

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

**Analisi dei percorsi di riattivazione dei lavoratori cessati**



**2022**

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

**Analisi dei percorsi di riattivazione dei lavoratori cessati**

Direzione Studi & Ricerche  
Applicazioni di Data Science/Ufficio di Statistica

# **2022**

*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: Simona Calabrese, Marco Elia, Massimiliano Galli, Cristian Liberti, Marco Manieri, Leopoldo Mondauto, Stefania Palombi.*

*La copertina è stata realizzata dal Gruppo Comunicazione Branding e Marketing di Anpal Servizi.*

*Si ringrazia Cristiano Santori (Ufficio stampa e Social Media di Anpal Servizi) per la revisione del testo.*

*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>INTRODUZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>1. DALLA CESSAZIONE ALL'ATTIVAZIONE: IL QUADRO STATISTICO DI RIFERIMENTO. 7</b>	
<b>1.1. LA DIMENSIONE TERRITORIALE .....</b>	<b>9</b>
<b>2. TEMPI DI RIATTIVAZIONE.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 TEMPI DI RIATTIVAZIONE A CARATTERE PERMANENTE .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 LE DIFFERENZE REGIONALI .....</b>	<b>20</b>
<b>3. CARATTERISTICHE DELLA RIATTIVAZIONE .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 L'IMPORTANZA DELLA VARIABILE GEOGRAFICA .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2 LE TRANSIZIONI TRA PROFESSIONI CON COMPETENZE DIVERSE.....</b>	<b>33</b>

# INTRODUZIONE

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 delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ultimo aggiornamento disponibile dei dati al 30 giugno 2022). La platea osservata è costituita da circa 11 milioni di individui che hanno avuto almeno una cessazione di un rapporto di lavoro compresa tra il 1° luglio 2016 e il 30 giugno 2021. Rispetto al primo rapporto di lavoro cessato nel quinquennio considerato, ogni individuo è stato osservato per i successivi 12 mesi ed è stato considerato il primo rapporto di lavoro attivato dopo la cessazione.

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);
- 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.

Sono stati altresì esclusi dall'analisi tutti i rapporti di lavoro con durata inferiore ai 7 giorni.

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

Il presente rapporto ricalca quindi quello elaborato lo scorso anno differenziandosi in particolare per i seguenti aspetti:

- ✓ l'arco temporale di riferimento della base dati è più lungo: un quinquennio anziché un biennio;
- ✓ la platea di individui osservati è più numerosa: 11 milioni circa contro i circa 6 milioni dello scorso anno;
- ✓ l'intervallo di tempo nel quale ogni individuo viene osservato successivamente al primo rapporto di lavoro cessato è più lungo: 12 mesi anziché 6 mesi.

### ***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 2022*)<sup>2</sup> raggruppati per bacino amministrativo dei CPI (540 *dato Anpal aprile 2022*).

Il bacino amministrativo di riferimento dei CPI è ottenuto dall'insieme dei comuni limitrofi di competenza territoriale di ogni singolo Centro per l'Impiego, tranne che per le *Aree metropolitane* di Genova, Napoli e Roma<sup>3</sup>.

Inoltre, i CPI di Ales, Assemini, Quartu Sant'Elena e Lanusei, avendo competenze su comuni appartenenti a più province, sono stati ricostruiti nel seguente modo:

- tutti i comuni associati al bacino territoriale del CPI Ales sono stati considerati come appartenenti alla provincia di Oristano;
- tutti i comuni associati ai bacini territoriali del CPI Assemini e del CPI Quartu Sant'Elena sono stati considerati come appartenenti alla provincia di Cagliari;
- tutti i comuni associati al bacino territoriale del CPI Lanusei sono stati considerati come appartenenti alla provincia di Nuoro.

Il numero totale di aree territoriali di competenza dei CPI oggetto di analisi è, dunque, pari a 529.

---

<sup>1</sup> Reperibile all'indirizzo: <https://www.anpal.gov.it/docs/anagrafiche/download.html>.

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

<sup>3</sup> Nel caso di Roma l'aggregato denominato "CPI AREA ROMA-FIUMICINO", è composto dai sette CPI sub comunali di Roma e dal CPI di Ostia, che ha competenza sul comune di Fiumicino; nel caso di Napoli l'aggregato denominato "CPI AREA NAPOLI", è composto dai tre CPI sub comunali di Napoli; nel caso di Genova l'aggregato denominato "CPI AREA GENOVA-VALBISAGNO-VALPOLCEVERA", è composto dai due CPI del comune di Genova, dal CPI VALBISAGNO e dal CPI VALPOLCEVERA.

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

In questo primo Capitolo è analizzata la condizione occupazionale dei soggetti che hanno visto concludersi un rapporto di lavoro tra il 1° luglio 2016 e il 30 giugno 2021. Per le finalità del presente Rapporto, si è deciso di stimare il tasso di riattivazione<sup>4</sup> calcolato come la quota di quei lavoratori che sono riusciti a ritrovare un lavoro entro 12 mesi dalla fine del contratto, indipendentemente dalla durata e dalla tipologia.

Dei circa 11 milioni di individui considerati, il 60,2% (circa 6,6 milioni di lavoratori) si riattiva in un arco temporale di 12 mesi. Tale percentuale è pari al 57,2% per le donne e raggiunge la soglia del 62,4% per gli uomini.

Tenendo conto della tipologia contrattuale del rapporto di lavoro, si rileva come il 17,0% della platea considerata (poco meno di 1,9 milioni di individui) rientri nel mercato del lavoro grazie un contratto a carattere permanente (ovvero a tempo indeterminato o in apprendistato). Nel caso della componente femminile la quota percentuale scende a 13,8 punti e nel caso di quella maschile sale a 19,4 punti.

Gli individui appartenenti alle classi di età 16-24 anni, 25-34 anni, 35-44 anni e 45-54 anni, si riattivano entro un anno in più del 60% dei casi. Valori più bassi si registrano per le classi 55-64 anni e 65 anni e oltre, con valori pari al 43,3% e al 34,0% rispettivamente.

La riattivazione a carattere permanente interessa il 19,9% dei soggetti con un'età compresa tra i 35 e i 44 anni, il 19,6% di coloro che si collocano tra i 25 e i 34 anni e il 18,5% dei 45-54enni. Valori inferiori si registrano per le rimanenti classi di età.

Il tasso di riattivazione per cittadinanza mostra un coinvolgimento maggiore dei cittadini Extra UE (63,3%), rispetto agli italiani (60,5%) e ai cittadini comunitari (52,4%). Per il tasso di riattivazione a carattere permanente si registra un valore più alto tra gli italiani (il 18,3%), rispetto agli stranieri Extra UE e UE (rispettivamente 15,5% e 7,2%).

