

# LA DOMANDA DI LAVORO PER BACINO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

*Analisi dei percorsi di riattivazione dei lavoratori cessati*

**2021**

# **LA DOMANDA DI LAVORO PER BACINO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO**

Analisi dei percorsi di riattivazione  
dei lavoratori cessati

## **2021**

*Il Rapporto è stato elaborato da Anpal Servizi, Direzione Studi e Ricerche – Applicazioni di Data Science, nell’ambito del “Programma Statistico Nazionale 2020-2022” del SISTAN (Sistema Statistico Nazionale).*

*Hanno partecipato alle elaborazioni statistiche e alla stesura dei capitoli: Maurizio Sorcioni, Simona Calabrese, Marco Elia, Massimiliano Galli, Cristian Liberti, Marco Manieri, Leopoldo Mondauto, Stefania Palombi.*

*Testo chiuso a Dicembre 2021*

*La pubblicazione è disponibile su Internet, sul portale di Anpal Servizi nella sezione LaborStat, all’indirizzo:*

<https://www.anpalservizi.it/attivita/knowledge/osservatorio-sui-mercati-locali-del-lavoro>

## SOMMARIO

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>AVVERTENZA METODOLOGICA .....</b>                                                  | <b>5</b>  |
| <b>PREMESSA.....</b>                                                                  | <b>7</b>  |
| <b>1. DALLA CESSAZIONE ALL'ATTIVAZIONE: IL QUADRO STATISTICO DI RIFERIMENTO .....</b> | <b>9</b>  |
| <i>1.1. LA DIMENSIONE TERRITORIALE .....</i>                                          | <i>11</i> |
| <b>2. TEMPI MEDI DI RIATTIVAZIONE.....</b>                                            | <b>14</b> |
| <i>2.1 LE DIFFERENZE REGIONALI .....</i>                                              | <i>17</i> |
| <b>3. CARATTERISTICHE DELLA RIATTIVAZIONE.....</b>                                    | <b>19</b> |
| <i>3.1 L'IMPORTANZA DELLA VARIABILE GEOGRAFICA.....</i>                               | <i>25</i> |
| <i>3.2 LE TRANSIZIONI TRA PROFESSIONI CON COMPETENZE DIVERSE.....</i>                 | <i>26</i> |

## AVVERTENZA METODOLOGICA

*Definizione e ricostruzione dei bacini amministrativi comunali di riferimento dei Centri per l'Impiego.*

La costruzione dell'aggregato dei confini amministrativi dei bacini di competenza degli uffici pubblici del lavoro è determinata dai dati attinenti all'anagrafica e ai comuni associati ai Centri per l'Impiego contenuti nel file della "Classificazione Standard" di fonte ANPAL<sup>1</sup>.

La realizzazione dell'aggregato si basa sull'universo dei comuni italiani (7.904, dato Istat 2020)<sup>2</sup> raggruppati per bacino amministrativo dei CPI (540, dato Anpal 2020).

Il bacino amministrativo di riferimento dei CPI è ottenuto dall'insieme di comuni limitrofi di competenza territoriale di ogni singolo Centro per l'Impiego, tranne che per le *Aree metropolitane* di Genova, Roma, Napoli e per il comune Corigliano-Rossano: nei suddetti casi i bacini sono suddivisi per ripartizione sub-comunale.

Per tale ragione, disponendo dei dati delle *Comunicazioni Obbligatorie* a livello territoriale comunale, al fine di ricondurre ai bacini amministrativi dei CPI le informazioni sui movimenti di assunzione e cessazione, per i casi di Roma, Napoli, Genova e Corigliano-Rossano, i diversi bacini amministrativi sub comunali corrispondono al comune di riferimento. Il numero totale di aree territoriali di competenza dei CPI oggetto di analisi è, dunque, pari a 534.

### *I dati delle Comunicazioni Obbligatorie.*

I dati utilizzati sono quelli delle Comunicazioni Obbligatorie. Ai fini delle elaborazioni contenute nel presente *Rapporto*, sono stati considerati i soli movimenti di assunzione e cessazione dei contratti di lavoro dipendente e parasubordinato di fonte UNILAV.

La platea osservata è costituita da circa 6 milioni di individui che hanno avuto almeno una cessazione di rapporto di lavoro compresa tra il 1° Gennaio 2019 e il 31 Dicembre 2020. Sono stati esclusi dall'analisi:

- i *Professori di scuola secondaria superiore, Professori di scuola secondaria inferiore, Professori di scuola primaria, Professori di scuola pre-primaria, Bidelli e professioni assimilate*;
- chi ha avuto almeno un contratto con la P.A., ovvero con uno o più soggetti datoriali contenuti nella lista delle *Amministrazioni pubbliche* reperibile sul sito: [www.indicepa.gov.it](http://www.indicepa.gov.it);

<sup>1</sup> Reperibile all'indirizzo: <https://www.anpal.gov.it/en/web/guest/classificazioni-e-standard>.

<sup>2</sup> Reperibili all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/6789>.

- chi ha interrotto il proprio rapporto di lavoro per *Decesso, Pensionamento, Recesso con lavoratore in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia*;
- chi ha avuto almeno un tirocinio nel periodo considerato;
- chi, alla data di cessazione del contratto, aveva meno di 16 anni di età.

Con riferimento alla dimensione territoriale, tutti i dati sono da intendersi come relativi al domicilio degli individui interessati.

## PREMESSA

Lo studio qui proposto, previsto dal *Programma Statistico Nazionale* (PSN) e alla sua seconda edizione, è realizzato interamente sui dati delle Comunicazioni Obbligatorie.

Com'è noto, i dati amministrativi relativi all'attivazione, cessazione, trasformazione dei contratti di lavoro a carattere dipendente e parasubordinato sono ormai da lungo tempo sotto la lente di ingrandimento della ricerca. Le analisi che si possono effettuare e i fenomeni che è possibile indagare sono molteplici.

Nelle pagine che seguono si è inteso osservare il mercato del lavoro da un'angolazione insolita, poco esplorata nel suo insieme; le domande all'origine del presente studio sono state formulate con l'intenzione di approssimare risposte la cui natura non si esaurisca nella pur importante ricostruzione fenomenologica delle dinamiche occupazionali, ma altresì con la finalità di far emergere conoscenze utili anche a chi si trova a dover agire concretamente sul terreno delle politiche per l'occupazione.

Tutti i dati raccolti e le stime effettuate, infatti, trovano nella dimensione territoriale dei bacini di competenza dei Centri per l'Impiego il loro contesto prioritario. Proprio in ragione della natura delle analisi condotte, tutte le informazioni contenute nel presente *Rapporto* di ricerca sono state rese accessibili all'esplorazione e alla navigazione per il tramite di un cruscotto (raggiungibile all'indirizzo:

<https://public.tableau.com/app/profile/anpalservizi/viz/Percorsidiattivazioneidelavoratoricessati/Riattivati>).

Ma quali sono i quesiti a cui si è cercato di rispondere sfruttando il grande patrimonio informativo delle Comunicazioni Obbligatorie?

I dati amministrativi in questione hanno una natura granulare e nel loro insieme definiscono il flusso della domanda di lavoro così come si esplica concretamente nella quotidianità del mondo delle imprese e dei cittadini. Pertanto, ci si è chiesti innanzi tutto: chi cessa il proprio contratto, ne trova uno nuovo? Quanti di quelli che hanno interrotto la propria esperienza professionale sono nuovamente assunti? Ci sono differenze relativamente alle caratteristiche individuali, ovvero hanno un peso il genere, l'età, la cittadinanza? Si rilevano differenze significative in ragione della professione svolta, della tipologia contrattuale o della natura della cessazione? Il territorio nel processo di riattivazione ha un peso? Il *Capitolo 1* tenterà di ricostruire dati ed evidenze capaci di rispondere a tali quesiti.

Il *Capitolo 2* tenterà di compiere un passo in avanti, aggiungendo una ulteriore dimensione allo studio così da dare maggiore profondità ai dati, ovvero si ricostruiranno i tempi medi di attesa al nuovo contratto per ciascuna delle caratteristiche del rapporto di lavoro e degli individui interessati.

Infine, il *Capitolo 3* completerà le analisi dedicando spazio alla natura della riattivazione. Si cercherà di formulare risposte a domande quali: l'assunzione che ha determinato il

reinserimento occupazionale prevede lo stesso datore del precedente contratto? La qualifica è la stessa di quella della cessazione? Si è verificato un aumento del livello di competenze richieste nell'esercizio del lavoro rispetto al precedente impiego oppure una diminuzione? La tipologia contrattuale è la medesima o si è verificata una transizione da forme permanenti a temporanee?

L'auspicio è che quanto fatto possa illuminare un altro piccolo frammento del mercato del lavoro, facendo così emergere la filigrana meno apparente che innerva le dinamiche occupazionali.

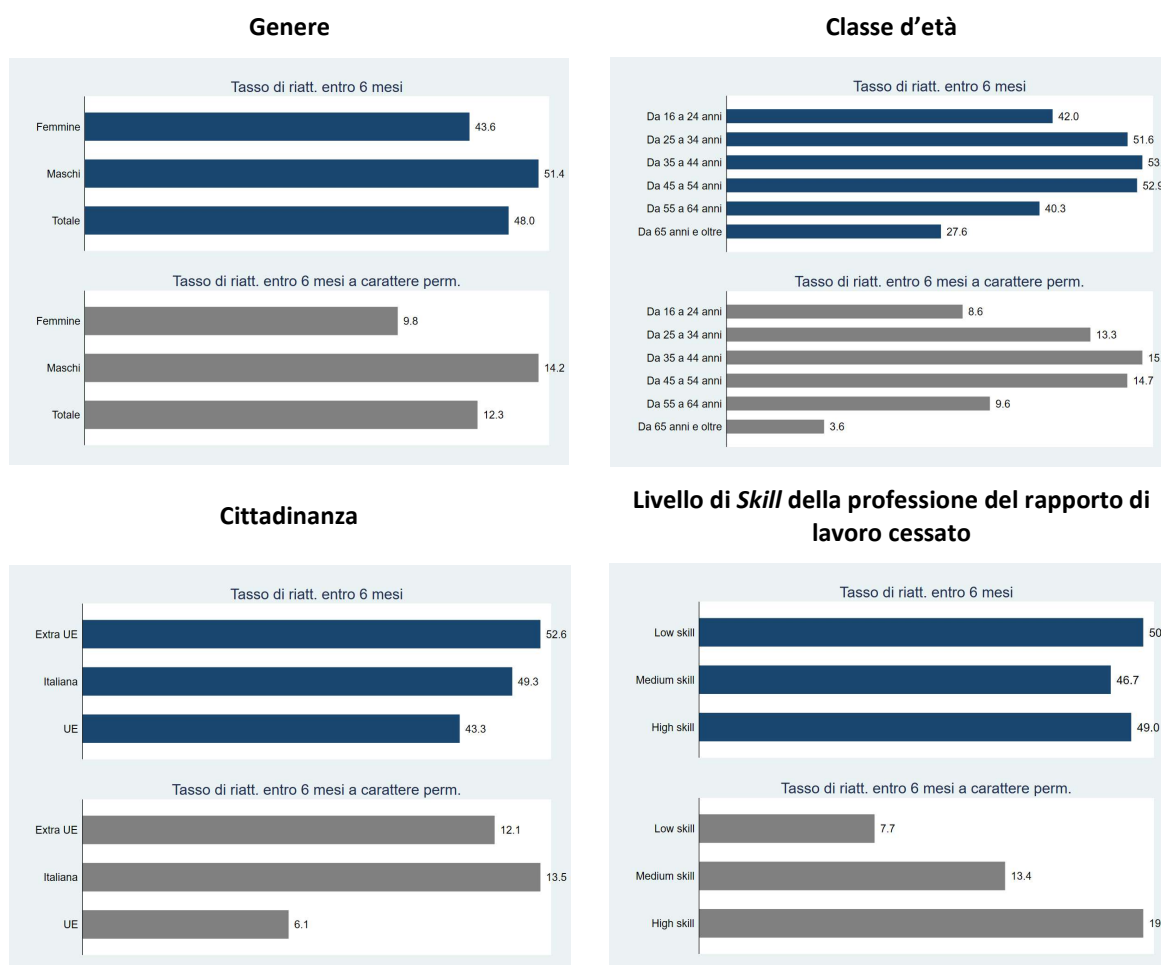
# 1. DALLA CESSAZIONE ALL'ATTIVAZIONE: IL QUADRO STATISTICO DI RIFERIMENTO

In questo primo capitolo, viene analizzata la condizione occupazionale, a distanza di sei mesi, dei soggetti che hanno visto concludersi un rapporto di lavoro tra il 1° Gennaio 2019 e il 31 Dicembre del 2020. Per tale finalità, si è deciso di stimare il tasso di riattivazione, calcolato come la quota di quei lavoratori che sono riusciti a ritrovare un lavoro, indipendentemente dalla durata e dalla tipologia contrattuale.

