune significative differenze tra i due anni osservati: Basilicata, Molise e Sardegna sembrano essere state in grado di attivare maggiormente politiche di supporto rispetto al 2019, contrariamente a quanto riscontrabile in quasi tutto il resto delle regioni (Tab. 24).

Tabella 24 - Politiche attivate per gli individui non occupati a 18 mesi dall’attivazione di un contratto incentivato per Regione (v.a. e v.%); raffronto incentivi 2019 e 2020.

Regione e categoria regionale	v.a.	% (Io Lavoro 2020)	% (IOSS2019)
BASILICATA	50	52,1	38,2
CALABRIA	92	36,7	41,4
CAMPANIA	325	29,3	35,2
PUGLIA	157	30,1	31,9
SICILIA	382	39,2	39,9
Regioni LD	1.006	34,1	36,8
ABRUZZO	37	31,4	31,5
MOLISE	14	40,0	30,2
SARDEGNA	120	38,2	32,7
Regioni TR	171	36,6	32,2
Regioni MD(*)	52	28,6	
Totale con politica attiva	1.229	34,1	36,1
Totale senza politica attiva	2.377	63,9	63,9

(*) L’esigua consistenza dei casi relativi a questa categoria, disaggregato a livello territoriale, non consente in realtà di avanzare alcuna ipotesi significativa a livello regionale

Fonte: elaborazione ANPAL su dati Schede Anagrafiche Professionali – SAP, banca dati ANPAL incentivo IOSS2019 e IO Lavoro 2020, banca dati CO MLPS

È importante osservare che, in entrambe le annualità di programmazione e per entrambi gli incentivi, il 63,9% dei disoccupati non ha visto attivata alcuna politica (pari a 2.377 casi nel 2020); il dato può essere sottostimato, poiché in alcuni casi può dipendere dal relativo poco tempo intercorso tra la cessazione del rapporto di lavoro e il momento in cui sono stati rilevati i dati sulle politiche attive, pertanto è ipotizzabile che vi sia una quota di persone che nei mesi successivi sia venuta a contatto con i centri competenti.

Nonostante il dettaglio di genere restituisca – come già evidenziato in precedenza – 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 riguarda gli uomini - con valori che oscillano tra il 57,7% (Regioni più sviluppate) e il 75,4% (Regioni in transizione), per una media a livello nazionale del 62,3% (Tab. 25). Tale percentuale media maschile nazionale è pari a quella registrata per IOSS 2019 (62,3%), che riguardava, però, solo le regioni TR e LD che, con l'incentivo 2020, mostrano invece percentuali di uomini destinatari di misure di politica attiva nettamente migliori.

Tabella 25 – Casi con politica attivata dopo la data di cessazione del rapporto incentivato, per genere e categoria regionale regione (v.a. e v.%)

Regione	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Regioni LD	347	34,5	659	65,5	1.006	100
Regioni TR	42	24,6	129	75,4	171	100
Regioni MD	22	42,3	30	57,7	52	100
Totale	411	37,7	818	62,3	1.229	100

Fonte: elaborazione ANPAL su dati Schede Anagrafiche Professionali – SAP, banca dati ANPAL incentivo IO Lavoro 2020, su banca dati CO MLPS

In misura prevalente nei casi con politica attivata dopo la data di cessazione del rapporto incentivato nei diversi territori si ricorre alla Dichiarazione immediata di disponibilità al lavoro - DID per accedere alla gamma di servizi previsti in relazione alla profilazione delle persone: la media è pari all'84,1% con un picco del 93,3% nelle Regioni in transizione (Abruzzo, Molise Sardegna).

Alla Garanzia Giovani si fa ricorso maggiormente – con il 7,7% dei casi esaminati – nelle Regioni più sviluppate. Al Reddito di Cittadinanza si fa ricorso, nella misura del 13,6% sul totale delle politiche attive, soprattutto nelle Regioni meno sviluppate, con punte del 20% in Campania e del 14% in Puglia. Le politiche attive per il mercato del lavoro finanziate dalle Regioni coprono lo 0,7% dei casi a livello nazionale. Rispetto a IOSS 2019 si assiste nel complesso a una significativa riduzione del ricorso alla misura del Reddito di cittadinanza.

Tabella 26 – Tipologia di politica attivata per regione (v.a. e v.%)

Regione	Politiche regionali		Garanzia giovani		Presenza in carico attraverso Dichiarazione Immediata Disponibilità		Reddito di cittadinanza		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Abruzzo	2	5,4	1	2,7	32	86,5	2	5,4	37	100
Basilicata	0		1		45	90,0	4	8,0	50	100
Calabria			3	3,3	80	87,0	9	9,8	92	100
Campania			20	6,2	240	73,8	65	20,0	325	100
Molise			1	7,1	13	92,9			14	100
Puglia	6	3,8	4	2,5	125	79,6	22	14,0	157	100
Sardegna					114	95,0	6	5,0	120	100
Sicilia			6	1,6	339	88,7	37	9,7	382	100
Regioni LD	6	0,6	34	3,4	829	82,4	137	13,6	1.006	100
Regioni TR	2	1,2	2	1,2	159	93,0	8	4,7	171	100
Regioni MD(*)	0	0,0	4	7,7	45	86,5	3	5,8	52	100
Totale	8	0,7	40	3,3	1033	84,1	148	12,0	1.229	100