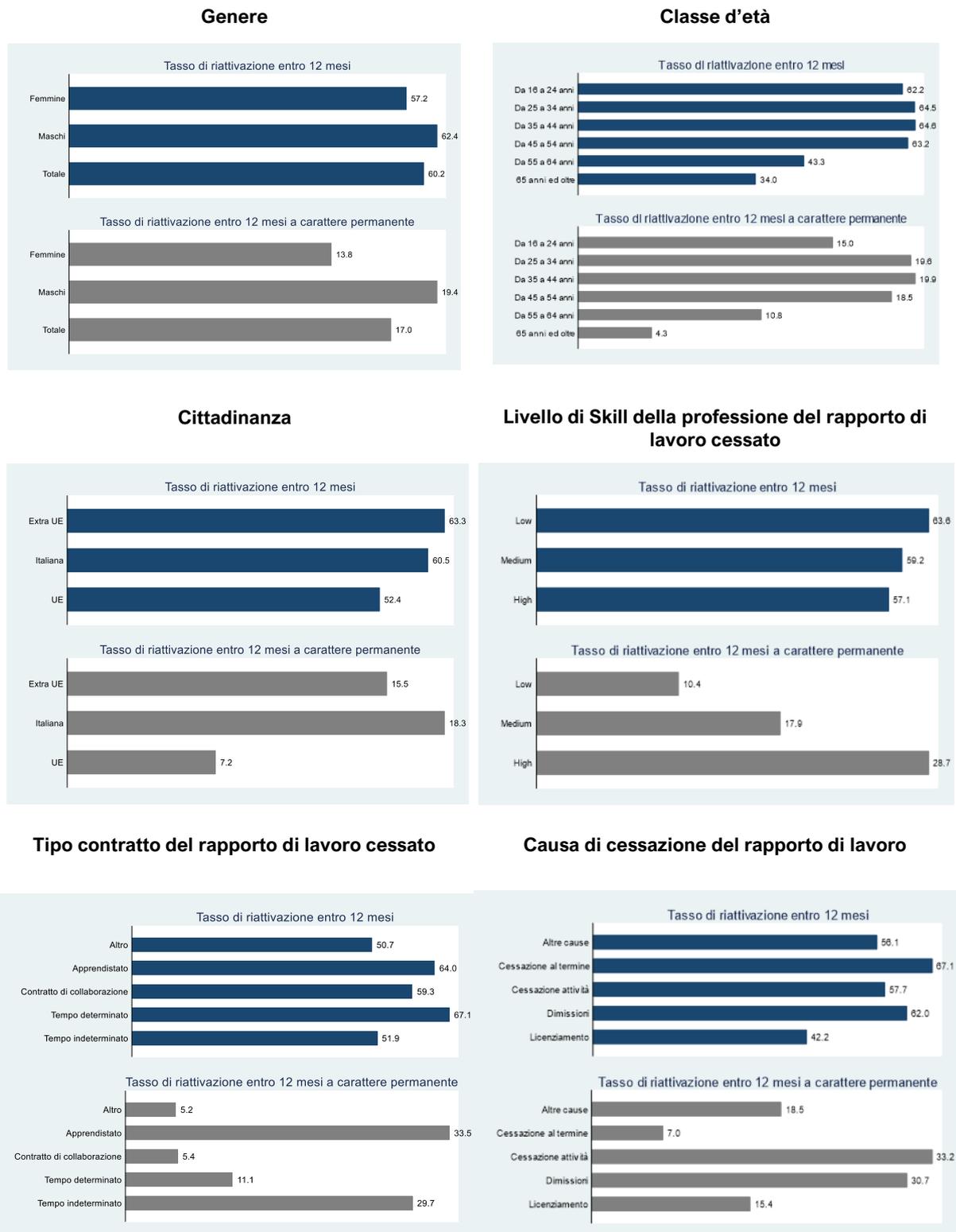
Per quanto riguarda il *livello di skill* della professione per la quale si è registrata la cessazione, emerge come la quota di riattivati entro 12 mesi riguardi il 63,6% delle professioni *Low skill*, il 59,2% di quelle *Medium skill* e il 57,1% delle *High skill*.

---

<sup>4</sup>Con il termine "riattivazione" s'intende la registrazione di un nuovo rapporto di lavoro. Nel Sistema Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie, infatti, la stipula di un nuovo contratto è comunemente definita "attivazione". Per tale ragione, nel presente Rapporto, coerentemente alla natura della fonte dati utilizzata, si è fatto ricorso alle locuzioni "tasso di riattivazione", "individui riattivati", per indicare i movimenti di assunzione.

Il tasso di riattivazione a carattere permanente, all'opposto, mostra valori più alti tra le professioni *High skill* (28,7%); seguono le professioni *Medium skill* (17,9%) e le *Low skill* (10,4%).

Figura 1.1. Tasso di riattivazione entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Il 59,3% di coloro che hanno visto concludersi un rapporto di lavoro in *collaborazione* è riuscito a riattivarsi entro i 12 mesi, così come il 67,1% dei lavoratori che avevano un *tempo determinato*, il 64,0% degli *apprendistati* e il 51,9% dei lavoratori a *tempo indeterminato*.

Con riferimento alle cause di cessazione, si osserva come il 62,0% dei lavoratori dimissionari si riattiva entro 12 mesi, a fronte del 67,1% di coloro che hanno fatto registrare una *cessazione a termine* e il 57,7% di quelli che hanno interrotto il proprio rapporto di lavoro per *cessazione attività*. Per i licenziati, la quota dei riattivati rappresenta il 42,2%.

Passando ad analizzare la riattivazione a carattere permanente emerge come essa abbia riguardato il 33,3% dei lavoratori che hanno concluso l'ultimo rapporto di lavoro per *cessazione attività*, il 30,7% dei soggetti che si sono dimessi, il 15,4% dei soggetti *licenziati* e il 7,0% dei lavoratori che hanno visto chiudere il contratto di lavoro a *termine* (Figura 1.1).

## 1.1. LA DIMENSIONE TERRITORIALE

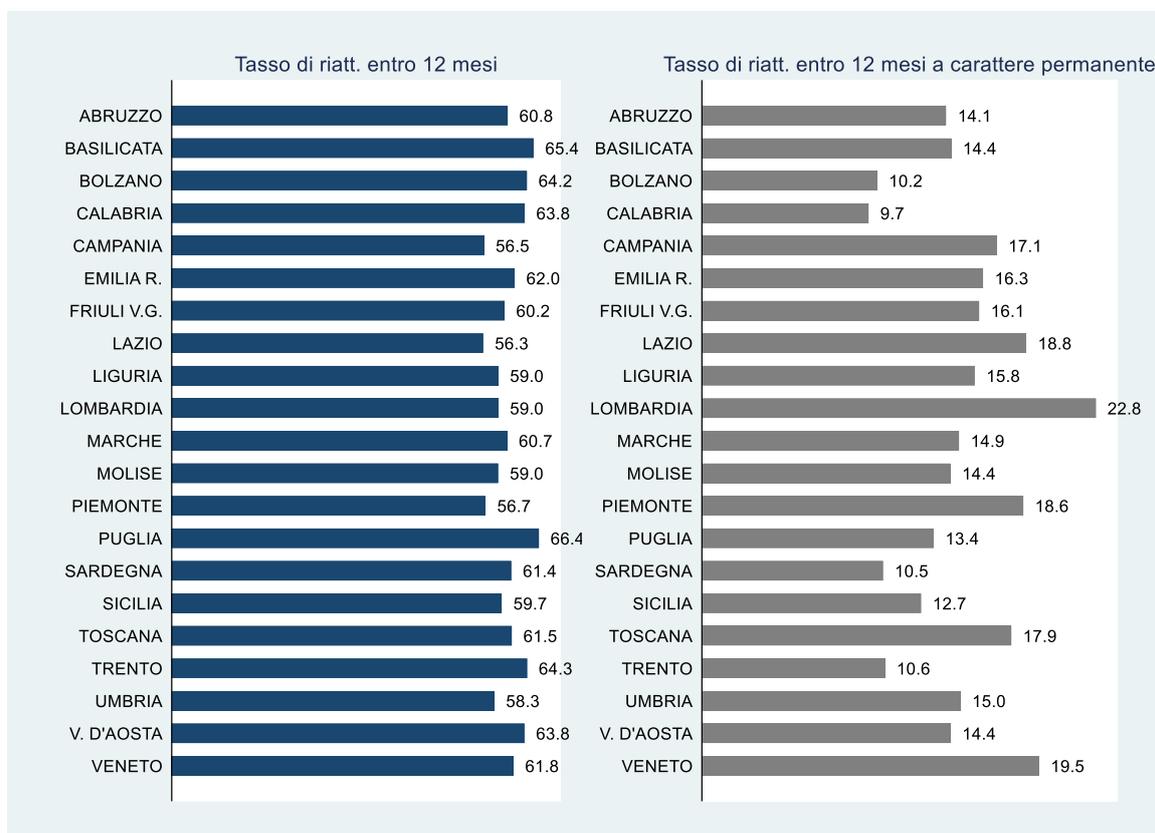
Prendendo ora in esame la dimensione territoriale del fenomeno, considerando la regione di domicilio dei lavoratori, si osserva che il tasso di riattivazione entro 12 mesi risulta superiore alla media nazionale (60,2%) in Puglia (66,4%), Basilicata (65,4%), nelle province autonome di Trento (64,3%) e Bolzano (64,2%), in Calabria e in Valle d'Aosta (63,8%). Al contrario, le regioni in cui si registra il tasso di riattivazione più basso sono il Lazio (56,3%), la Campania (56,5%) ed il Piemonte (56,7%).