Dei circa 6 milioni di individui considerati, il 48,0% si riattiva entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato. Tale percentuale è pari al 43,6% per le donne e raggiunge la soglia del 51,4% per gli uomini.

È, invece, del 12,3% la percentuale di soggetti che hanno ritrovato un contratto di lavoro a carattere permanente (ovvero a tempo indeterminato o in apprendistato).

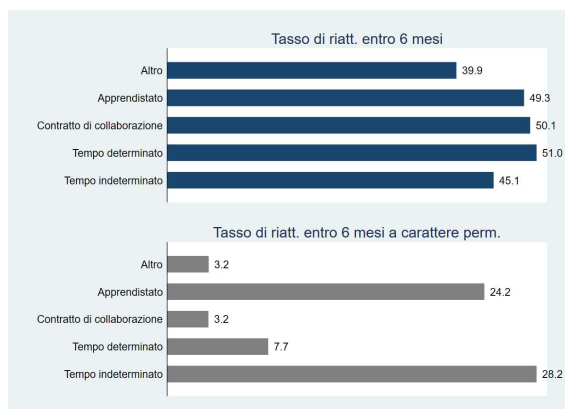
**Figura 1.1. Tasso di riattivazione entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato.**



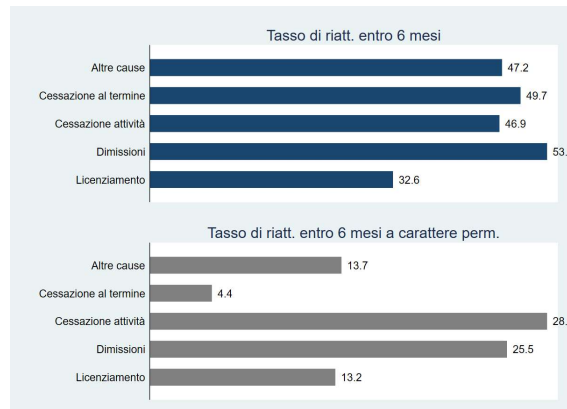
*segue*

segue

#### Tipo contratto della cessazione



#### Causa di cessazione del rapporto di lavoro



Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

Gli individui appartenenti alle classi di età intermedie, 25-34 anni, 35-44 anni e 45-54 anni, si riattivano in più del 50% dei casi. Valori più bassi si registrano per la classe di età 16-24 anni (42%), e per le classi 55-64 anni e 65 anni e oltre, con valori pari al 40,3% e al 27,6% rispettivamente.

La riattivazione a carattere permanente avviene nel 15,2% dei casi per i soggetti con un'età compresa tra i 35 e i 44 anni, nel 14,7% tra i 45 e i 54 anni e, infine, interessa il 13,3% dei 25-34enni. Valori inferiori al 10% si registrano per le rimanenti classi di età.

Il tasso di riattivazione per cittadinanza mostra un coinvolgimento maggiore dei cittadini Extra UE (52,6%), rispetto agli italiani (49,3%) e ai cittadini comunitari (43,3%). Per il tasso di riattivazione a carattere permanente si registra un valore più alto tra gli italiani (il 13,5%), rispetto agli stranieri Extra UE e UE (rispettivamente 12,1% e 6,1%).

Per quanto riguarda il *livello di skill* della professione, riferita come detto in premessa al rapporto di lavoro cessato, emerge come la quota di riattivati entro 6 mesi riguardi il 50,3% nel caso delle professioni *Low skill*, il 49% di quelle *High skill* e il 46,7% delle *Medium skill*.

Il tasso di riattivazione a carattere permanente segue la gerarchia delle *skill* facendo registrare il valore più alto tra le professioni *High skill*, pari al 19,5%, a seguire le professioni *Medium skill*, con un valore del tasso pari al 13,4%, e infine le *Low skill* con il tasso che scende al 7,7%.

Più del 50% di coloro che hanno visto concludersi un rapporto di lavoro in *collaborazione* o a *tempo determinato* è riuscito a riattivarsi entro i 6 mesi, il 49,3% nel caso dell'*apprendistato* e il 45,1% per il *tempo indeterminato*.

Il 28,2% di chi aveva un contratto di lavoro a tempo indeterminato riesce a ritrovare un lavoro di analoga durata. Percentuale che cala al 24% per gli apprendisti. Valori più bassi si registrano per il *tempo determinato* e il *contratto di collaborazione* (7,7% e 3,2% rispettivamente).

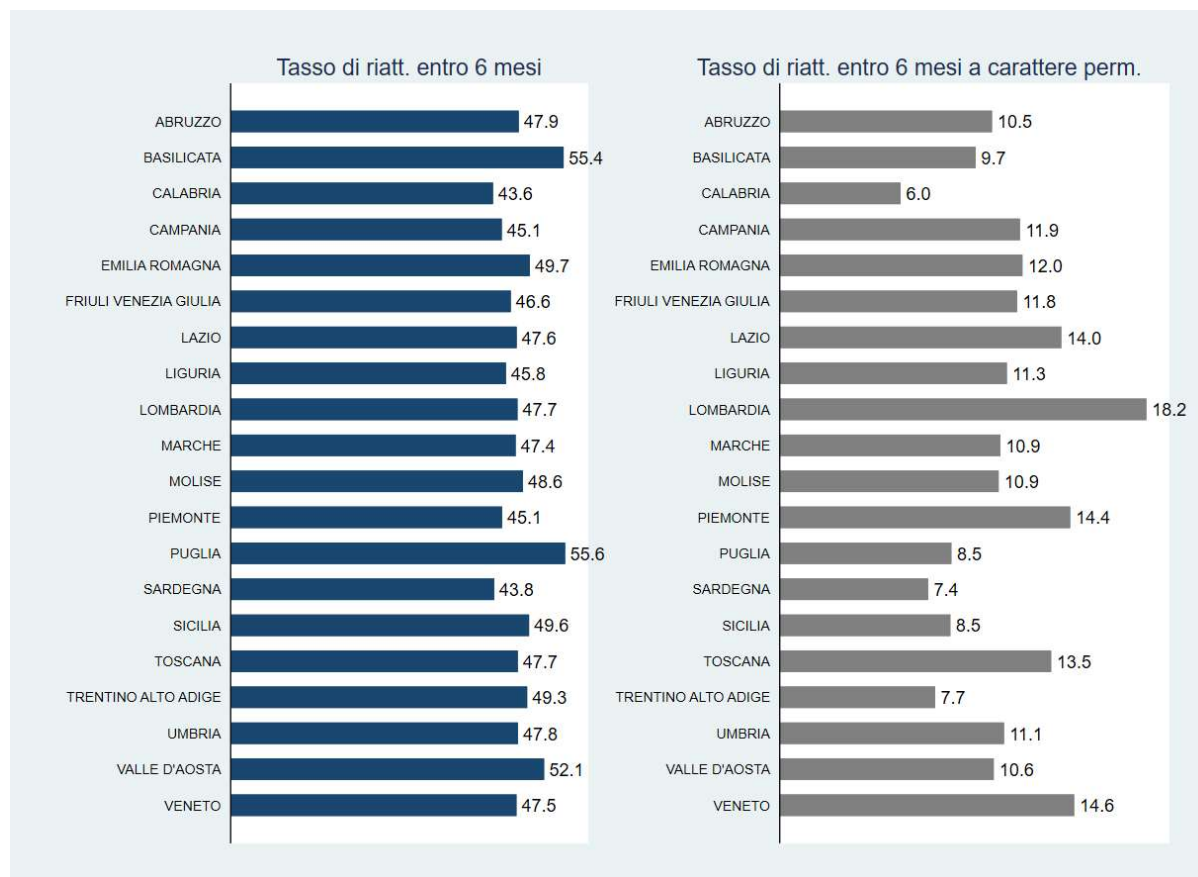
Il 53,3% dei lavoratori dimessi si riattiva entro 6 mesi, mentre sono il 49,7% di coloro che hanno fatto registrare una *cessazione a termine* e il 46,9% di quelli che hanno interrotto il proprio rapporto di lavoro per *cessazione attività*. Per i licenziati, la quota dei riattivati rappresenta il 32,6%.

Passando ad analizzare la riattivazione a carattere permanente emerge come essa abbia riguardato il 28,3% dei lavoratori che hanno concluso l'ultimo rapporto di lavoro per *cessazione attività*, il 25,5% dei soggetti che si sono dimessi, il 13,2% dei soggetti *licenziati* e il 4,4% dei lavoratori che hanno visto chiudere il contratto di lavoro *a termine*.

### 1.1. LA DIMENSIONE TERRITORIALE

Il tasso di riattivazione entro sei mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato più alto si registra in Puglia: su 100 lavoratori che hanno perso il proprio impiego, il 55,6% si riattiva entro 180 giorni. Percentuali elevate di riattivazione, superiori alla media nazionale (48,0%), si osservano anche in Basilicata (55,4%), Valle d'Aosta (52,1%), Emilia-Romagna (49,7%; *Figura 1.2*).

**Figura 1.2. Tasso di riattivazione entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato per Regione di domicilio.**



Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

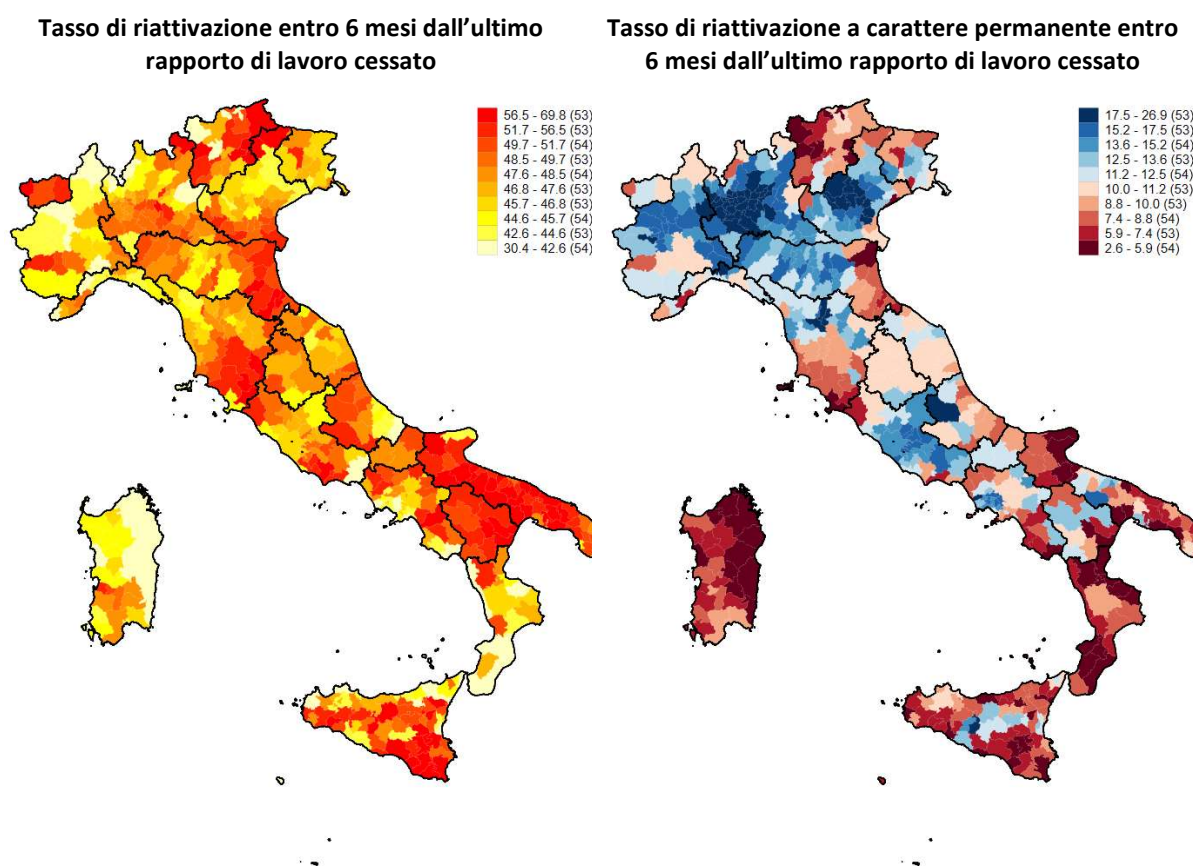
Al contrario, le regioni per le quali si registra il tasso di riattivazione più basso, sono la Calabria (43,6%), la Sardegna (43,8%), la Campania (45,1%), il Piemonte (45,1%) e la Liguria (45,8%).