(*) L'esigua consistenza dei casi relativi a questa categoria, disaggregato a livello territoriale non consente in realtà di avanzare alcuna ipotesi significativa a livello regionale

Fonte: elaborazione ANPAL su: dati Schede Anagrafiche Professionali – SAP; banca dati ANPAL incentivo IO Lavoro 2020; su banca dati CO MLPS

Infine, il dettaglio di genere nei casi con politica attivata dopo la data di cessazione del rapporto incentivato, evidenzia una diversa composizione di accesso ai servizi tra donne e uomini (Tab. 27): la DID che, come osservato, è la politica di ingresso con maggiore consistenza numerica, vede comunque una maggiore prevalenza di uomini rispetto alla media (68,4% rispetto 66,6% di tutte le politiche attive), mentre nella Garanzia giovani e nel Reddito di Cittadinanza, le donne hanno una presenza percentuale superiore a quella registrata sul totale delle misure (rispettivamente 47,5% e 41,2%).

Tabella 27 Tipologia di politiche attive per genere (v.% rispetto alla singola politica)

Genere	Tipologia politica attiva (v.%)				
	Programma regionale ^(*)	Garanzia Giovani	DID	RDC	Totale con politica attiva
Donne	62,5	47,5	31,6	41,2	33,4
Uomini	37,5	52,5	68,4	58,8	66,6
Totale	100	100	100	100	100

(*) Il dato riguarda solamente 8 casi

Fonte: elaborazione ANPAL su dati Schede Anagrafiche Professionali – SAP, banca dati INPS incentivo IO Lavoro 2020, banca dati CO MLPS

6. Analisi di genere incentivo IO Lavoro

I dati presentati nelle tab. 28 e 29 consentono di confrontare la distribuzione degli occupati per genere e nei territori (Tab. 28) a livello nazionale con quella dei lavoratori avviati con contratti incentivati a tempo indeterminato nelle singole regioni e nelle categorie regionali per le quattro annualità in cui l’incentivo è stato finanziato dal PON SPAO e POC SPAO (Tab. 29). Rispetto alla percentuale di popolazione occupata per genere, si può osservare che non ci sono variazioni rilevanti negli anni; tuttavia, nel 2020 rispetto all’anno precedente si assiste a una lieve, ma significativa, flessione della quota di donne che in un anno scende dal 42,6% al 42,3% (nelle regioni TR e LD è -0,4%) a conferma di come la crisi di quell’anno abbia influito maggiormente sull’occupazione femminile.

Il ricorso all’utilizzo dell’incentivo IO Lavoro non sembra aver prodotto un cambiamento sul divario di genere tra occupati: 33,5% di donne a fronte del 66,5% di uomini. Con il ricorso all’incentivo IO Lavoro si assiste dunque ad un aumento di tale gap, soprattutto nelle regioni più sviluppate e in transizione. Se nei dati totali nazionali per le regioni più sviluppate su un totale di 100 occupati il 44,2% è donna, con l’utilizzo dell’incentivo la percentuale di donne che trovano occupazione scende al 39,4%. Per le regioni in transizione, se su dati nazionali si registra una percentuale di donne occupate al 41,5%, con il ricorso all’incentivo per il 2020 tale percentuale scende drasticamente al 33,1%. Tale gap è meno evidente invece nelle regioni meno sviluppate dove con il ricorso all’incentivo si registra una percentuale di occupate del 33% con IO Lavoro a fronte del 35,8% delle donne occupate senza il ricorso all’incentivo. A questo proposito, ricordiamo che la maggior parte delle risorse per il finanziamento dell’incentivo è destinata proprio a queste regioni. Si può quindi dedurre che sicuramente il ricorso a tale incentivo non sia da considerarsi come una misura per colmare il *gender gap* a livello nazionale, ma uno stimolo per il mercato occupazionale nelle regioni meno sviluppate. Tale analisi va oltremodo tenuta in considerazione in riferimento al 2020, primo anno della pandemia da Covid 19, che ha visto affacciarsi a livello mondiale una crisi globale economico finanziaria e occupazionale di difficile gestione. Va altresì considerato che spesso le donne, più degli uomini, accedono al mercato del lavoro con contratti a tempo determinato o altri rapporti di dipendenza con minori vincoli per diversi motivi evidenziati più avanti, mentre gli incentivi sono stati pensati per rendere più stabile l’occupazione favorendo il solo istituto a tempo indeterminato che notoriamente è troppo spesso a vantaggio degli uomini. Per tale motivo, in generale, le percentuali di donne che accedono all’incentivo sono significativamente più basse di quelle degli uomini, nello stesso mercato del lavoro.