Considerando le riattivazioni entro 12 mesi avvenute con un contratto a carattere permanente, è la Lombardia la regione che presenta il tasso di riattivazione più alto (22,8%, circa sei punti percentuali in più rispetto alla media nazionale), seguita dal Veneto (19,5%). Valori ben inferiori rispetto alla media del Paese si registrano invece in Calabria (9,7%), nelle due province autonome di Bolzano e Trento (rispettivamente 10,2% e 10,6%) ed in Sardegna (10,5%) (Figura 1.2).

I dati territoriali riferiti ai bacini di competenza dei Centri per l'impiego mostrano tassi di riattivazione entro 12 mesi più alti nelle aree laddove è preponderante il lavoro stagionale, specialmente nel settore agricolo, nel turismo, negli alberghi e ristoranti. Ben 29 CPI appartenenti alla classe dei 51 CPI con i valori più alti del tasso di riattivazione sono concentrati in Puglia (13 CPI), in Trentino-Alto Adige (8 CPI) ed in Sicilia (8 CPI). In particolare i CPI nei quali si registrano i valori più alti del tasso di riattivazione sono: CPI POZZA DI FASSA (81,0% - Prov. Trento), CPI FIERA DI PRIMIERO (79,0% - Prov. Trento), CPI BORMIO (76,9% - Prov. Sondrio), CPI CAVALESE (76,3% - Prov. Trento), CPI PORTOFERRAIO (75,5% - Prov. Livorno), CPI JESOLO (75,3% - Prov. Venezia), CPI VICO DEL GARGANO (75,1% - Prov. Foggia),

CPI SCORDIA (74,7% - Prov. Catania), CPI CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO BRUNICO (74,7% - Prov. Bolzano/Bozen), CPI MASSAFRA (74,2% - Prov. Taranto)

**Figura 1.2. Tasso di riattivazione entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato per regione di domicilio**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

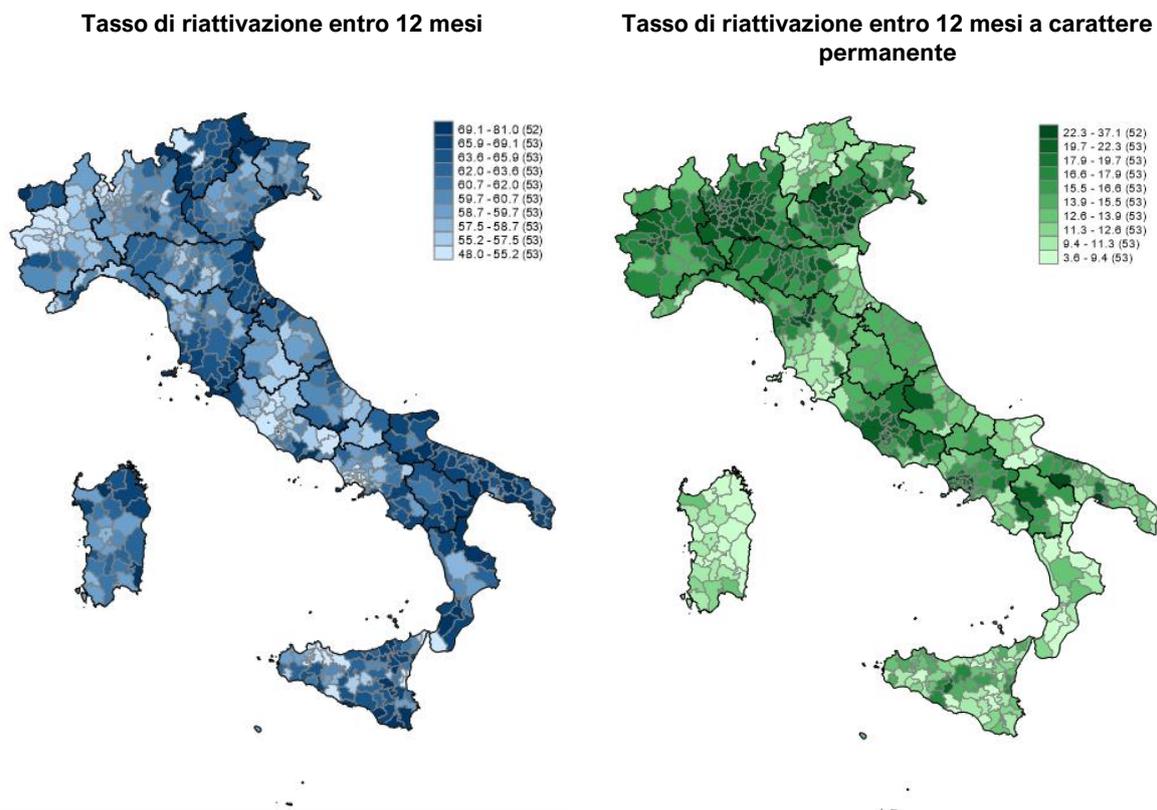
Di contro, i CPI che presentano i tassi di riattivazione più bassi sono: CPI LUINO (48,0% - Prov. Varese), CPI PALERMO (48,5% - Prov. Palermo), CPI CLES (49,3% - Prov. Trento), CPI AREA NAPOLI (49,5% - Prov. Napoli), CPI BAGHERIA (50,0% - Prov. Palermo), CPI PORTICI (50,1% - Prov. Napoli), CPI MONREALE (50,4% - Prov. Palermo), CPI CUORGNE' (50,6% - Prov. Torino), CPI MESSINA (50,8% - Prov. Messina), CPI CATANIA (51,4% - Prov. Catania).

Per quanto riguarda le riattivazioni entro 12 mesi con contratti a carattere permanente, i bacini di competenza dei CPI nei quali i tassi di riattivazione risultano più alti sono situati principalmente in alcune aree industriali del Nord. Rispetto ai primi 53 CPI per tasso di riattivazione a carattere permanente, ben 40 si concentrano nelle due regioni Lombardia (27 CPI) e Veneto (13 CPI).

Il CPI con il valore massimo del tasso di riattivazione permanente è quello di Prato che si attesta al 37,1%, un valore superiore di 20 punti percentuali rispetto alla media nazionale. Seguono il CPI MELZO (26,5% - Prov. Milano), CPI SAN DONATO MILANESE (26,5% - Prov. Milano), CPI CORSICO (26,0% - Prov. Milano), CPI SESTO

FIORENTINO (25,7% - Prov. Firenze), CPI MONZA (25,7% - Prov. Monza e Brianza), CPI NORD MILANO CINISELLO BALSAMO (25,6%% - Prov. Milano), CPI MILANO (25,5% - Prov. Milano), CPI VIMERCATE (25,5% - Prov. Monza e Brianza), CPI SEREGNO (25,5% - Prov. Monza e Brianza).