Prendendo in considerazione, invece, il tasso di riattivazione a carattere permanente, le percentuali più alte, superiori alla media nazionale pari al 12,3%, si riscontrano in Lombardia (18,2%), Veneto (14,6%), Piemonte (14,4%), Lazio (14,0%).

Le regioni che fanno registrare il più basso tasso di riattivazione a carattere permanente sono: Calabria (6,0%), Sardegna (7,4%), Trentino-Alto Adige (7,7%), Sicilia e Puglia (8,5%).

Prendendo in considerazione i bacini di competenza dei Centri per l'Impiego (Figura 1.3), si evince che quelli con tasso di riattivazione più elevato sono: CPI POZZA DI FASSA (69,8% - Prov. Trento), CPI VITTORIA (67,3% - Prov. Ragusa), CPI SCORDIA (65,5% - Prov. Catania), CPI MASSAFRA (65,2% - Prov. Taranto), CPI ANDRIA (63,9% - Prov. Barletta-Andria-Trani), CPI RUTIGLIANO (63,9% - Prov. Bari), CPI FIERA DI PRIMIERO (63,7% - Prov. Trento), CPI FRANCAVILLA FONTANA (63,6% - Prov. Brindisi), CPI BORMIO (63,3% - Prov. Sondrio), CPI CAVALESE (63,0% - Prov. Trento).

**Figura 1.3. Tasso di riattivazione entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato per bacino di competenza del Centro per l'Impiego.**



Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

I bacini di competenza dei CPI per i quali si registrano invece i tassi di riattivazione più bassi sono: CPI LIPARI (30,4% - Prov. Messina), CPI SAPRI (32,6% - Prov. Salerno), CPI LOCRI (33,4%, - Prov. Reggio Calabria), CPI CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO di SILANDRO (34,3% - Prov. Bolzano), CPI SINISCOLA (34,7% - Prov. Nuoro), CPI PORTOFERRAIO (36,3% - Prov. Livorno),

CPI LUINO (36,6% - Prov. Varese), CPI LANUSEI (36,9% - Prov. Nuoro), CPI OLBIA (37,0% - Prov. Sassari), CPI ROSSANO (37,2% - Prov. Cosenza)

Con riferimento al tasso di riattivazione entro 6 mesi a carattere permanente, la graduatoria vede in testa: CPI PRATO (26,9% - Prov. Prato), CPI MELZO (22,5% - Prov. Milano), CPI SAN DONATO MILANESE (21,9% - Prov. Milano), CPI SEREGNO (21,8% - Prov. Monza e Brianza), CPI ORZINUOVI (21,5% - Prov. Brescia), CPI CORSICO (21,3% - Prov. Milano), CPI NORD MILANO CINISELLO BALSAMO (21,1% - Prov. Milano), CPI CESANO MADERNO (21,0% - Prov. Monza e Brianza), CPI LEGNANO (21,0% - Milano), CPI VIMERCATE (20,9% - Prov. Monza e Brianza).

Considerando, anche in questo caso, i bacini di competenza dei CPI con i tassi più bassi, in fondo alla graduatoria ci sono: CPI ROSSANO (2,6% - Prov. Cosenza), CPI CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO SILANDRO (2,7% - Prov. Bolzano), CPI CLES (2,9% - Prov. Trento), CPI SERRA SAN BRUNO (3,2% - Prov. Vibo Valentia), CPI CORIGLIANO ROSSANO (3,4% - Prov. Cosenza), CPI GIOIA TAURO (3,6% - Prov. Reggio Calabria), CPI MURAUVERA (3,9%, Prov. Cagliari), CPI VICO DEL GARGANO (3,9% - Prov. Foggia), CPI SCORDIA (4,1% - Prov. Catania), CPI VITTORIA (4,1% - Prov. Ragusa).

I dati territoriali ci dicono che nelle aree laddove è preponderante il lavoro stagionale, le storie lavorative degli individui si esplicano prevalentemente con rapporti di lavoro a termine di natura continuativa, i tassi di ricollocazione entro 6 mesi sono più alti. *Agricoltura, Settore turistico, Alberghi e Ristoranti* giocano un ruolo fondamentale nell'abbreviare i tempi di riattivazione. Ciò appare più evidente in molte aree del Mezzogiorno e in quelle aree territoriali dove più spiccata è la vocazione turistica (zone costiere dell'Emilia- Romagna e Trentino-Alto Adige).

Di contro, i tassi di riattivazione a carattere permanente sono più cospicui in buona parte delle aree metropolitane e nel Settentrione, dove più netta è la presenza delle attività economiche di natura *industriale* e del settore dei *Servizi*; si vedano, *in primis* il bacino di Milano, Torino e intere aree del Veneto e dell'Emilia, così come l'area di Roma e Napoli.

## 2. TEMPI MEDI DI RIATTIVAZIONE

Avendo come riferimento la platea fin qui analizzata, dopo la cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, il tempo medio di attesa per un nuovo rapporto di lavoro (riattivazione) è pari a 39,5 giorni. Il tempo di attesa per gli uomini (37,7) è inferiore a quello delle donne (42,3).

Considerando l'età dei lavoratori interessati, ad attendere meno giorni per la riattivazione sono i 35-44enni (37,2); all'opposto, è tra i giovani 16-24enni che si rileva il periodo più lungo tra l'ultimo contratto e la riattivazione (44,2).

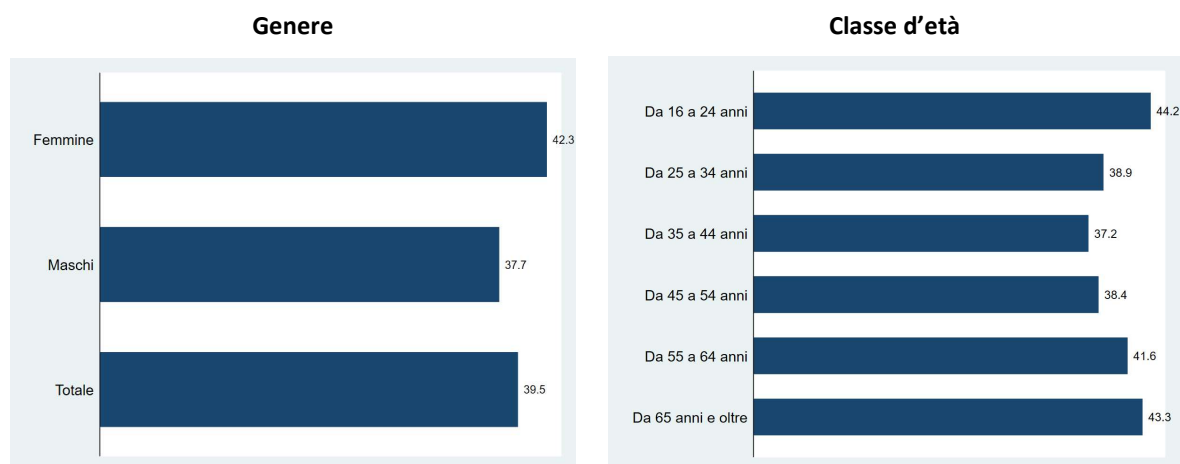
La riattivazione avviene prima quando i rapporti di lavoro interessano lavoratori con cittadinanza italiana (38,2). Per i lavoratori con cittadinanza Extra UE la riattivazione avviene in 43,7 giorni. Lievemente più lunghi i tempi per la riattivazione dei lavoratori con cittadinanza comunitaria (43,9).

Il periodo intercorrente tra la cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro e la riattivazione diminuisce al crescere del livello di competenze posseduto: la riattivazione avviene, mediamente, entro un mese (27,7 giorni) per gli *High skill*; sensibilmente più elevati risultano essere i periodi di attesa per i lavoratori *Medium skill* (40,0) e *Low skill* (42,8).

Il periodo necessario alla riattivazione tende a contrarsi tra coloro che in precedenza avevano un contratto a *tempo indeterminato* (27,7). Il periodo si prolunga quando il precedente rapporto era di *collaborazione* (32,3), *apprendistato* (35,1) o con contratto dipendente a carattere temporaneo (43,4).

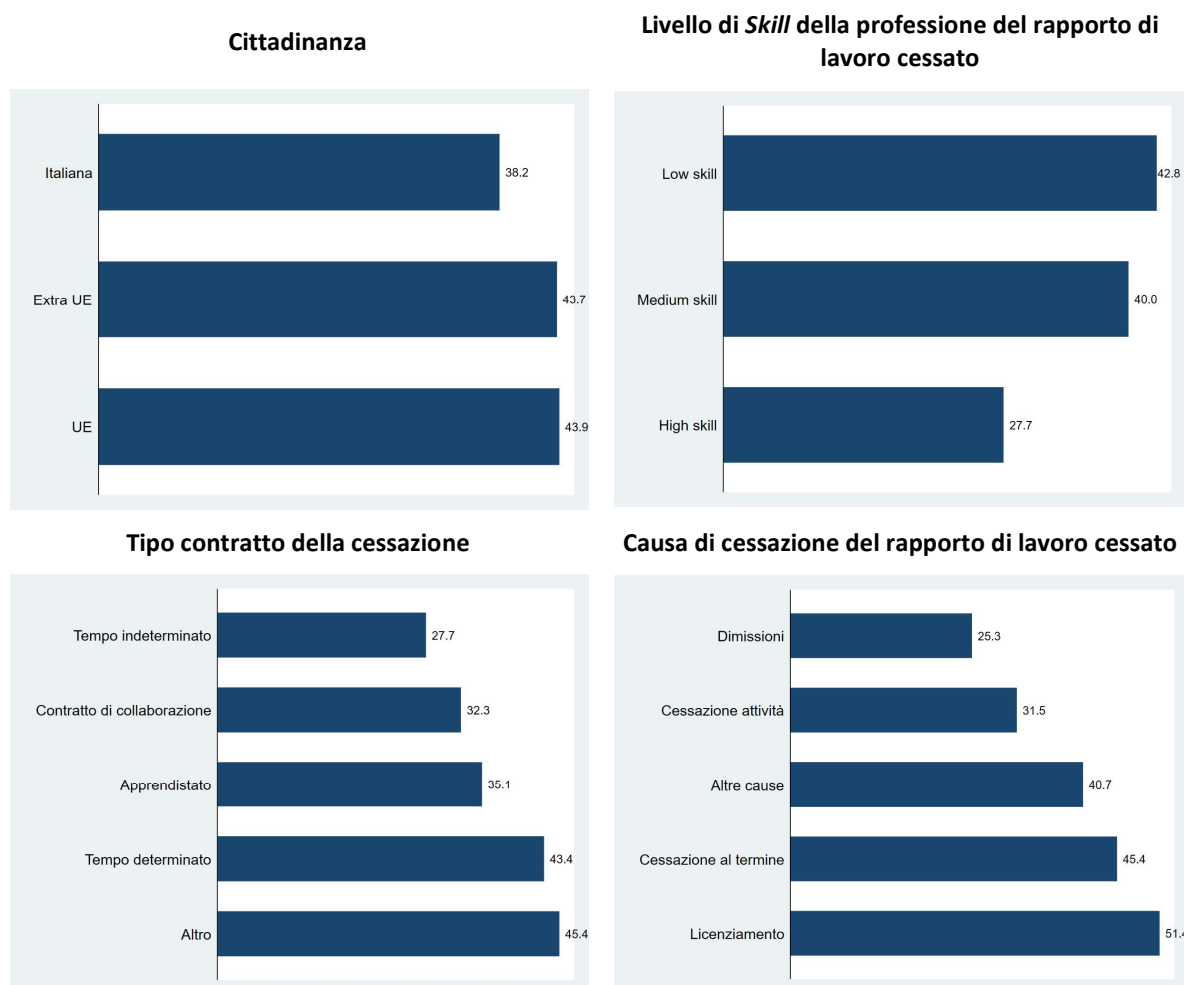
I tempi per la riattivazione sono più contenuti quando a causare la cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro sono state le *dimissioni* (25,3). Di converso, la riattivazione giunge dopo 51,4 giorni quando l'ultimo rapporto di lavoro si è interrotto a causa di un *licenziamento* (Figura 2.1).