Tabella 28 – Popolazione occupata (15-64 anni) per genere e per annualità, in Italia e nelle singole partizioni (v.%)

Categoria di regioni	2017		2018		2019		2020	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Regioni in transizione	40,7	59,3	40,8	59,2	41,9	58,1	41,5	58,5
Regioni meno sviluppate	36	64	36,2	63,8	36,2	63,8	35,8	64,2
<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>	<i>36,9</i>	<i>63,1</i>
Regioni più sviluppate	44,4	55,6	44,4	55,6	44,5	55,5	44,2	55,8
Totale Italia	42,4	57,6	42,4	57,6	42,6	57,4	42,3	57,7

Fonte: elaborazione ANPAL su dati EUROSTAT database LFS (estrazione luglio 2022)

Tabella 29 – Lavoratori avviati con contratti incentivati a tempo indeterminato per genere, per regione e per partizione territoriale negli anni 2017, 2018, 2019 e con Incentivo IO LAVORO 2020 (v.%)

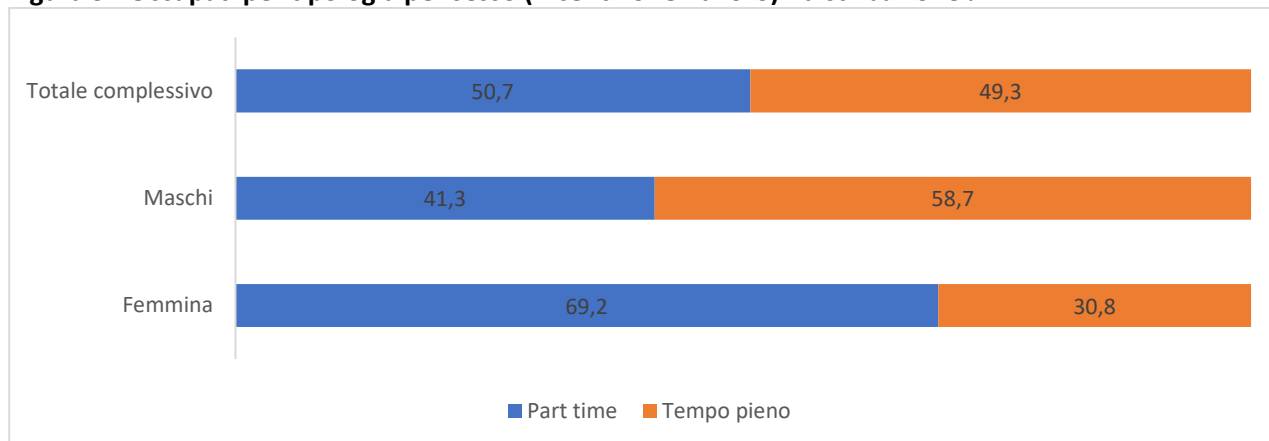
Regione	Incentivo occupazione Sud 2017		Incentivo occupazione Mezzogiorno 2018		Incentivo Occupazione Sviluppo Sud 2019		Incentivo IO Lavoro 2020	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Abruzzo	37,9	62,1	38,1	61,9	39,1	60,9	37,6	62,4
Basilicata	36,7	63,3	35,4	64,6	31	69	31	69
Calabria	36,1	63,9	33,5	66,5	29,6	70,4	30,3	69,7
Campania	35,5	64,5	36,8	63,2	33,7	66,3	33,6	66,4
Molise	33,2	66,8	33,6	66,4	33,1	66,9	29,9	70,1
Puglia	37,8	62,2	38,2	61,8	35,6	64,4	35,6	64,4
Sardegna	36,3	63,7	36,6	63,4	35,2	64,8	31,3	68,7
Sicilia	36,2	63,8	36,9	63,1	33,8	66,2	31,9	68,1
Emilia-Romagna							36	64
Friuli-Venezia Giulia							39,3	60,7
Lazio							38	62
Liguria							37,1	62,9
Lombardia							40,5	59,5
Marche							39,8	60,2
Piemonte							45,4	54,6
Toscana							29,2	70,8
Trentino-Alto Adige							40,7	59,3
Umbria							46,1	53,9
Valle d'Aosta							29,4	70,6
Veneto							41,4	58,6
<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>33,1</i>	<i>66,9</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>	<i>33,0</i>	<i>67,0</i>
<i>Regioni Più sviluppate</i>							<i>39,4</i>	<i>60,6</i>
Totale complessivo	36,3	63,7	36,8	63,2	34,1	65,9	33,5	66,5

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Tipologia di lavoro

Andando ad analizzare la tipologia di lavoro, in riferimento ai contratti attivati con incentivo (Fig.3), il part time risulta essere, seppur di poco (+1,4%), la tipologia più attivata. A tale tipologia, in particolare, fanno maggiormente ricorso le donne, nel 69,2% a fronte del 41,3% degli uomini. Come noto, il ricorso a tale tipologia è dovuto ad una maggiore flessibilità e gestione dei tempi per la conciliazione vita-lavoro-famiglia da parte delle donne che il part time consente. Tale necessità è stata inoltre maggiormente avvertita durante la pandemia, dove i carichi familiari per le donne sono notevolmente cresciuti (es. chiusura scuole, *caregiver* familiare, etc.).