**Figura 1.3. Tasso di riattivazione entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato per bacino di competenza del Centro per l'Impiego**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Sono distribuiti prevalentemente nelle regioni del Mezzogiorno, ma anche in Trentino-Alto Adige, i CPI con i valori più bassi del tasso in esame. Il CPI per il quale si registra il valore minimo (3,6%) è il CPI CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO SILANDRO in provincia di Bolzano.

Seguono poi altri due CPI della Provincia di Trento: il CPI CLES (4,1%) ed il CPI POZZA DI FASSA (4,4%). In fondo alla graduatoria si trovano poi il CPI SERRA SAN BRUNO (5,9% - Prov. Vibo Valentia), il CPI SCORDIA (6,2% - Prov. Catania), il CPI GIOIA TAURO (6,2% - Prov. Reggio Calabria), il CPI VITTORIA (6,4% - Prov. Ragusa), il CPI CORIGLIANO ROSSANO (6,2% - Prov. Cosenza), il CPI LICATA (6,4% - Prov. Agrigento), il CPI FIERA DI PRIMIERO (6,5% - Prov. Trento), il CPI MURAVERA (6,5% - Prov. Sud Sardegna) (Figura 1.3).

## 2. TEMPI DI RIATTIVAZIONE

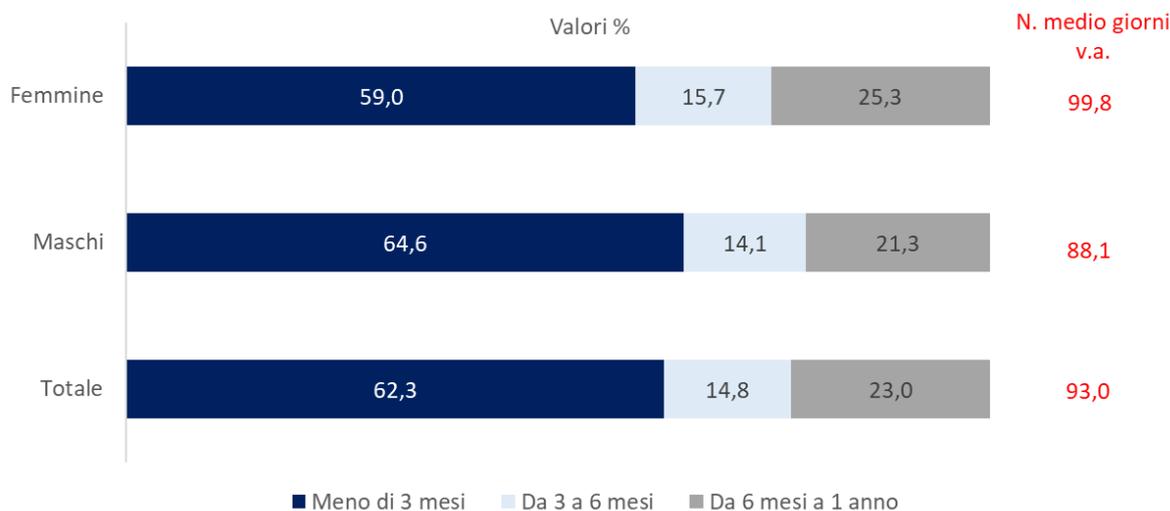
In questo secondo Capitolo sono analizzati i tempi di riattivazione per la platea dei circa 6,6 milioni di individui che si sono ricollocati entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro intervenuta nel quinquennio considerato.

Sono oggetto di analisi anche i tempi di riattivazione per i circa 1,9 milioni di individui ricollocati con un contratto a carattere permanente (a tempo indeterminato o di apprendistato; paragrafo 2.1).

In media sono necessari 93 giorni per ritrovare un lavoro: il 62,3% degli individui si ricolloca entro tre mesi dalla cessazione del contratto, mentre il 23,0% impiega un tempo variabile tra sei mesi ed un anno.

Gli uomini tendono a ricollocarsi prima rispetto alle donne: il tempo medio di attesa è infatti pari a 88,1 giorni contro i quasi cento (99,8) necessari per le donne, che si ricollocano nel 59% dei casi entro i primi tre mesi contro il 62,3% degli uomini (Figura 2.1).

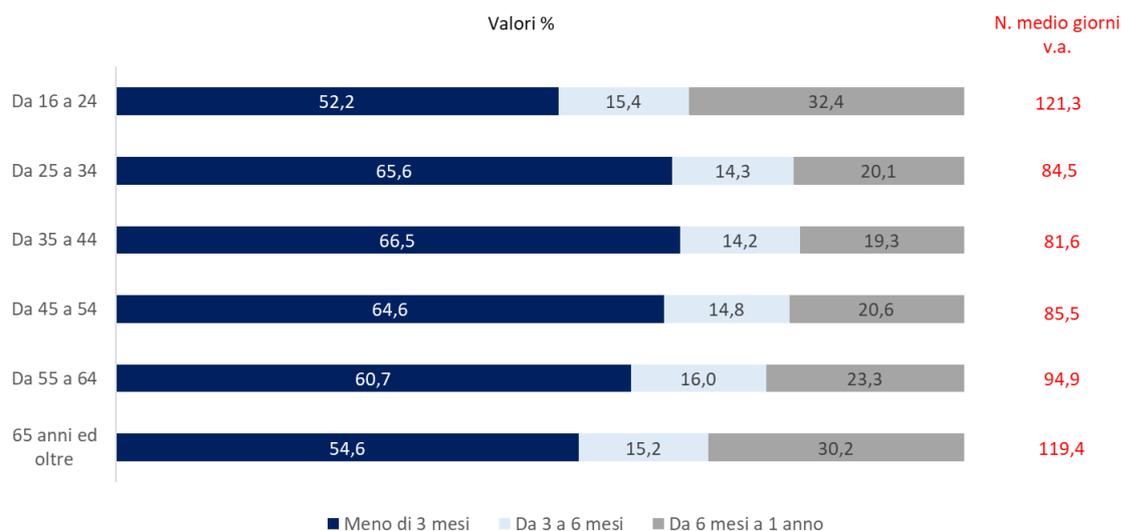
Figura 2.1. Tempi di riattivazione entro 12 mesi per genere



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Considerando l'età dei lavoratori interessati, ad attendere meno giorni per la riattivazione sono i 35-44enni (81,6 giorni) di cui i due terzi si ricolloca entro i primi tre mesi dalla cessazione, all'opposto è per le due fasce di età estreme che si osservano i tempi più lunghi tra l'ultimo contratto e la riattivazione, in particolare per i giovani 16-24enni sono necessari in media 121,3 giorni per riattivarsi (Figura 2.2).