**Figura 2.1. Numero medio di giorni alla riattivazione entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato (v.a.).**



segue

segue



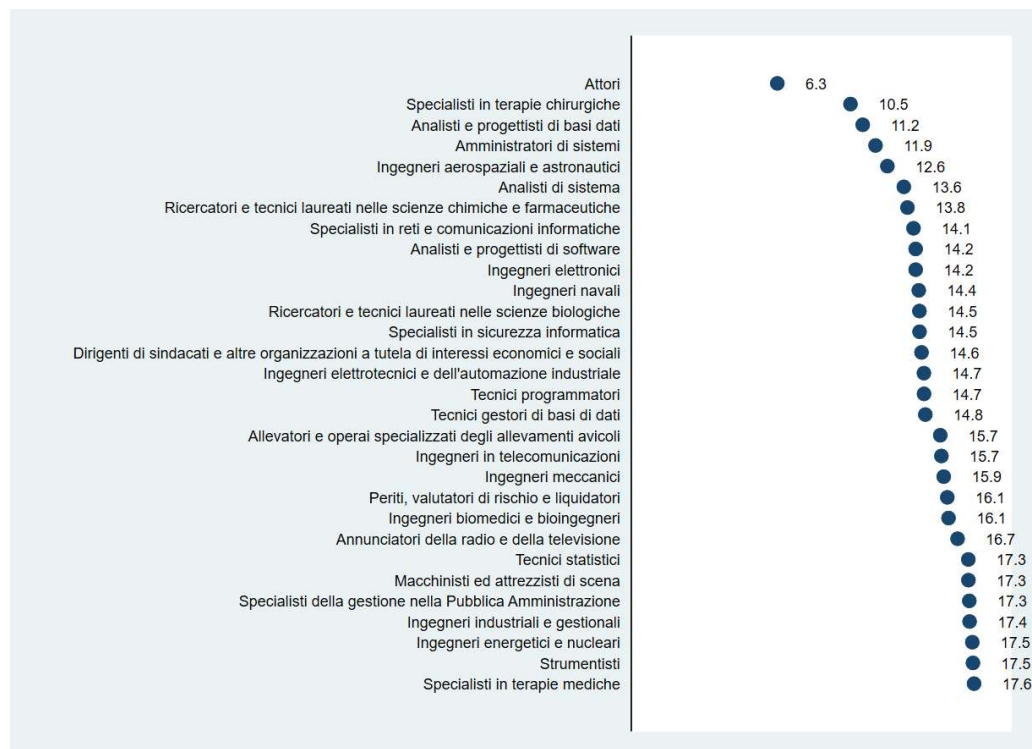
Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

Tra le prime 30 qualifiche<sup>3</sup> che presentano un numero medio di giorni alla riattivazione più contenuto, si osservano *Attori* (6,3), *Specialisti in terapie chirurgiche* (10,5), *Analisti e progettisti di basi dati* (11,2), *Amministratori di sistemi* (11,9), *Ingegneri aereospaziali e astronautici* (12,6) *Analisti di sistema* (13,6).

Considerando le riattivazioni con contratti permanenti, al di sotto della soglia dei dieci giorni si rilevano: *Dirigenti di sindacati e di altre organizzazioni a tutela di interessi economici e sociali* (4,0 giorni), *Tecnici della raccolta e trattamento dei rifiuti* (8,6), *Conduttori di caldaie a vapore dei motori termici e industriali* (9,3), *Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze chimiche e farmaceutiche* (9,5), *Amministratori di sistemi* (9,6), *Statistici* (9,9), *Periti, valutatori di rischio e liquidatori* (9,9; Figura 2.2).

<sup>3</sup> Sono prese in considerazione le sole qualifiche che hanno interessato almeno 100 individui.

**Figura 2.2. Numero medio di giorni alla riattivazione entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato per qualifica (v.a.). Prime 30 qualifiche. \***



#### Riattivati a carattere permanente entro 6 mesi



\*Sono state considerate le qualifiche con almeno 100 individui.

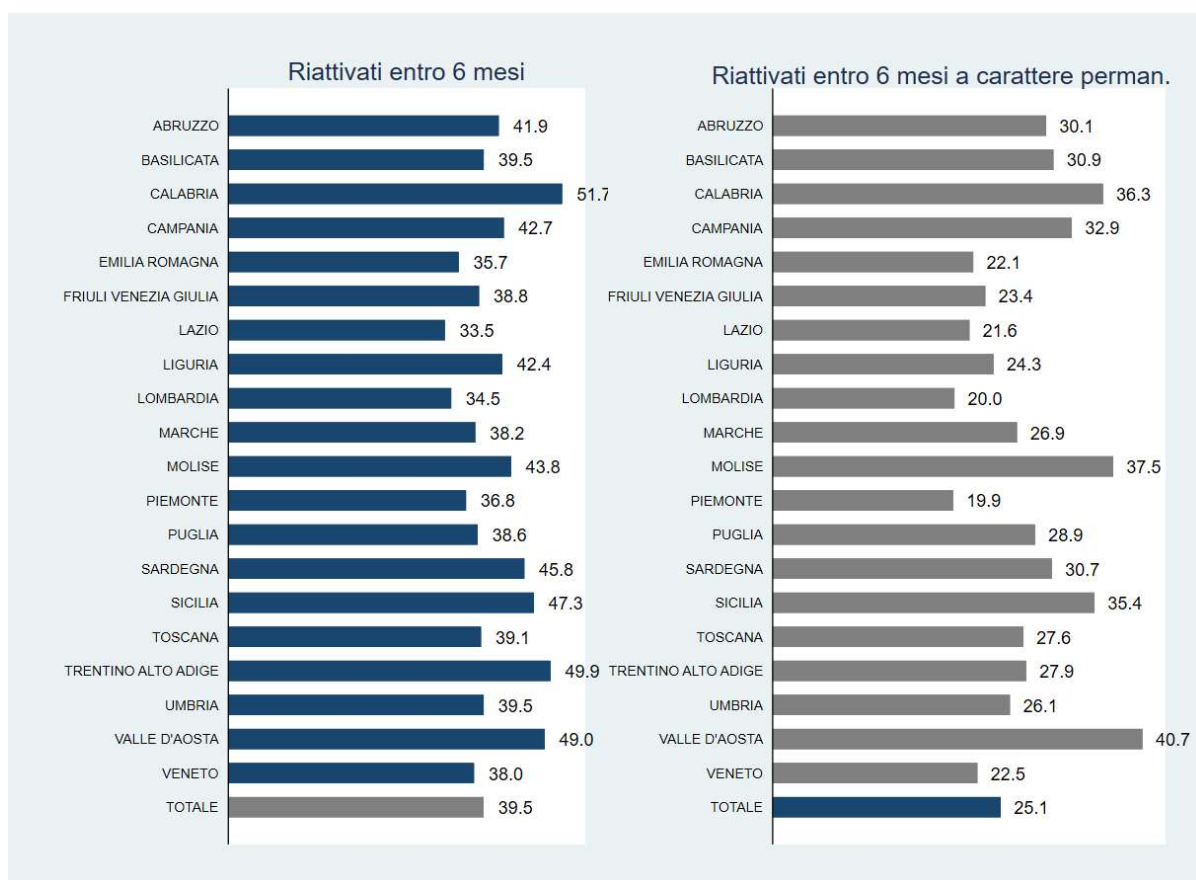
Fonte: elaborazioni *Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi* su dati SISCO (MLPS)

## 2.1 LE DIFFERENZE REGIONALI

Le regioni nelle quali il periodo tra l'ultima cessazione e la riattivazione è più breve sono il Lazio (33,5), la Lombardia (34,5) e l'Emilia-Romagna (35,7). Viceversa, il periodo per la riattivazione si prolunga di più in Calabria (51,7), Valle d'Aosta (49,0) e Sicilia (47,3).

L'intervallo temporale che intercorre tra l'ultima cessazione e la riattivazione a carattere permanente è più ristretto in Piemonte (19,9), Lombardia (20,0) e Lazio (21,6). Al contrario, le regioni in cui i periodi per le riattivazioni a tempo indeterminato sono più lunghi sono la Valle d'Aosta (40,7), il Molise (37,5) e la Calabria (36,3; *Figura 2.3*).

**Figura 2.3. Numero medio di giorni alla riattivazione entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato per Regione di domicilio (v.a.).**