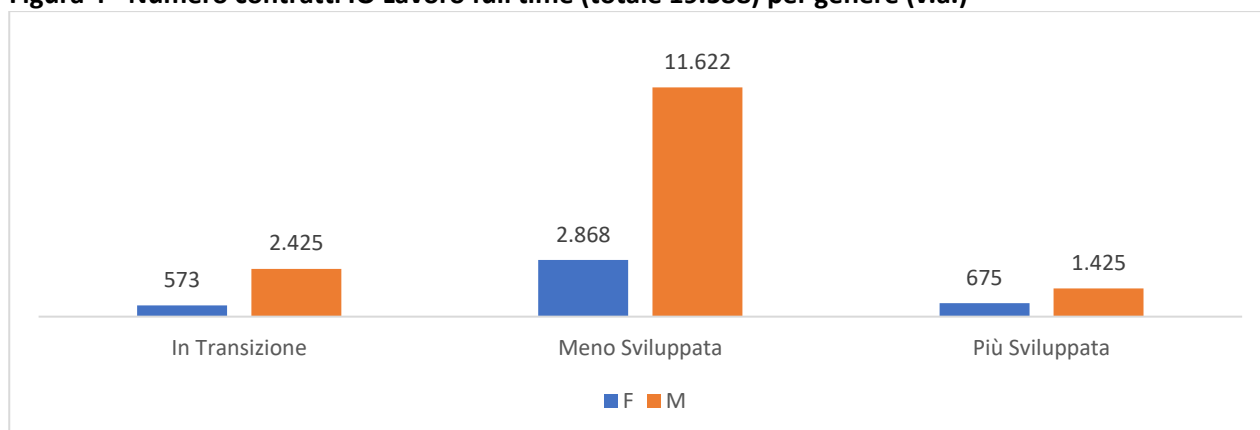
Figura 3 - Occupati per tipologia per sesso (Incentivo IO Lavoro) - distribuzione %



Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

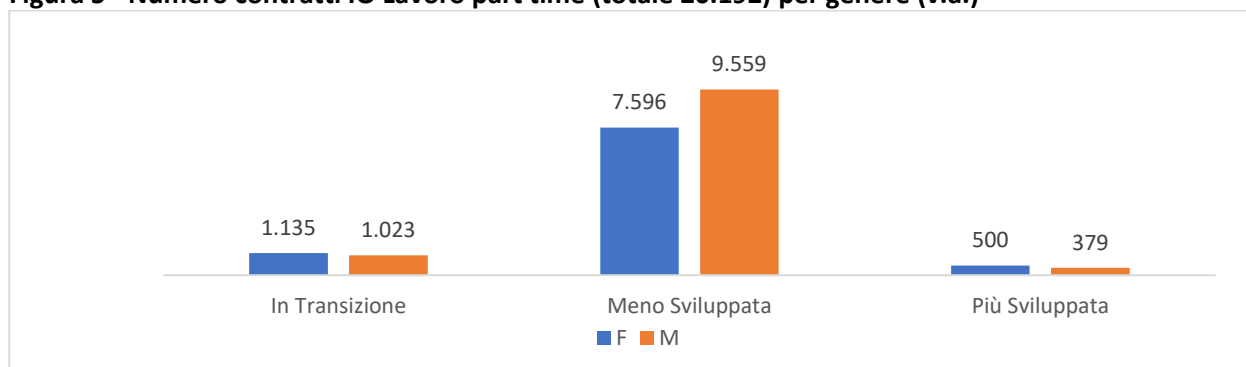
Tale analisi viene confermata se si osserva nello specifico il numero totale dei contratti incentivati attivati per tipologia di lavoro: sono stati avviati 19.588 contratti (Fig.4) a tempo pieno e 20.192 (Fig. 5) contratti a tempo parziale. In particolare, rispetto all'analisi di genere sulle tipologie di lavoro, solamente il 21% dei contratti full time è stato attivato a donne, mentre per i contratti part time la percentuale passa al 54% (Fig. 6). Si conferma anche per le attivazioni dei contratti incentivati con IO Lavoro la tendenza nazionale già osservata sul mercato del lavoro italiano della prevalenza del contratto part time a donne.

Figura 4 - Numero contratti IO Lavoro full time (totale 19.588) per genere (v.a.)