Figura 2.2. Tempi di riattivazione entro 12 mesi per classe di età



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

La riattivazione avviene prima quando i rapporti di lavoro interessano lavoratori con cittadinanza italiana (91,5 giorni) che si ricollocano nel 62,9% dei casi entro i primi tre mesi. Per i lavoratori con cittadinanza Extra UE la riattivazione avviene in 95 giorni, mentre risultano più lunghi (104,4 giorni) i tempi di riattivazione dei lavoratori con cittadinanza comunitaria (104,4 giorni, *Figura 2.3*)

Figura 2.3. Tempi di riattivazione entro 12 mesi per cittadinanza

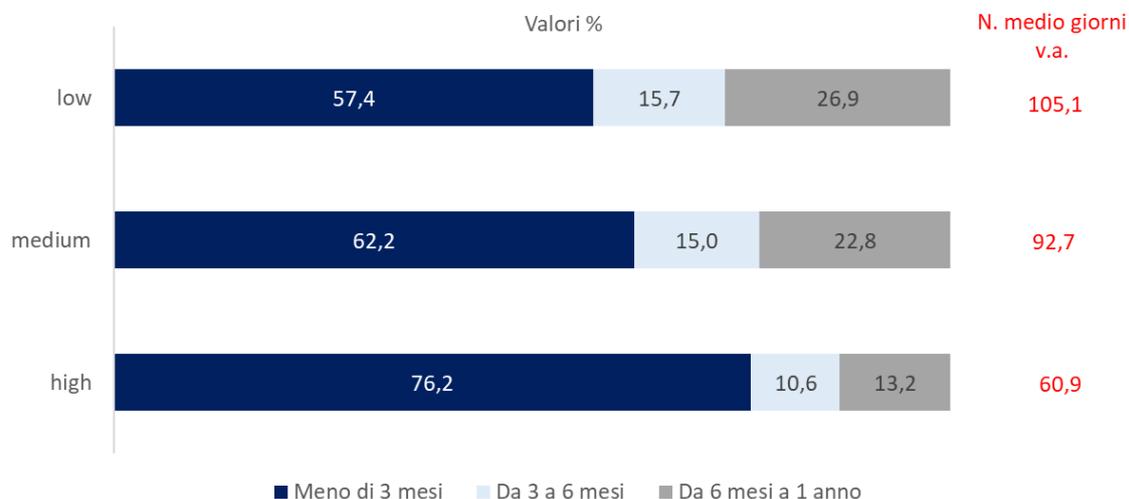


Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Al crescere del livello di competenze posseduto diminuisce il tempo necessario per la riattivazione: infatti, si registrano tempistiche pari a circa due mesi (60,9 giorni) per gli *High skill* (oltre i tre quarti dei quali impiega in media meno di tre mesi), e sensibilmente più elevate nel caso dei lavoratori *Medium skill* (92,7 giorni) e *Low skill* (105,1 giorni),

di cui il 27% circa lo fa in un intervallo di tempo variabile tra 6 mesi e 1 anno; *Figura 2.4*).

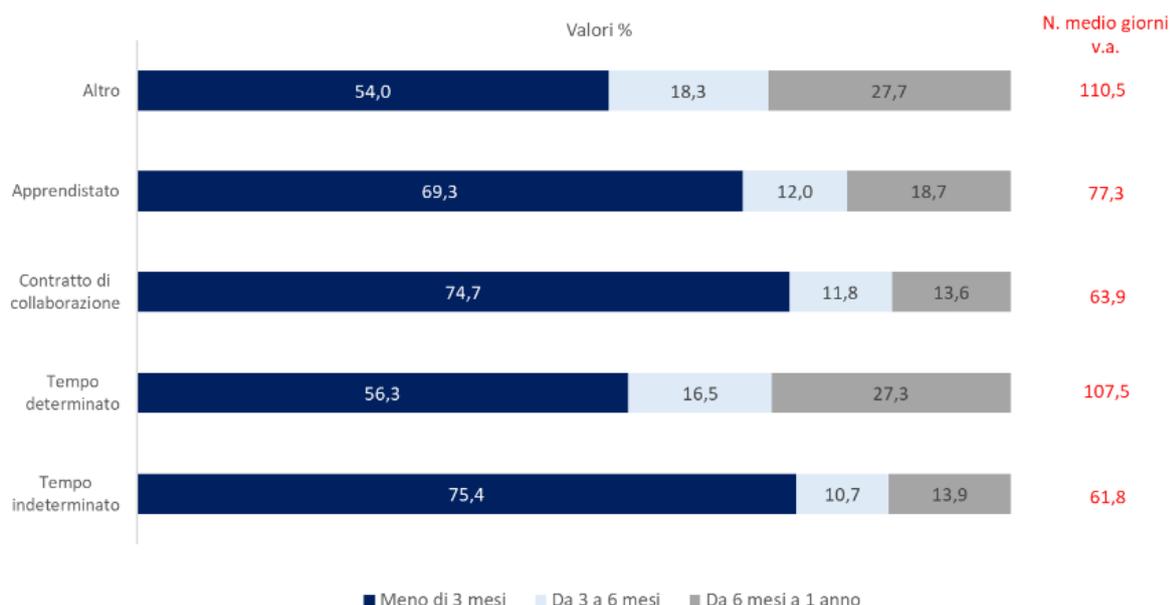
**Figura 2.4. Tempi di riattivazione entro 12 mesi per Livello di Skill della professione del rapporto di lavoro cessato**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Il periodo necessario alla riattivazione è mediamente di circa due mesi per coloro che in precedenza avevano un contratto a *tempo indeterminato* (61,8 giorni, con tre lavoratori su quattro che si riattiva in meno di 3 mesi) e si allunga quando il precedente rapporto era di *collaborazione* (63,9 giorni), *apprendistato* (77,3 giorni), arrivando a 107,5 giorni per il contratto a *tempo determinato* e 110,5 giorni per le altre forme contrattuali cosiddette “atipiche” (*Figura 2.5*).

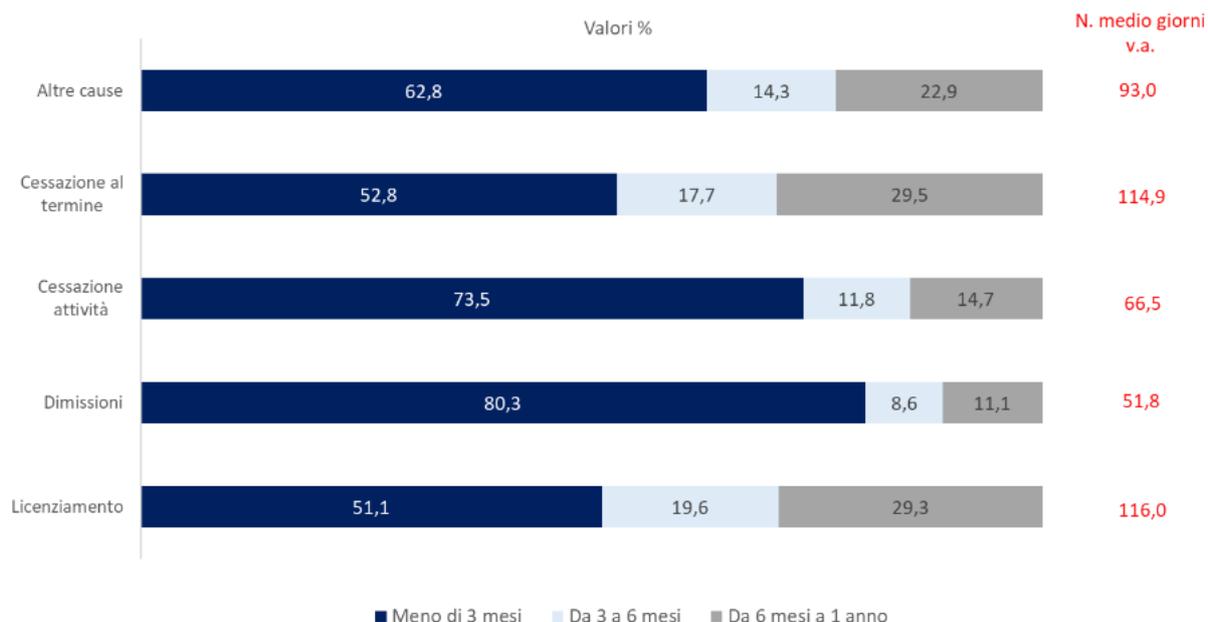
**Figura 2.5. Tempi di riattivazione entro 12 mesi per Tipo contratto del rapporto di lavoro cessato**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Com'era lecito attendersi, i tempi per la riattivazione sono più contenuti tra i dimissionari (51,8 giorni): su 100 lavoratori riattivati che si sono dimessi, 80 si riattivano entro i primi tre mesi. Di converso, la riattivazione giunge dopo 116 giorni quando a causare l'interruzione dell'ultimo rapporto di lavoro è stato un *licenziamento*: in questo caso solo poco più della metà dei lavoratori (51,1%) si riattiva entro i primi tre mesi mentre quasi il 30% lo fa in un periodo compreso tra sei mesi ed un anno (Figura 2.6).