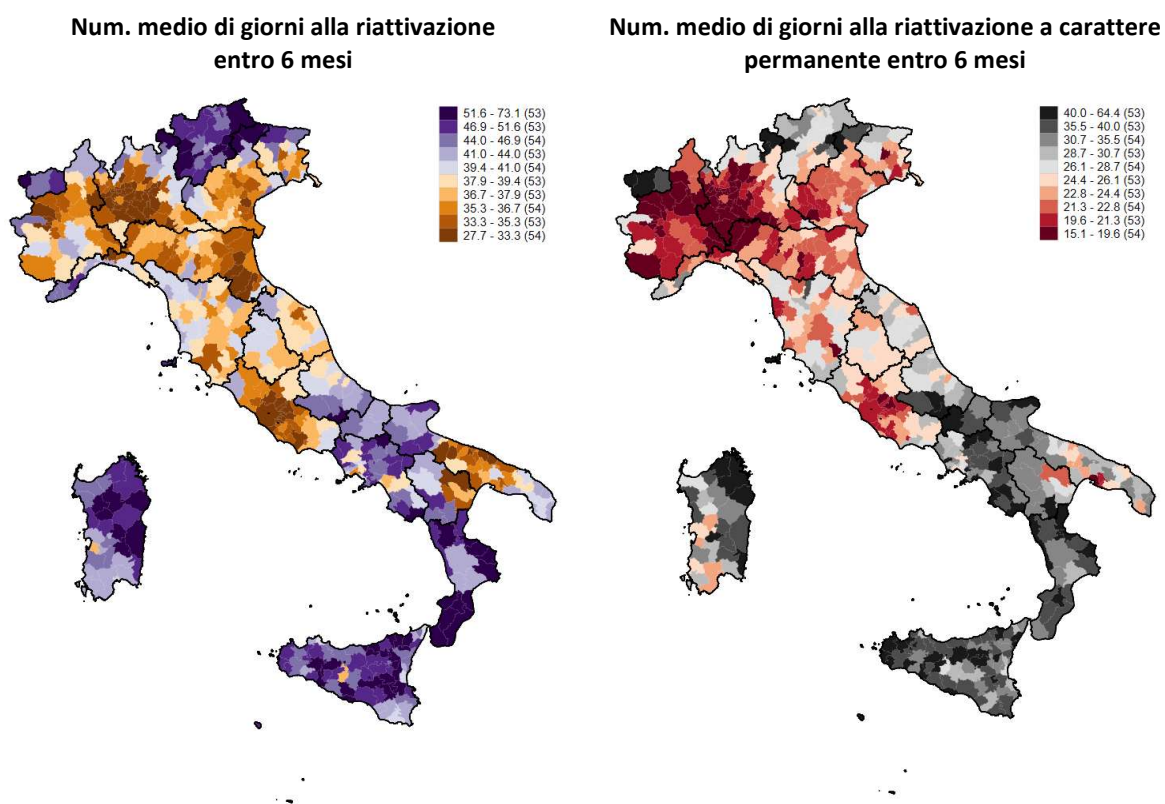


Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

I tempi per la riattivazione variano considerevolmente tra i singoli bacini territoriali di competenza dei CPI: mentre nei CPI di CESENA (27,7 - Prov. Forlì-Cesena), ORZINUOVI (28,9 - Prov. Brescia), FAENZA (29,1 - Prov. Ravenna) e LUGO (29,8 - Prov. Ravenna) la riattivazione avviene in meno di un mese, nei CPI di FRANCAVILLA DI SICILIA (63,0 - Prov. Messina), SCORDIA (68,1 - Prov. Catania), CANICATTI (70,9 - Prov. Agrigento) e POZZA DI FASSA (73,1 - Prov. Trento), mediamente, tra l'ultima cessazione e il nuovo rapporto di lavoro trascorrono, in media, più di due mesi.

Ancora più marcate le differenze nei tempi per le riattivazioni a carattere permanente: nei bacini territoriali dei CPI di CASTEL SAN GIOVANNI (15,1 - Prov. Piacenza), MELZO (15,5 - Prov. Milano), LODI (15,8 - Prov. Lodi), NOVARA (15,9 - Prov. Novara) e ALESSANDRIA (15,9 - Prov. Alessandria) le riattivazioni a tempo indeterminato avvengono entro le due settimane. Viceversa, nei Comuni di competenza dei CPI di GIARDINI-NAXOS (53,1 - Prov. Messina), CASTEL DI SANGRO (53,3 - Prov. L'Aquila), LICATA (56,3 - Prov. Agrigento), SAN BARTOLOMEO IN GALDO (59,0 - Prov. Benevento) e ISCHIA (64,4 - Prov. Napoli) i nuovi rapporto di lavoro a carattere permanente giungono dopo circa due mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro (Figura 2.3).

**Figura 2.3. Numero medio di giorni alla riattivazione entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato per bacino di competenza del Centro per l'Impiego (v.a.).**



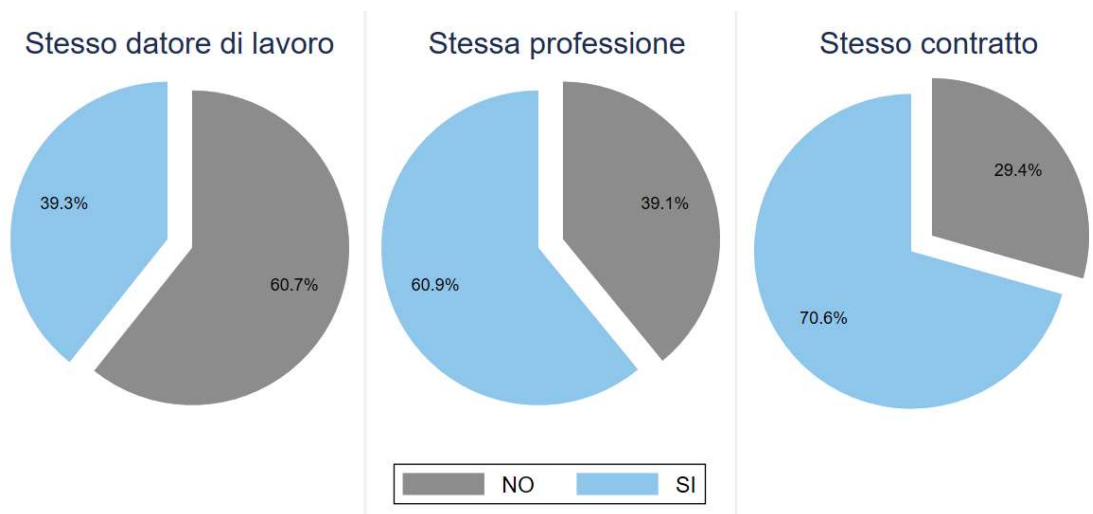
Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

### 3. CARATTERISTICHE DELLA RIATTIVAZIONE

Nei capitoli precedenti è stato ricostruito il quadro statistico generale, ovvero si è proceduto alla stima dei tassi di riattivazione e dei giorni medi di attesa al nuovo rapporto di lavoro, con la finalità di valorizzare le caratteristiche della platea osservata e la dimensione territoriale. Tuttavia, rimanevano eluse alcune domande le cui risposte consentono di conferire maggior profondità ai dati. Si tratta di porre all'attenzione dell'analisi tutti quegli aspetti che ineriscono alle diverse forme che la riattivazione può assumere; in altre parole, nelle pagine che seguono, si risponderà ai quesiti: chi si riattiva lo fa con stesso datore di lavoro? La qualifica professionale del nuovo impiego è la stessa di quello precedente? La tipologia contrattuale, nella transizione da un lavoro all'altro, cambia?

Considerando i circa 2,9 milioni di individui che si sono riattivati entro 6 mesi dall'ultimo contratto cessato, i dati di *Figura 3.1* mostrano come nel complesso solo il 39,3% reitera la propria esperienza lavorativa con lo stesso datore di lavoro, il 60,9% non cambia qualifica professionale e il 70,6% si reimpiega con lo stesso tipo di contratto.

**Figura 3.1. Riattivati entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato (v.%)**



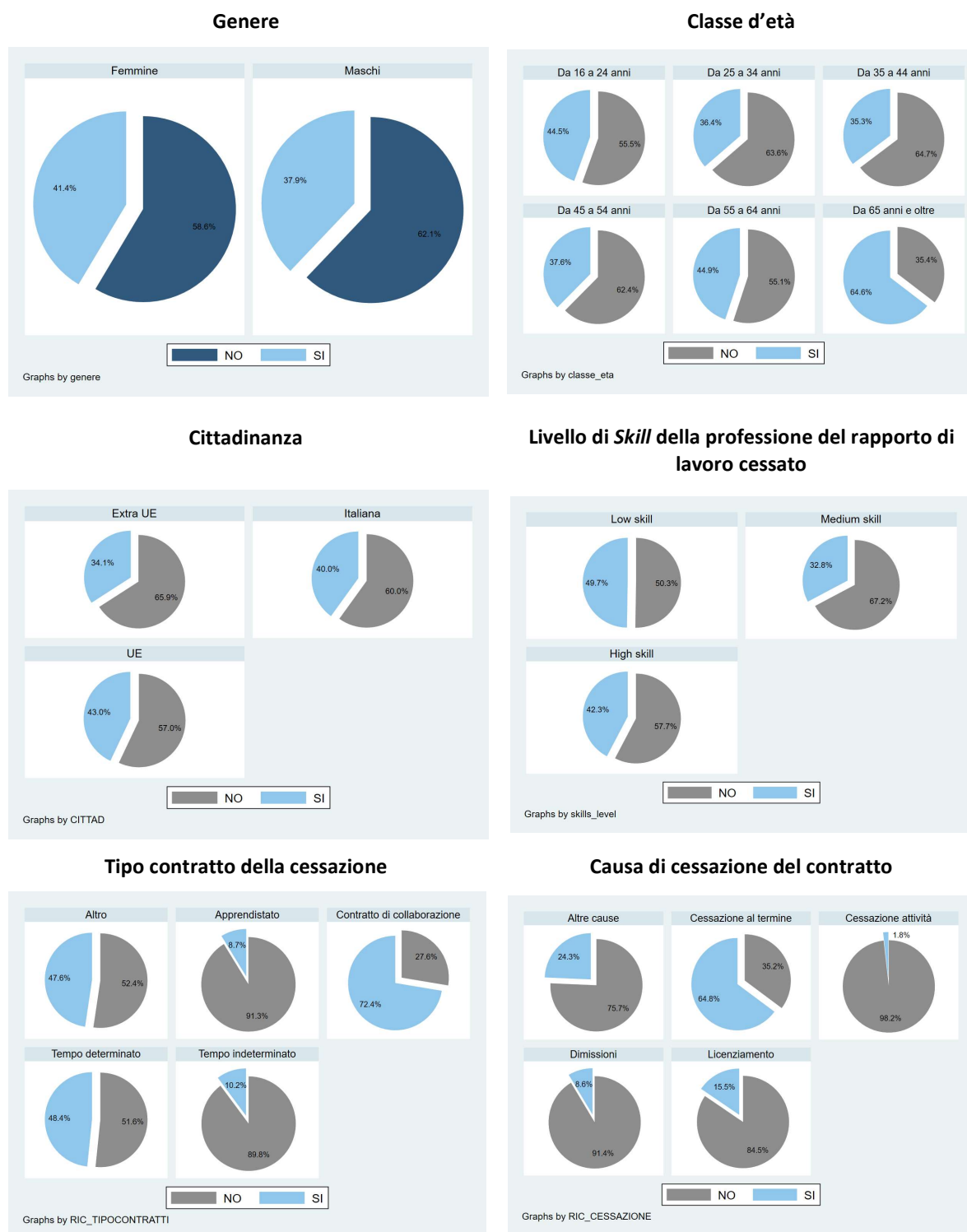
Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

Naturalmente le evidenze statistiche mostrano sensibili differenze tra gli individui, differenze dovute alle caratteristiche di genere, anagrafiche, di cittadinanza nonché alle forme dell'esperienza professionale che si è interrotta.

Prendendo in esame una alla volta ognuna delle 3 macro-caratteristiche della riattivazione e declinandole per le variabili individuali e relative al precedente rapporto di lavoro, si nota, ad esempio, come nel caso delle lavoratrici la quota di coloro che si riattivano con il medesimo datore è più alta di quella rilevata per la componente maschile (41,4% vs. 37,9%), così come gli *over 65enni* tendono a confermare il legame con la stessa impresa anche dopo l'interruzione

della precedente esperienza lavorativa (64,6% del totale; *Figura 3.2*). Più di 6 individui su 10 con età compresa tra i 25 e i 54 anni, di contro, sono assunti da un'azienda diversa dalla precedente.