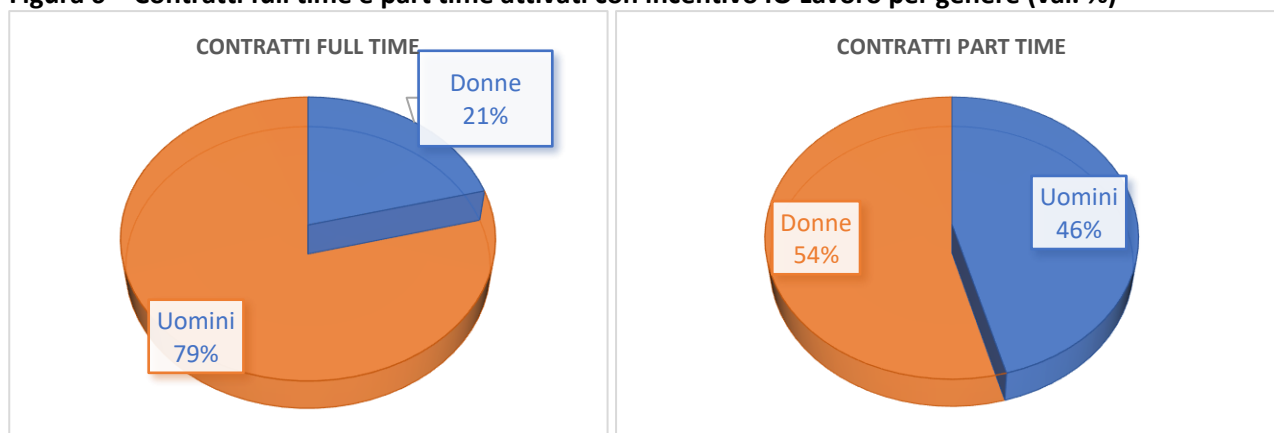
Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Figura 5 - Numero contratti IO Lavoro part time (totale 20.192) per genere (v.a.)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Figura 6 – Contratti full time e part time attivati con incentivo IO Lavoro per genere (val. %)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Essendo le risorse dell'incentivo IO Lavoro destinate prevalentemente alle regioni meno sviluppate, il numero dei contratti attivati sia full time che part time per tale area geografica è nettamente superiore a quelli attivati nelle restanti aree come si evidenzia negli istogrammi. Inoltre, bisognerebbe condurre analisi più approfondite per capire quanto l'utilizzo del part time per le donne sia una scelta volontaria o obbligata, aspetto questo dibattuto e che in alcune aree del Paese potrebbe far propendere per la seconda ipotesi dal momento che vi si riscontra una minore densità e spesso qualità dei servizi a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro²⁰.

Reddito mensile per tipologia di lavoro e genere

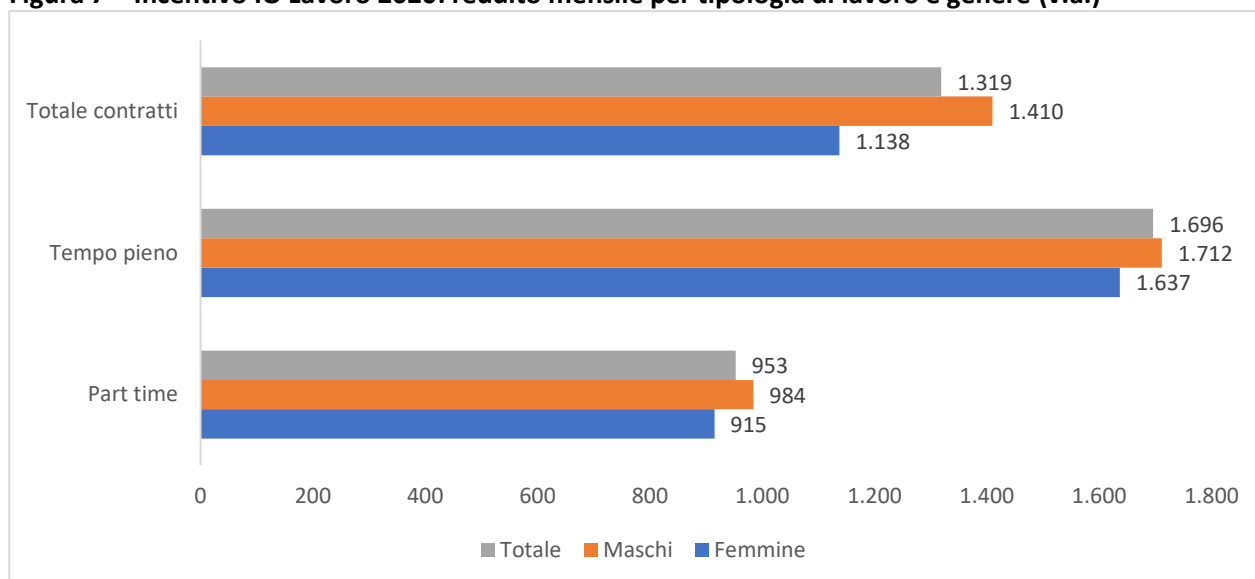
Andando ad analizzare il reddito mensile medio (Fig.7), anche con il ricorso all'incentivo IO Lavoro, si conferma il fenomeno del divario retributivo di genere, *gender pay gap*, già noto nel mercato del lavoro italiano e internazionale. In media le donne ricevono infatti una retribuzione inferiore rispetto agli uomini: 1.319 euro a fronte di 1.410 euro degli occupati uomini. Tale gap si ripropone per entrambe le tipologie contrattuali: part time (915 euro reddito medio mensile per le donne a fronte di 984 euro per gli uomini) e full time (1.637 euro per le donne e 1.712 euro per gli uomini).

Analizzando più nello specifico il fenomeno per tipologia di lavoro (Tab. 30), per i contratti a tempo pieno tale gap è più accentuato nelle regioni in transizione con una differenza salariale di 84 euro, mentre appare piuttosto livellato nelle regioni più sviluppate (63 euro) e in quelle meno sviluppate (65 euro).