**Figura 2.6. Tempi di riattivazione entro 12 mesi per Causa di cessazione del rapporto di lavoro**

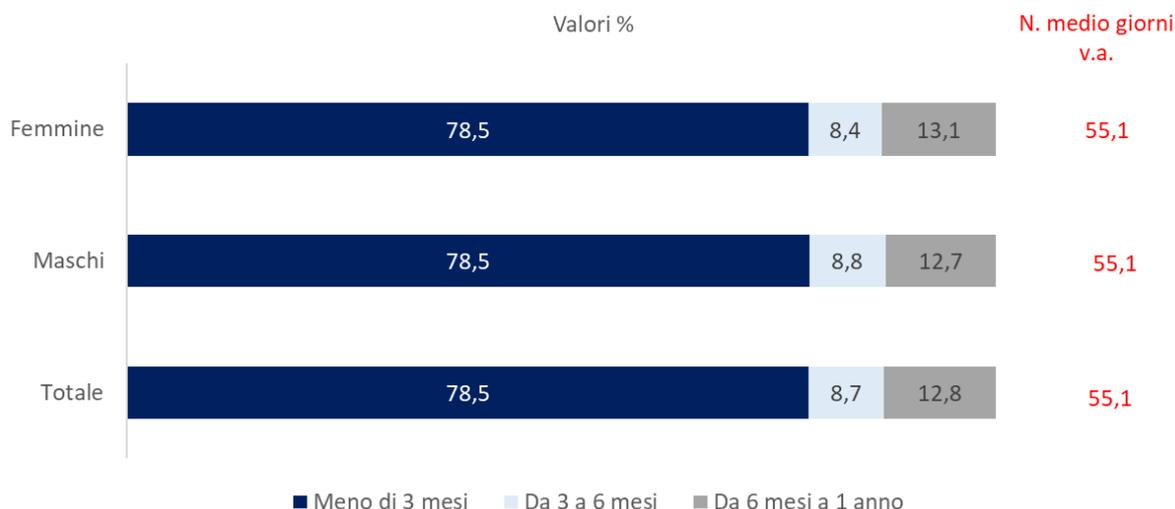


Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

## 2.1 TEMPI DI RIATTIVAZIONE A CARATTERE PERMANENTE

I tempi di riattivazione per coloro che si ricollocano con un contratto a carattere permanente (a tempo indeterminato o di apprendistato) risultano sensibilmente più bassi: entro tre mesi si ricolloca il 78,5% degli uomini e delle donne e sono in media necessari alla riattivazione 55,1 giorni, valore identico per entrambi i generi (Figura 2.7).

Figura 2.7. Tempi di riattivazione entro 12 mesi a carattere permanente per genere



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Dato questo che può essere spiegato dalla quota elevata di lavoratori dimissionari (53,8%). È evidente, infatti, che un soggetto che lascia volontariamente il lavoro ha prospettive di reinserimento occupazionale di più breve termine (Tabella 2.1).

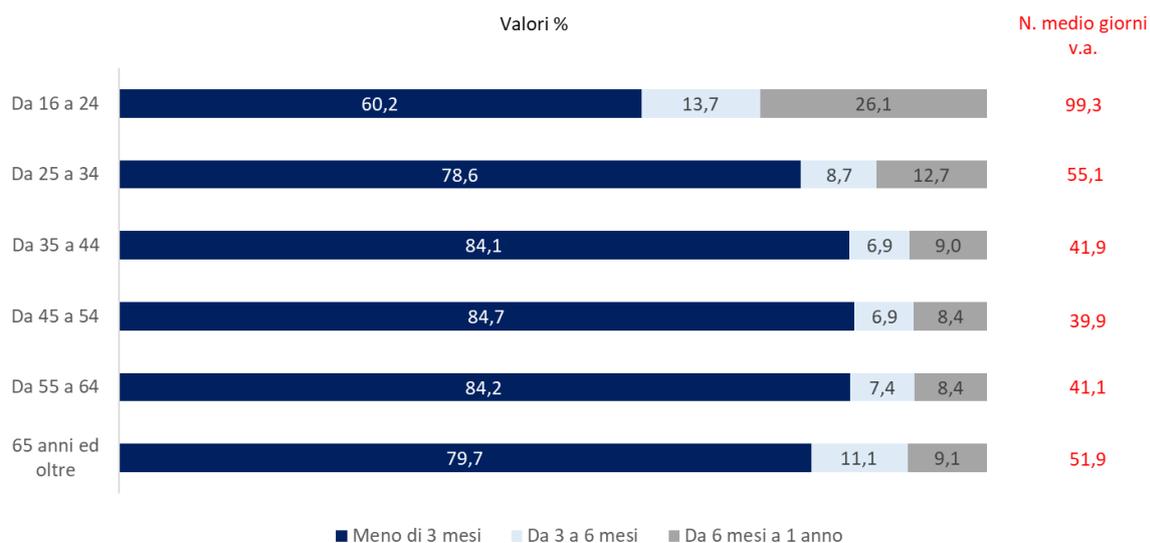
Tabella 2.1. Tipologia contratto riattivato per causa della cessazione

Causa cessazione	Tipologia contratto riattivato			Totale
	Temporaneo	Permanente	% Permanente	
Altre cause	426.218	208.735	11,1	634.953
Cessazione al termine	2.780.022	322.469	17,2	3.102.491
Cessazione attività	36.762	49.804	2,7	86.566
Dimissioni	1.025.687	1.006.967	53,8	2.032.654
Licenziamento	493.340	284.469	15,2	777.809
<b>Totale</b>	<b>4.762.029</b>	<b>1.872.444</b>	<b>100,0</b>	<b>6.634.473</b>

Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Sono i 45-54enni ad impiegare mediamente meno tempo per riattivarsi (39,9 giorni): quasi l'85% di chi ritrova un lavoro lo fa entro i primi tre mesi. Al contrario, sono i più giovani (16-24enni) ad aver bisogno di più tempo per riattivarsi (99,3 giorni). Il 60% dei giovani che ritrovano il lavoro si ricolloca entro i primi tre mesi (Figura 2.8).

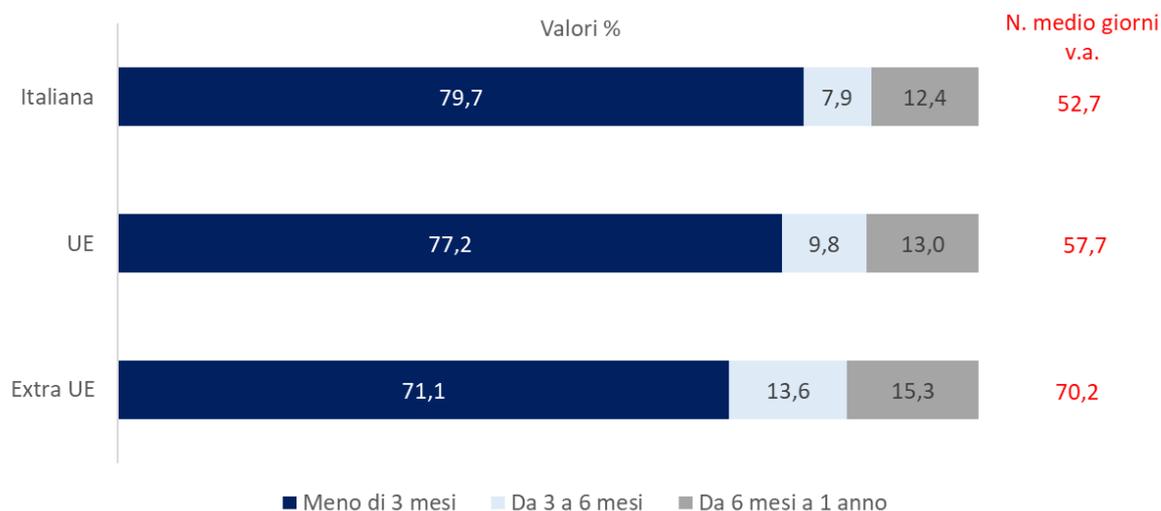
**Figura 2.8. Tempi di riattivazione entro 12 mesi a carattere permanente per classe di età**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

I cittadini italiani che ritrovano un lavoro a tempo indeterminato ci mettono in media 52,7 giorni, contro i 70,2 giorni necessari per i cittadini extra UE ed i 57,7 giorni per i cittadini comunitari (*Figura 2.9*).