**Figura 3.2. Riattivati entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato. STESSO DATORE DI LAVORO SI/NO (v.%).**



Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

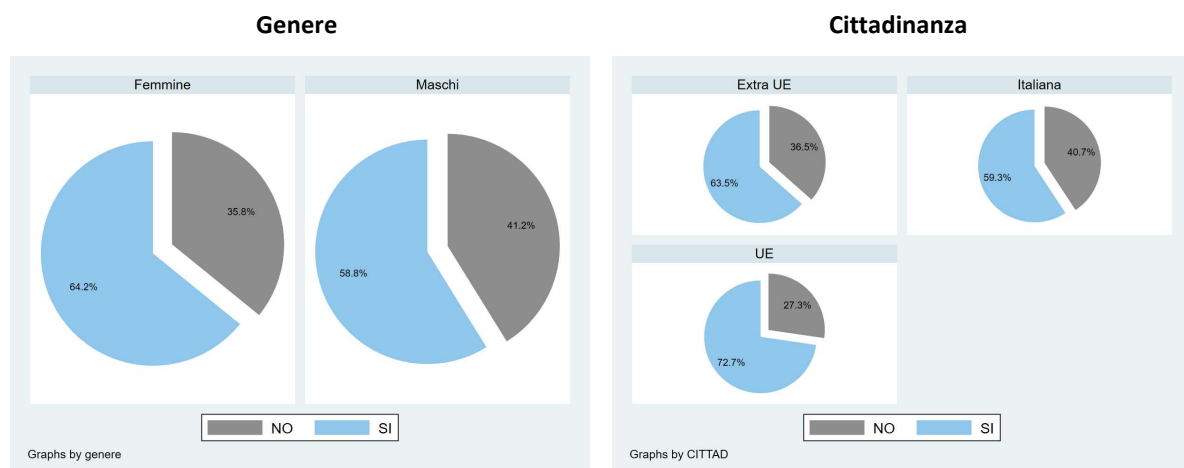
Tendenzialmente è più facile che il processo di transizione si concluda con una nuova assunzione presso un altro datore, se un lavoratore riattivato ha svolto una mansione *high* o *medium skill* (rispettivamente 57,7% e 67,2% delle platee considerate), se è nativo (60,0%) o cittadino extracomunitario (65,9%) piuttosto che comunitario (57,0%), se l'ultimo contratto era in *apprendistato* (91,3%) o a *tempo indeterminato* (89,8%) e, ultimo non ultimo, si è concluso per *cessazione attività* (98,2%), *dimissioni* (91,4%) o *licenziamento* (84,5%). All'opposto, buona parte di coloro che hanno svolto un rapporto di lavoro in *collaborazione* (72,4%) o lo hanno cessato per *scadenza del termine* fissato (64,8%) si reinseriscono con lo stesso datore, a riprova della presenza di platee di lavoratori interessati da storie occupazionali intermittenti che si esplicano mediante una frequente ripetizione di contratti di durata più o meno breve tra identici contraenti. *Stagionalità* o *precarietà* sono le due principali forme attraverso cui si concretizzano, in determinati contesti produttivi e settoriali, tali fenomeni.

Seconda dimensione di analisi è quella relativa alla professione svolta (considerata al *V digit* della *CP Istat 2011*, ovvero il livello massimo di disaggregazione). Anche in questo caso, la componente femminile appare come quella meno interessata da cambiamenti nel passaggio da un impiego all'altro rispetto alla componente maschile: solo il 35,8% muta profilo rispetto al 41,2% dei maschi (*Figura 3.3*).

Al crescere dell'età aumenta la tendenza a permanere nella medesima professione, segno evidente che i più giovani impiegano un tempo più lungo nel costruire il proprio destino professionale che solo con l'avanzare degli anni assume contorni più definiti.

Circa il 40% degli individui *under 44enni* si riattiva con un contratto che prevede una diversa mansione, percentuale che si riduce nettamente a partire dai 45 anni: per i *45-54enni* il valore si attesta al 38,1%, per i *55-64enni* al 30,8% e per gli *over 65enni* al 19,2%.

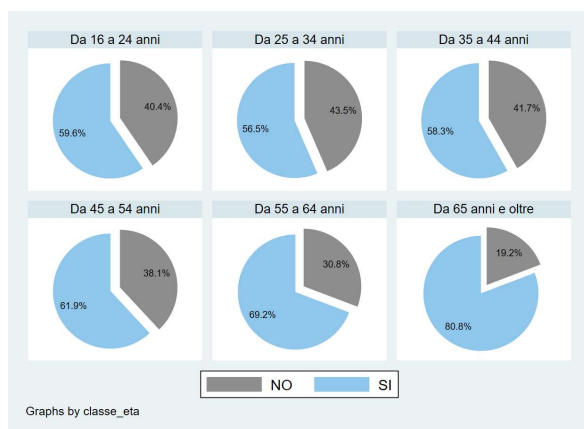
**Figura 3.3. Riattivati entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato. STESSA PROFESSIONE SI/NO (v.%).**



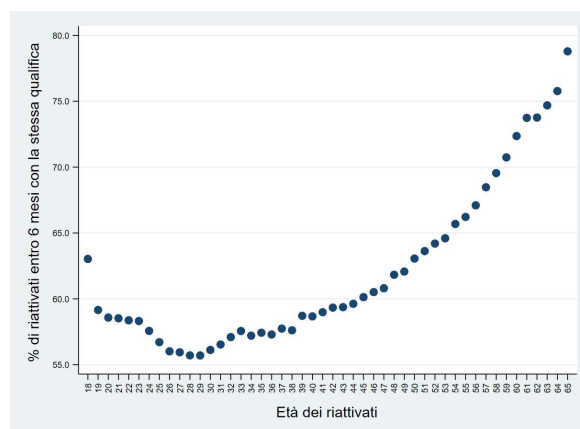
segue

segue

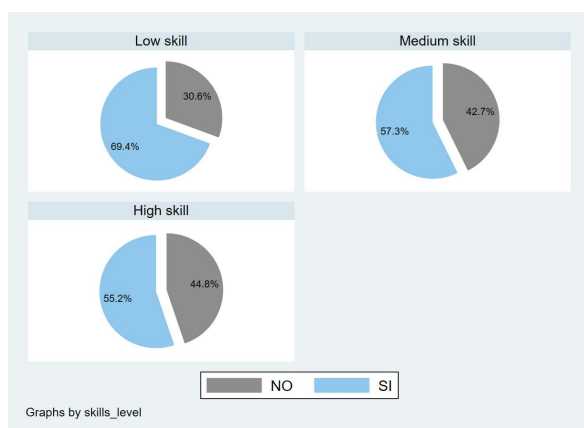
### Classe d'età



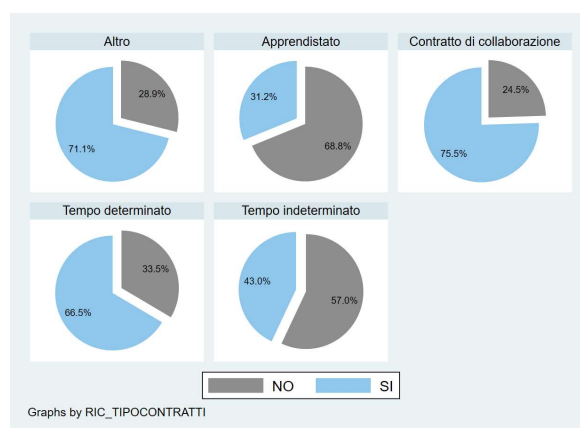
### Età dei riattivati (18-65 anni) - % riattivati con la stessa professione



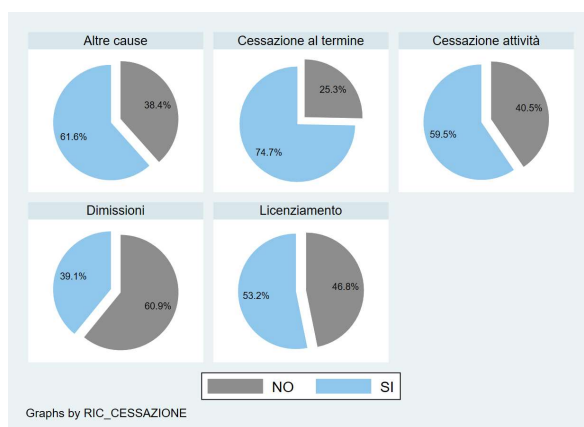
### Livello di Skill della professione del rapporto di lavoro cessato



### Tipo contratto della cessazione



### Causa di cessazione del rapporto di lavoro cessato



Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

Ciò è ancor più evidente se si osserva il grafico che riporta sull'asse delle x l'età puntuale degli individui e sull'asse delle y la quota percentuale dei riattivati con la stessa professione. La curva

tende a crescere all'aumentare dell'età anagrafica, ovvero l'identità professionale si consolida col passare degli anni e, dunque, meno frequenti sono i passaggi tra professioni diverse.

Una più contenuta propensione al cambiamento di mansione lo si ravvisa nel caso dei cittadini stranieri nel confronto con gli italiani: il 72,7% degli UE e il 63,4% degli Extra UE riattivati entro 6 mesi è assunto con la medesima qualifica del contratto cessato a fronte del 59,3% dei nativi.

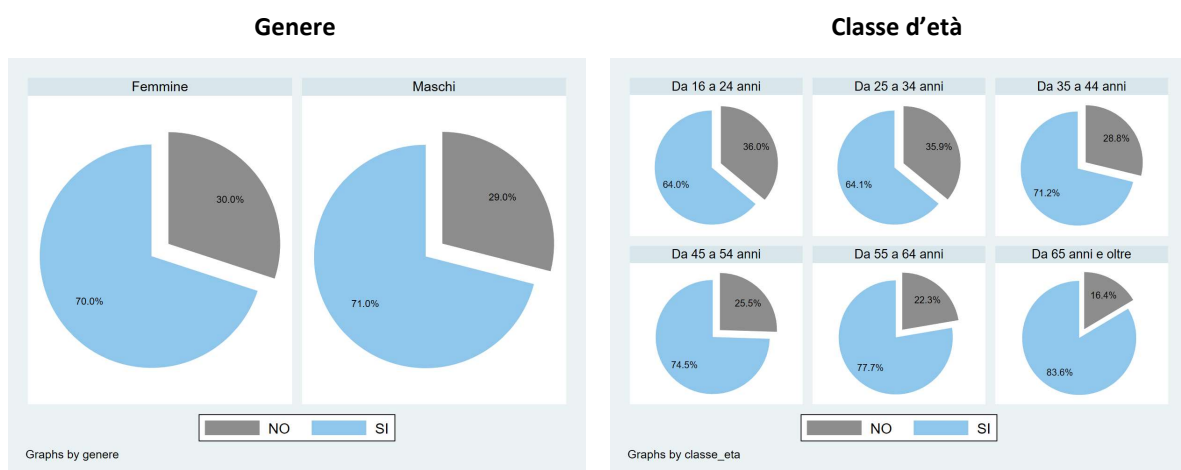
È altresì evidente come al decrescere del livello di complessità dell'impiego, in altre parole al diminuire del livello di competenze, aumenti la permanenza nella medesima professione. Se nel caso degli impieghi *high skill* la percentuale di individui riattivati che ritrova lavoro con la medesima professione è pari al 55,2%, nel caso dei *medium skill* sale al 57,3%, sino a toccare quota 69,4% per i lavoratori *low skill*.

Chi è stato occupato con professioni a bassa qualificazione mostra, dunque, maggiori difficoltà nel migliorare la propria condizione professionale; a ciò si aggiunga come i lavori discontinui a termine (*tempo determinato* e *collaborazioni*), non di rado forme contrattuali associate a professioni *low skill*, determinino una maggior propensione alla reiterazione delle medesime forme di lavoro; la transizione, per alcuni *cluster* di lavoratori ben definiti, non ha come esito un cambiamento.

L'ultima dimensione di analisi relativa alle caratteristiche della riattivazione, ovvero la tipologia contrattuale, è quella per la quale le evidenze statistiche mostrano una minore propensione al mutamento. Circa 7 lavoratori su 10 che rientrano nel mercato del lavoro entro 6 mesi dalla cessazione lo fanno con la stessa tipologia contrattuale (*Figura 3.4*).

Non si notano sostanziali differenze tra maschi e femmine, mentre con riferimento all'età, nel caso delle classi più anziane di lavoratori, si osserva una quota più alta di coloro che non cambiano tipo contratto. Percentuali altresì alte si rilevano per i cittadini comunitari (79,1%) ed extracomunitari (74,0%), per le professioni *low skill* (80,5%) e *high skill* (72,8%), nonché per i contratti cessati a causa della scadenza temporale (80,4%).