Rispetto ai contratti part time, invece tale differenza è molto più evidente nelle regioni meno sviluppate con 83 euro mensili in meno per le donne. Il gap si riduce nelle regioni più sviluppate a 47 euro per calare drasticamente a 13 euro nelle regioni in transizione.

²⁰ Alcuni dati più specifici in questa direzione sono presenti nello studio *Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e resilienza per ridurle*, a cura del Ministero dell'Economia e delle Finanze, anno 2021. In modo specifico si veda l'analisi presente nel paragrafo 1.2 - Conciliazione tra vita privata e vita professionale. [Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle \(mef.gov.it\)](https://www.mef.gov.it/le-diseguaglianze-di-genere-in-italia-e-il-potenziale-contributo-del-piano-nazionale-di-ripresa-e-resilienza-per-ridurle)

Figura 7 – Incentivo IO Lavoro 2020: reddito mensile per tipologia di lavoro e genere (v.a.)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Tabella 30 – Reddito medio mensile (in euro) per categoria di regione e tipo di lavoro: differenza di genere (v.a.)

Categoria di Regioni	Lavoro Tempo pieno				Lavoro Part time			
	F	M	Totale	Diff per categoria regionale	F	M	Totale	Diff per categoria regionale
In Transizione	1.662	1.747	1.731	-84	1.015	1.028	1.021	-13
Meno Sviluppate	1.651	1.715	1.703	-65	893	977	940	-83
Più Sviluppate	1.558	1.621	1.601	-63	1.017	1.064	1.037	-47
Totale	1.637	1.712	1.696	-75	915	984	953	-69

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

Livelli professionali e istruzione

In questa parte viene introdotta una classificazione dei livelli professionali non utilizzata nelle precedenti analisi (ciclo incentivi 2017-2019) che fa riferimento a ISCO (*International Standard Classification of Occupations*). In particolare, sono state considerate due variabili classificatorie, la prima raccoglie le categorie professionali (versione ISCO-2008) al primo digit che contiene complessivamente 10 macro categorie (tipologie di professioni); la seconda indica il livello professionale a cui dovrebbero corrispondere le categorie e si compone di 4 modalità da “basso” ad “alto”. Per l’analisi è stato scelto di considerare quest’ultima variabile in quanto si è riscontrato un elevato quadro di corrispondenza tra categorie professionali e livello, così come si evince lo schema 1.

Schema 1 - Corrispondenza tra il livello delle professioni e tipologia delle professioni (1 digit ISCO -08)

Classificazioni per livello delle professioni (ISCO) (variabile Labell_SKILL)	Tipologia di professioni prevalenti per livello (variabile DES_1DGT)	% di presenza nel data base (corrispondenza tra le 2 variabili)
Basse	Professioni non qualificate	100%
Medio basse	Artigiani, operai specializzati e agricoltori; Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili; Impiegati; Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	99,80%
Medio alte	Professioni tecniche	95,70%
Alte	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	89,30%

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Passando, dunque, ad analizzare il livello professionale dei contratti attivati con incentivo, si osserva una tendenza ad assumere le donne per professioni più qualificate. Prendendo a riferimento quelle di alto livello sono state infatti assunte il 5% delle donne a fronte del 2,9% degli uomini e, per livelli professionali medio alti, il 10,9% delle donne a fronte del 7,5% degli uomini (Tab. 31). Di contro, gli uomini assunti con contratto incentivato per professioni di basso livello professionale sono stati il 24,1% del totale a fronte del 7,6% delle donne. In particolare, su quest'ultimo dato ovviamente pesa la tendenza ad occupare uomini per professioni più tipicamente maschili es. settore metalmeccanico, e costruzioni etc.

Tabella 31 - Livello professioni dei contratti incentivati per genere (v.a e v.%)

Livello professionale	F	M	T	F	M	T
		v.a.			val.%	
Alto	662	771	1.433	5,0	2,9	3,6
Basso	1.019	6.375	7.394	7,6	24,1	18,5
Medio alto	1.456	1.992	3.448	10,9	7,5	8,6
Medio basso	10.202	17.261	27.463	76,3	65,1	68,9
ND	33	97	130	0,2	0,4	0,3
Totale	13.372	26.496	39.868	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Dal rapporto tra titoli di studio e livello professionale degli assunti con contratti incentivati, sui dati totali appare esserci coerenza rispetto al loro posizionamento nel mercato del lavoro. Il 37,8% degli occupati ha un titolo di istruzione secondaria inferiore ed è stato assunto per il 37,7% a livello medio bassi e per il 56% in professioni basse (Tab. 32). Coerenza si ritrova anche per quel che riguarda gli occupati con istruzione terziaria (10%) occupati al 51,9% in professioni alte e al 34% in quelle medio alte. La maggior parte dei contratti incentivati sono stati attivati a lavoratori con un'istruzione di livello secondario superiore (47%) impiegati poi in livelli professionali medio alti (53,3%) e alti (39,6%).