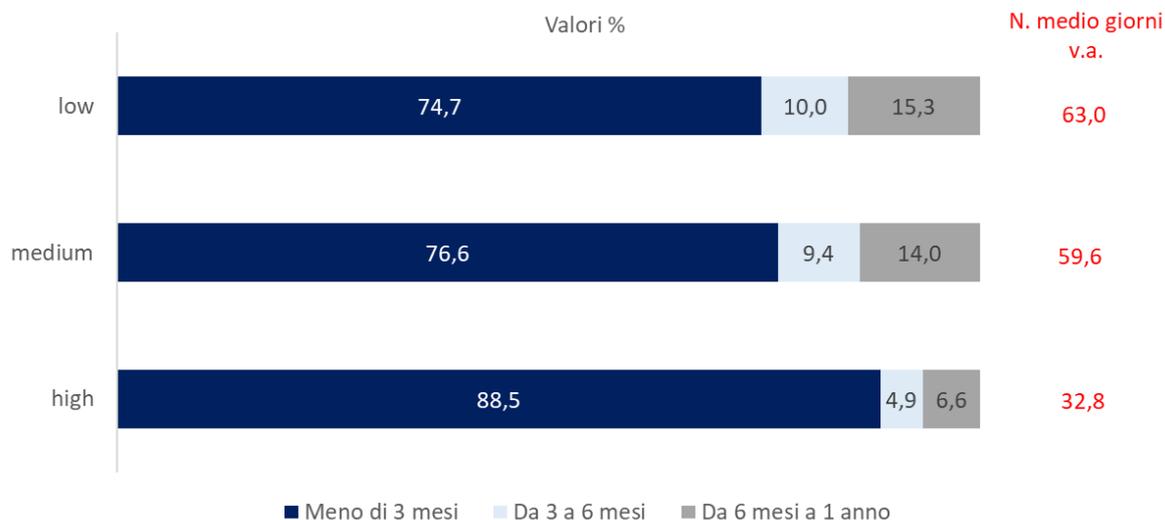
**Figura 2.9. Tempi di riattivazione entro 12 mesi a carattere permanente per cittadinanza**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

I tempi medi di riattivazione a carattere permanente risultano sostanzialmente dimezzati (32,8 giorni) per i lavoratori più qualificati *High skill*: l'88% di coloro che ritrovano lavoro a tempo indeterminato si ricolloca nei primi tre mesi, mentre sono necessari in media circa due mesi per il reinserimento occupazionale dei *Medium skill* (59,6 giorni) e dei *Low skill* (63 giorni, *Figura 2.10*).

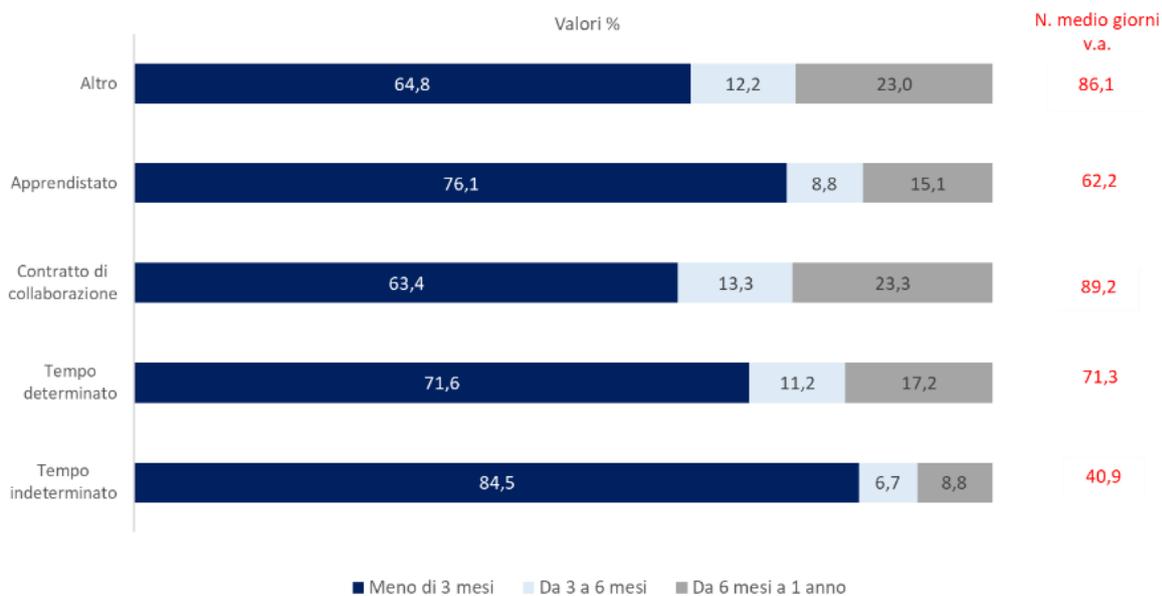
**Figura 2.10. Tempi di riattivazione entro 12 mesi a carattere permanente per Livello di Skill della professione del rapporto di lavoro cessato**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Quando la riattivazione avviene con contratto a carattere permanente, impiega meno giorni (40,9) a ricollocarsi chi già proveniva da un rapporto di lavoro con contratto a tempo indeterminato. Sono invece necessari 89,2 giorni per chi aveva in precedenza un contratto di collaborazione e 71,3 giorni di chi aveva visto concludersi un rapporto di lavoro a tempo determinato (*Figura 2.11*).

**Figura 2.11. Tempi di riattivazione entro 12 mesi a carattere permanente per Tipo contratto del rapporto di lavoro cessato**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Considerando infine le cause di cessazione, anche nel caso delle riattivazioni a carattere permanente, come già osservato in precedenza, i tempi di riattivazione risultano più contenuti per coloro che si sono dimessi. In questo caso sono infatti necessari in media 35,8 giorni. L'87,2% dei dimissionari che si sono ricollocati con un contratto permanente lo fa entro i primi tre mesi.

Di converso, se il rapporto di lavoro si conclude per una cessazione a termine la riattivazione a carattere permanente giunge mediamente dopo 102,7 giorni. Per chi invece è stato licenziato sono necessari in media 82 giorni (Figura 2.12).