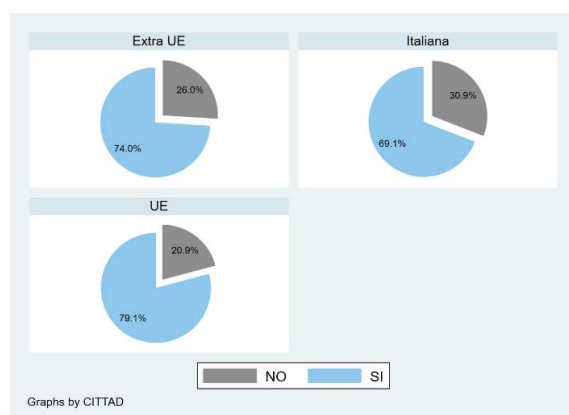
**Figura 3.4. Riattivati entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato. STESSO CONTRATTO SI/NO (v.%).**



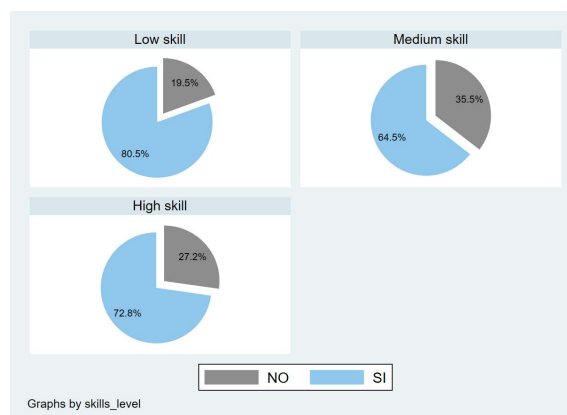
segue

segue

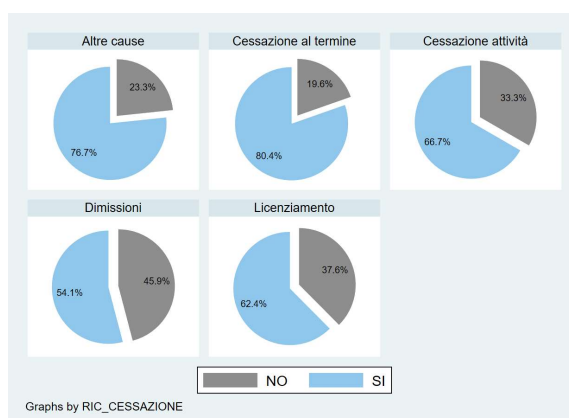
### Cittadinanza



### Livello di Skill della professione del rapporto di lavoro cessato



### Causa di cessazione del rapporto di lavoro cessato



Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

Sono, infatti, proprio le tipologie a termine che generano riattivazioni il cui esito non è dissimile, sotto il profilo della forma contrattuale, dalla natura del rapporto di lavoro precedente. La matrice di transizione di *Tabella 3.1* conferma quanto sin qui esposto: circa 8 riattivati su 10 con *contratto di collaborazione* e a *tempo determinato* non mutano il tipo contratto.

**Tabella 3.1. Ricollocati entro 6 mesi dal rapporto di lavoro cessato (v.%).**

|                                          |                      | Contratto del rapporto di lavoro attivato |               |                      |                   |                     |
|------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------|---------------|----------------------|-------------------|---------------------|
|                                          |                      | Altro                                     | Apprendistato | Contratto di collab. | Tempo determinato | Tempo indeterminato |
| Contratto del rapporto di lavoro cessato | Altro                | 62,5%                                     | 3,1%          | 0,7%                 | 28,9%             | 4,8%                |
|                                          | Apprendistato        | 5,3%                                      | 24,3%         | 0,6%                 | 44,8%             | 24,8%               |
|                                          | Contratto di collab. | 2,5%                                      | 1,7%          | 79,2%                | 12,0%             | 4,6%                |
|                                          | Tempo determinato    | 4,4%                                      | 2,3%          | 0,5%                 | 80,0%             | 12,8%               |
|                                          | Tempo indeterminato  | 3,2%                                      | 1,3%          | 0,6%                 | 33,6%             | 61,3%               |

Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

Di contro, circa un terzo dei lavoratori che provengono da un'esperienza a *tempo indeterminato* nel percorso di riattivazione scivola verso contratti a termine. Infine, il 24,3% degli apprendisti rientra nel mercato del lavoro come apprendista e il 44,8% con un *tempo determinato* e il 24,8% con un rapporto *indeterminato*.

### 3.1 L'IMPORTANZA DELLA VARIABILE GEOGRAFICA

La declinazione territoriale del quadro statistico sin qui ricostruito – e rappresentato nei cartogrammi di *Figura 3.5* – ci restituisce una geografia che vede determinate aree del Paese caratterizzate da una maggiore propensione alla mobilità lavorativa intesa come tendenza al cambiamento delle caratteristiche dell'impiego.

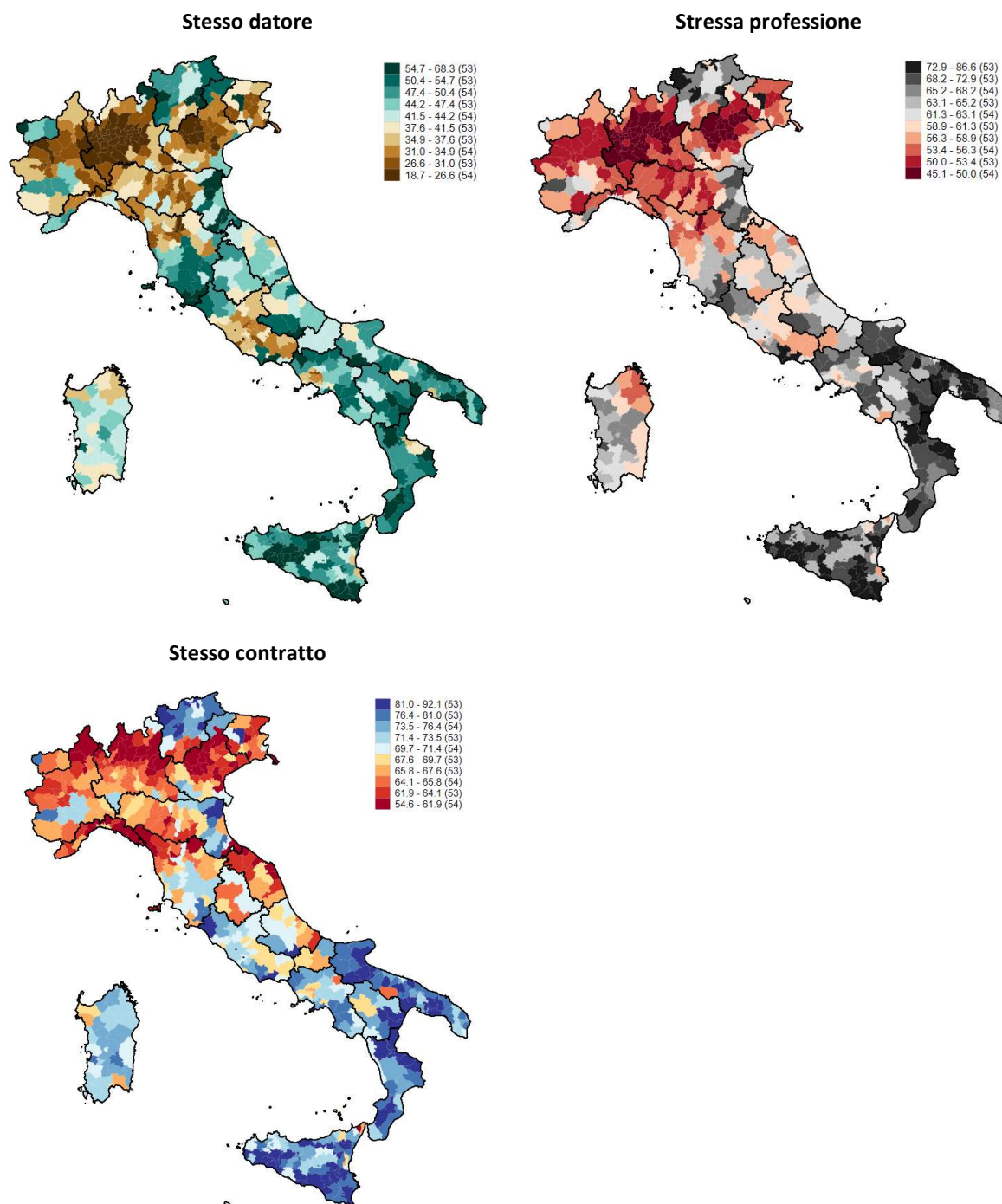
I bacini di competenza dei Centri per l'Impiego della Puglia, della Sicilia, del Trentino Alto Adige, nonché della fascia costiera della Romagna - regioni nella quali il volume di contratti registrato interessa in particolare alcuni settori come *Agricoltura, Alberghi e Ristoranti* e il *Turismo* in senso ampio – mostrano una quota rilevante di individui che si riattivano con rapporti di lavoro che hanno sostanzialmente le medesime caratteristiche di quello cessato; all'opposto, nei bacini territoriali che comprendono le aree metropolitane di Torino, Milano, Roma, Napoli, oltre alle zone dell'Emilia e del Veneto (con particolare riferimento alle province di Verona, Vicenza, Padova), laddove più forte è la presenza dei *Servizi* e dell'*Industria in senso stretto*, si osserva una maggiore tendenza dei riattivati a modificare le caratteristiche del lavoro.

Ad esempio, con riferimento alla dimensione “riattivato con lo stesso datore”, i bacini di competenza dei Centri per l'Impiego (CPI) del Mezzogiorno sono quelli con la quota percentuale più alta di lavoratori che non cambiano azienda e segnatamente: CPI LICATA (68,3% - Prov. Agrigento), CPI MENFI (67,6% - Prov. Agrigento), CPI SORRENTO (67,1% - Prov. Napoli), CPI SCIACCA (66,9% - Prov. Agrigento), CPI POZZA DI FASSA (66,6% - Prov. Trento), CPI GIARDINI-NAXOS (63,6% - Prov. Messina).

Sostanzialmente le medesime aree sono interessate dalla percentuale più alta di individui che si reinseriscono nel mercato del lavoro con la stessa qualifica della precedente esperienza professionale, ovvero: CPI VITTORIA (86,6% - Prov. Ragusa), CPI LICATA (84,9% - Prov. Agrigento), CPI MENFI (82,9% - Prov. Agrigento), CPI MASSAFRA (82,9% - Prov. Taranto), CPI RUTIGLIANO (82,9% - Prov. Bari), CPI CASTELLANETA (82,3% - Prov. Taranto), CPI CANICATTI' (82,2% - Prov. Agrigento), CPI GIOIA TAURO (81,0% - Prov. Reggio Calabria), CPI RIBERA (80,9% - Prov. Agrigento).

Ed infine, sempre meridionali sono i bacini in cui la riattivazione avviene nella quasi totalità con la medesima tipologia contrattuale; si vedano a tal proposito: CPI SCORDIA (92,1% - Prov. Catania), CPI VITTORIA (91,4% - Prov. Ragusa), CPI MENFI (90,6% - Prov. Agrigento), CPI ADRANO (89,9% - Prov. Catania), CPI POZZA DI FASSA (89,9% - Prov. Trento), CPI LICATA (89,4% - Prov. Agrigento), CPI MASSAFRA (88,8% - Prov. Taranto), CPI CANOSA DI PUGLIA (88,4% - Prov. Barletta-Andria-Trani), CPI ROSSANO (88,0% - Prov. Cosenza).

Figura 3.5. Riattivati entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato per bacino di competenza del Centro per l'Impiego (v.%).



Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

### 3.2 LE TRANSIZIONI TRA PROFESSIONI CON COMPETENZE DIVERSE

Altro aspetto importante dell'esito della riattivazione è quello che riguarda non solo la tipologia di qualifica con la quale gli individui rientrano nella condizione di occupato (elemento che è

stato indagato nel capitolo precedente), ma più in particolare se il nuovo contratto successivo alla cessazione determini un miglioramento professionale.