Tabella 32 – Livello di istruzione per livello professionale dei contratti incentivati (femmine e maschi)(v.%)

Livello di istruzione	Livello professionale					Totale
	Alto	Basso	Medio alto	Medio basso	ND	
Istruzione primaria	0,1	4,2	0,3	1,8	1,5	2,0
Istruzione secondaria inferiore	6,8	56,6	10,8	37,7	38,5	37,8
Istruzione secondaria superiore	39,6	31,9	53,3	50,7	44,6	47,0
Istruzione terziaria	51,9	1,3	34,0	7,1	10,8	10,0
Nessun titolo di studio	1,5	6,0	1,5	2,7	4,6	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Osservando più nello specifico in un'ottica di genere il rapporto tra titoli di studio e livello professionale, si osserva che, come notato precedentemente per l'assunzione delle donne in livelli professionali più elevati, le stesse possiedono anche un livello di istruzione più elevato rispetto ai colleghi uomini: il 55,9% ha un'istruzione superiore secondaria e il 17,8% un'istruzione terziaria (Tab. 33). Tra gli uomini (Tab.34) invece gli occupati con istruzione superiore secondaria sono il 42,5% e solo il 6,1% ha un'istruzione terziaria. Inoltre, la maggioranza degli uomini a cui è stato attivato un contratto incentivato (il 45,2%) ha un'istruzione secondaria inferiore a fronte del 23,1% delle donne. Anche se la coerenza tra titoli di studio e livelli professionali sembra essere confermata dai dati per genere, c'è un dato interessante da evidenziare: appare come le donne con istruzione terziaria siano state occupate anche per livelli professionali medio bassi nel 12,1% dei casi contro il 4,2% degli uomini. Questo tenderebbe a evidenziare un maggiore sotto inquadramento per le donne in livelli professionali medio bassi.

Tabella 33 – Livello d’istruzione per livello professionale dei contratti incentivati (femmine) (v.%)

Livello d’istruzione	Livello professionale					Totale
	Alto	Basso	Medio alto	Medio basso	ND	
Istruzione primaria	0,2	3	0,2	0,7	0	0,8
Istruzione secondaria inferiore	3,6	49,7	7,3	24	18,2	23,1
Istruzione secondaria superiore	35	40,3	41,8	60,7	63,6	55,9
Istruzione terziaria	59,4	2,5	49	12,1	18,2	17,8
Nessun titolo di studio	1,8	4,5	1,6	2,4	0	2,5
Totale complessivo	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Tabella 34 – Livello d’istruzione per livello professionale dei contratti incentivati (maschi) (v.%)

Livello d’istruzione	Livello professionale					Totale
	Alto	Basso	Medio alto	Medio basso	ND	
Istruzione primaria	0,1	4,4	0,4	2,4	2,1	2,7
Istruzione secondaria inferiore	9,6	57,7	13,4	45,8	45,4	45,2
Istruzione secondaria superiore	43,5	30,6	61,7	44,7	38,1	42,5
Istruzione terziaria	45,5	1,1	23,1	4,2	8,2	6,1
Nessun titolo di studio	1,3	6,2	1,4	2,9	6,2	3,5
Totale complessivo	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Tenuta contrattuale e tenuta occupazionale

Procedendo su una specifica di genere per tenuta contrattuale e occupazionale per livello di istruzione, come precedentemente analizzate (Par. 2), si evince che più elevato è il titolo di studio maggiore è la tenuta contrattuale sia allo scadere dell’incentivo, 12 mesi, che a 18 mesi (Tab. 35). Chi possiede un titolo di studio di istruzione terziaria, ad 1 anno dall’assunzione continua, infatti, ad essere occupato con lo stesso contratto per l’84,7% contro l’80,7% di chi possiede un’istruzione primaria. A 18 mesi, anche se la tenuta contrattuale in generale tende a scendere, si conferma la tendenza osservata precedentemente ossia chi ha un livello di istruzione maggiore ha più probabilità di mantenere il proprio contratto: il 74,9% ha un’istruzione terziaria a fronte del 69,1% degli occupati con livello di istruzione primaria.

Passando all’analisi di genere, le donne risultano avere sia a 12 mesi che a 18 mesi una tenuta contrattuale maggiore rispetto agli uomini. Nel primo caso, a 12 mesi, a mantenere lo stesso tipo di contratto sono l’84,6% delle donne a fronte del 81,9% degli uomini. A distanza di 18 mesi, risulta occupato il 74,5% delle donne a fronte del 71,3% degli uomini. Solamente se si considera la tenuta occupazionale ad 1 anno di uomini e donne con istruzione terziaria, la percentuale di occupati rimane sostanzialmente invariata: l’84,6% di donne e 84,8% di uomini. A fronte dei dati analizzati, si evince che le donne che possiedono un titolo di studio più elevato hanno una tenuta contrattuale maggiore.