L'approssimazione dei fenomeni che interessano tutto ciò che si cela dietro la locuzione "percorsi di mobilità" è un'operazione ardua dovendo sfruttare la sola fonte di dati rappresentata dalla Comunicazioni Obbligatorie. L'unica variabile che può aprire il campo dell'analisi e dunque fare luce sul tema è quella della "professione".

Ricorrendo alla classificazione ISTAT "CP-2011" e sfruttandone l'articolazione in 9 Gruppi<sup>4</sup>, è possibile tentare di rispondere alla domanda: chi si riattiva migliora la propria condizione professionale sotto il profilo della mansione svolta? Ovvero aumenta o diminuisce la complessità del lavoro?

Nella "CP-2011" «il livello di competenza [...] interviene nell'individuazione dei grandi gruppi professionali, mentre l'ambito di competenza guida la segmentazione di questi ultimi in raggruppamenti sempre più omogenei»<sup>5</sup>. Dunque, esiste una stretta relazione tra *gruppi della classificazione*, *livelli di competenza* e livelli di istruzione.

Nella *Tabella 3.2* si riporta l'abbinamento tra i *Grandi Gruppi di professioni* e i *livelli di competenza* così come pubblicato dall'Istat<sup>6</sup>. Il livello di competenza è strutturato sulla base di una scala articolata in 4 *step*, ovvero dal più alto al più basso. Le professioni caratterizzate da una complessità maggiore sono associate al *livello 4 di competenza*; all'opposto le professioni che prevedono mansioni più elementari sono associate al *livello 1* della scala considerata.

Data la suddetta classificazione delle professioni, si è cercato di descrivere i movimenti da una professione all'altra tenendo conto dell'eventuale differenza di competenze. In altre parole, considerando i circa 2,9 milioni di individui che si sono ricollocati entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato, è stato considerato il livello di competenza associato all'ultima professione per la quale è stata registrata la cessazione e il livello di competenza della professione del rapporto di lavoro che ha determinato la riattivazione.

Nel confronto si è potuto stabilire quale esito abbia avuto luogo al momento della nuova assunzione; gli esiti possibili sono tre e segnatamente:

- *Aumento del livello di skill*, laddove il livello di *skill* della professione per la quale si è verificata la cessazione è minore di quello rilevato nel caso dell'attivazione.
- *Diminuzione del livello di skill*, nel caso in cui il livello di competenza della professione che ha dato luogo alla cessazione sia maggiore di quello dell'attivazione.
- *Nessuna variazione*, condizione che si verifica nel caso in cui la professione del contratto cessato e quella del contratto successivamente attivato abbiano lo stesso livello di competenza.

<sup>4</sup> Nel presente lavoro sono state escluse le *Forze Armate* (Gruppo 9).

<sup>5</sup> ISTAT, *La classificazione delle professioni*, 2013, p. 18.

<sup>6</sup> *Idem*, p. 19. Nella Tavola riportata sono state escluse le *Forze Armate* non considerate nell'analisi.

Tabella 3.2. Grandi gruppi e gruppi per livello di competenza

| GRANDI GRUPPI                                                                         | GRUPPI                                                                                                                        | LIVELLO DI COMPETENZA |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1 Legislatori, imprenditori e alta dirigenza                                          | 1.1 Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura etc. | 4                     |
|                                                                                       | 1.2 Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende                                                                | 4                     |
|                                                                                       | 1.3 Imprenditori e responsabili di piccole aziende                                                                            | 3                     |
| 2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione               |                                                                                                                               | 4                     |
| 3 Professioni tecniche                                                                |                                                                                                                               | 3                     |
| 4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio                                          |                                                                                                                               | 2                     |
| 5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi                    |                                                                                                                               | 2                     |
| 6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori                                       |                                                                                                                               | 2                     |
| 7 Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli |                                                                                                                               | 2                     |
| 8 Professioni non qualificate                                                         |                                                                                                                               | 1                     |

Fonte: ISTAT, *La classificazione delle professioni*, 2013

A livello generale, è possibile rilevare come la maggioranza degli individui, a seguito del percorso di riattivazione, permanga nella medesima condizione di partenza ovvero continui a svolgere mansioni che prevedono lo stesso livello di competenza di quello previsto dalla professione del rapporto di lavoro precedente. Chi svolgeva un impiego con *livello 2*, ad esempio, nell'84,5% dei casi si ricolloca con una mansione di pari complessità, così come il 79,1% di chi svolgeva un lavoro con *livello 4* (il più alto) e il 79,0% di chi svolgeva un lavoro con *livello 1* (il più basso). Chi, di contro, era impegnato in una professione associata ad un grado di competenza pari a 3, più facilmente scivola ai livelli più bassi della scala considerata: su 100 individui riattivati entro sei mesi dalla cessazione con *livello 3*, ben il 24,4% si riattiva con una mansione di *livello 2* e il 3,0% con *livello 1* (Tabella 3.3).

Tabella 3.3. Ricollocati entro 6 mesi dal rapporto di lavoro cessato per livello di competenza della professione cessata e attivata (v.%).

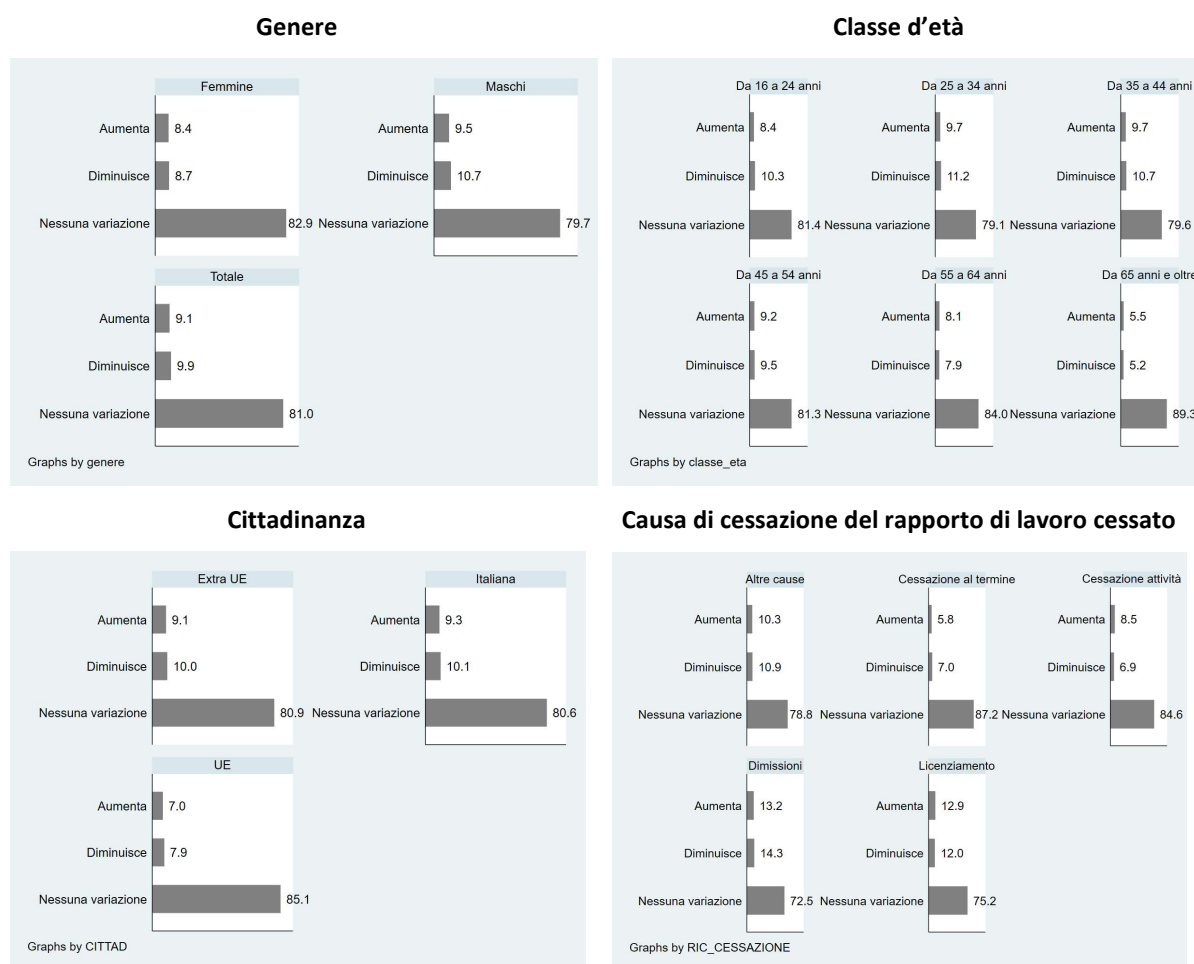
|                                           |   | Livello di competenza della prof. attivata |       |       |       |
|-------------------------------------------|---|--------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                                           |   | 1                                          | 2     | 3     | 4     |
| Livello di competenza della prof. cessata | 1 | 79,0%                                      | 20,2% | 0,7%  | 0,2%  |
|                                           | 2 | 11,2%                                      | 84,5% | 3,1%  | 1,2%  |
|                                           | 3 | 3,0%                                       | 24,4% | 61,1% | 11,6% |
|                                           | 4 | 0,7%                                       | 8,9%  | 11,2% | 79,1% |

Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati SISCO (MLPS)

L'esito della riattivazione può essere indagato tenendo altresì conto di altre variabili. Come è possibile osservare dai grafici di *Figura 3.6*, mediamente le donne tendono a permanere nella medesima condizione di partenza più degli uomini: l'82,9% delle riattivate svolge un lavoro della medesima complessità di quello perso, rispetto al 79,7% degli uomini e solo l'8,4% delle lavoratrici aumenta il livello di competenze a fronte del 9,5% dei lavoratori.

Al crescere dell'età aumenta altresì la quota di chi non è interessato da alcuna variazione, ad eccezione della classe "16-24 anni" per la quale la quota di riattivati che permane nella medesima condizione professionale, sotto il profilo del livello di competenze associato alla professione, è pari all'81,4%, valore tra i più alti osservati.

**Figura 3.6. Riattivati entro 6 mesi dall'ultimo rapporto di lavoro cessato per tipo variazione del livello di competenza (v.%)**



Fonte: elaborazioni *Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi* su dati SISCO (MLPS)

I "25-34enni", inoltre, fanno registrare la quota più alta di coloro che nel percorso di reinserimento lavorativo vanno incontro ad uno scivolamento verso il basso della scala considerata.

Considerando poi la cittadinanza, si rileva una sostanziale omogeneità della distribuzione di italiani ed extracomunitari tra i tre possibili esiti individuati; nel caso dei comunitari, invece,

sensibilmente più alta è la percentuale stimata per “nessuna variazione” (85,1% dei riattivati) e dunque più esigua la quota di chi aumenta la complessità del proprio lavoro (7,0%), ma anche di chi va incontro ad una diminuzione della stessa (7,9%).

Una maggiore propensione al cambiamento delle caratteristiche professionali si evince, infine, per tutti i riattivati che hanno deciso di interrompere la precedente esperienza professionale dimettendosi. Per costoro, infatti, rispetto a tutte le altre cause di cessazione, si rileva la percentuale più bassa per “nessuna variazione” (72,5%), nonché le più alte per “aumenta” (13,2%) e “diminuisce” (14,3%) il livello di competenza della mansione svolta. All’opposto delle *dimissioni*, la *cessazione al termine* indica come coloro che usufruiscono di contratti temporanei difficilmente nel ricollocarsi modificano la propria condizione di partenza: poco meno del 90% si riattiva con un impiego che prevede un livello di competenze non dissimile dal precedente.



[www.anpalservizi.it](http://www.anpalservizi.it)

*Direzione Studi & Ricerche*  
Applicazioni Data Science

*staffstatistica@anpalservizi.it*