Tabella 35 – Tenuta contrattuale a 12 mesi (scadenza del contratto incentivato) e a 18 mesi per genere e livello d’istruzione (v.%)

Livello d’istruzione	Tenuta contrattuale a 12 mesi			Tenuta contrattuale a 18 mesi		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Istruzione primaria	83,2	80,3	80,7	73,4	68,4	69,1
Istruzione secondaria inferiore	82,1	80,1	80,5	71,0	69,0	69,5
Istruzione secondaria superiore	85,5	83,6	84,3	75,7	73,7	74,5
Istruzione terziaria	84,6	84,8	84,7	75,3	74,4	74,9
Nessun titolo di studio	85,4	82,1	83,0	75,7	67,0	69,3
Totale	84,6	81,9	82,8	74,5	71,3	72,4

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

La tendenza ad una migliore tenuta contrattuale delle donne però appare confermata soprattutto se si considerano le professioni basse e medio basse (Tab. 36). Nelle professioni alte e medio alte, infatti, ad avere una maggiore tenuta contrattuale sono gli uomini: l'87,2% a fronte del 85,2% per le donne in quelle alte e l'85,8% a fronte dell'82,3% per le donne nei livelli medio alti a 12 mesi. Seppure con le dovute differenze di tenuta contrattuale al ribasso sui dati generali, tale tendenza si manifesta anche nella tenuta contrattuale a 18 mesi.

Tabella 36 – Tenuta contrattuale a 12 mesi (scadenza del contratto incentivato) e a 18 mesi per genere e livello professionale (v.%)

Livello professionale	Tenuta contrattuale a 12 mesi			Tenuta contrattuale a 18 mesi		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Alto	85,2	87,2	86,3	76,6	77,5	77,1
Basso	78,9	78,6	78,6	65,3	66,4	66,2
Medio alto	82,3	85,8	84,3	74,9	75,8	75,5
Medio basso	85,4	82,5	83,5	75,2	72,1	73,3
Totale	84,6	81,9	82,8	74,5	71,3	72,4

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

A differenza della tenuta contrattuale, in quella occupazionale nell'analisi per genere emerge una lieve difficoltà delle donne nel mantenere la condizione di occupate rispetto agli uomini sia a 12 che a 18 mesi: 91,8% delle donne a fronte del 92,5% degli uomini a 12 mesi e 87,4% delle donne ancora occupata a fronte del 89,5% degli uomini (Tab. 37). La differenza di tenuta occupazionale potrebbe essere spiegata dal fatto che le donne che perdono lavoro più difficilmente tendono a cercarne un altro. Tale distanza si assottiglia però se consideriamo il titolo di studio: infatti sia a 12 mesi che a 18 mesi, la tenuta occupazionale per donne e uomini con titoli di studio di istruzione terziaria è pressoché identica. E anche per gli occupati con incentivo con istruzione primaria a 12 mesi la tenuta occupazionale non presenta grosse divergenze tra uomini e donne.

Tabella 37 – Tenuta occupazionale a 12 mesi e a 18 mesi per genere e livello d'istruzione (v.%)

Livello d'istruzione	Tenuta occupazionale a 12 mesi			Tenuta occupazionale a 18 mesi		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Istruzione primaria	91,6	91,1	91,2	79,7	86,6	85,8
Istruzione secondaria inferiore	89,8	91,6	91,3	85,0	88,9	88,1
Istruzione secondaria superiore	92,1	93,2	92,8	87,5	90,2	89,2
Istruzione terziaria	93,5	93,6	93,5	90,2	90,9	90,5
Nessun titolo di studio	91,8	93,2	92,9	89,0	87,9	88,2
Totale	91,8	92,5	92,3	87,4	89,5	88,8

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS

Rispetto ai livelli professionali, si osserva che (Tab.38) a 12 e 18 mesi dall'attivazione di un contratto incentivato per ricoprire posizioni professionali di livello medio alto, uomini e donne mostrano una tenuta occupazionale molto simile (anche un poco migliore per le donne a 12 mesi, con 93,9% contro 93,5% per gli uomini). Per tutti gli altri livelli professionali, invece, la tenuta occupazionale sia a 12 che a 18 mesi si mostra sempre migliore per gli uomini che per le donne. In riferimento all'attivazione dei contratti incentivati con IO Lavoro, si può sostenere, così come per la tenuta contrattuale anche per quella occupazionale, che sia a 1 anno che a 18 mesi avere un titolo di studio elevato e occupare un livello professionale elevato permette di rimanere nel mercato del lavoro più a lungo e questo aspetto è in qualche modo "protettivo" rispetto alle donne. In parte diverso, come abbiamo evidenziato sopra, è l'aspetto di inquadramento, laddove le donne, pur in presenza di titoli di studio più elevati vengono in parte "sotto-inquadrate".

Tabella 38 – Tenuta occupazionale a 12 mesi e a 18 mesi per genere e livello professionale (val.%)

Livello professionale	Tenuta occupazionale a 1 anno			Tenuta occupazionale a 18 mesi		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Alto	92,6	95,5	94,1	90,7	92,4	91,6
Basso	89,5	91,2	91,0	83,4	88,3	87,6
Medio alto	93,9	93,5	93,6	90,6	90,8	90,7
Medio basso	91,7	92,7	92,3	87,1	89,6	88,7
Totale	91,8	92,5	92,3	87,4	89,5	88,8

Fonte: elaborazione ANPAL su dati del sistema informativo ANPAL e banca dati CO MLPS



COLLANA
FOCUS
ANPAL