**Figura 2.12. Tempi di riattivazione entro 12 mesi a carattere permanente per Causa di cessazione del rapporto di lavoro**

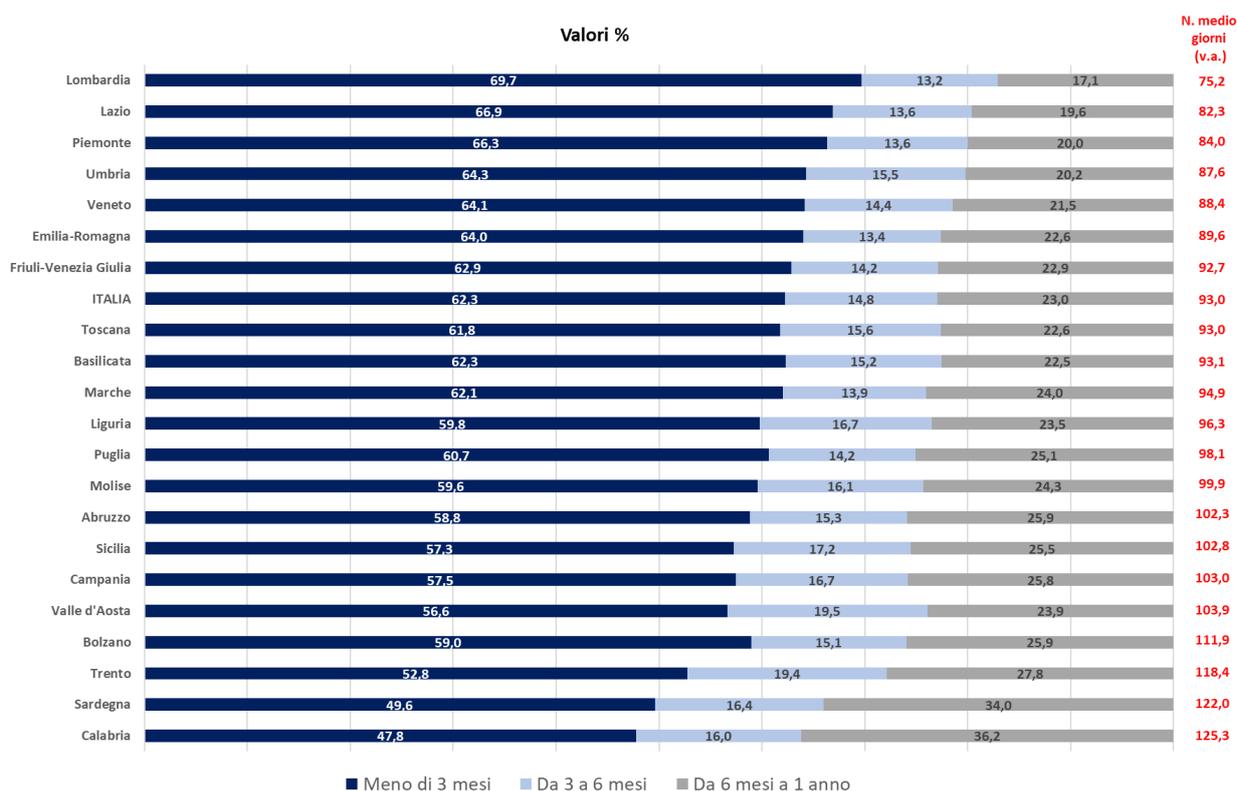


Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

## 2.2 LE DIFFERENZE REGIONALI

Le regioni<sup>5</sup> nelle quali l'intervallo di tempo che intercorre tra la cessazione e la riattivazione è più breve sono la Lombardia (mediamente 75,2 giorni, quasi il 70% di chi si riattiva lo fa entro i primi 3 mesi ed il 17,1% lo fa in un periodo variabile tra 6 mesi e 1 anno), il Lazio (mediamente 82,3 giorni, il 66,9% entro i primi 3 mesi), il Piemonte (84 giorni in media, con circa due lavoratori su tre che si riattivano entro i primi tre mesi ed uno su cinque che impiega tra 6 mesi e 1 anno). Viceversa, il periodo per la riattivazione si prolunga di più in Calabria (occorrono mediamente 125,5 giorni, il 47,8% di chi ritrova lavoro lo fa entro i primi tre mesi ed il 36,2% impiega tra 6 mesi e 1 anno), in Sardegna (in media 122 giorni, 49,6% entro 3 mesi e 34% tra 6 mesi e 1 anno) e nella provincia autonoma di Trento dove sono necessari mediamente 118,4 giorni alla riattivazione con il 52,8% dei lavoratori che si ricolloca nei primi 3 mesi (Figura 2.13).

Figura 2.13. Tempi di riattivazione entro 12 mesi per Regione di domicilio



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

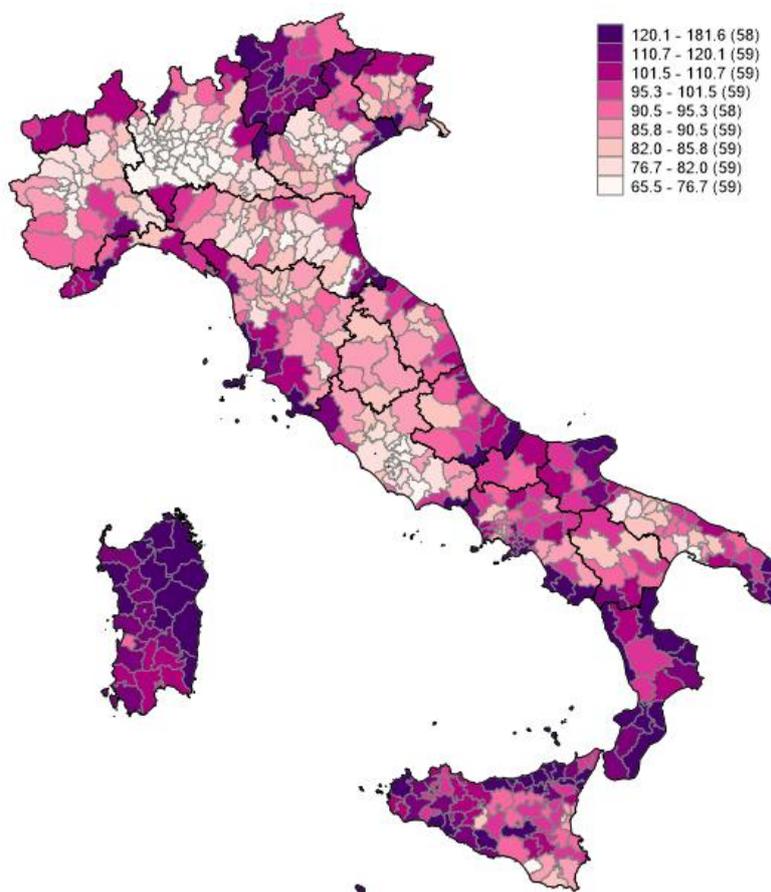
I tempi per la riattivazione variano sensibilmente tra i singoli bacini territoriali di competenza dei CPI: ben 36 dei 59 CPI per i quali occorrono meno giorni alla

<sup>5</sup> Regione di domicilio del lavoratore.

riattivazione sono situati in Lombardia, mentre quelli per i quali sono necessari più giorni sono ubicati soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno ed in particolare in Sicilia e in Sardegna.

I quattro CPI per i quali servono mediamente meno giorni per riattivarsi sono: CPI CREMA (65,5 giorni, - prov. di Cremona), CPI VIMERCATE (65,6 giorni, - prov. di Monza e Brianza), CPI MERATE (65,9 giorni, - prov. di Lecco) e CPI MELZO (66,5 giorni, - prov. di Milano), quelli per cui occorre invece il numero maggiore di giorni in media, sono: CPI SAPRI (181,6 giorni, - prov. di Salerno), CPI CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO SILANDRO (173 giorni, - prov. di Bolzano), CPI LIPARI (170,4 giorni, - prov. di Messina) e CPI PORTOFERRAIO (168,8 giorni, prov. – di Livorno; *Figura 2.14*).

**Figura 2.14. Numero medio di giorni alla riattivazione entro 12 mesi per bacino di competenza del Centro per l'Impiego**

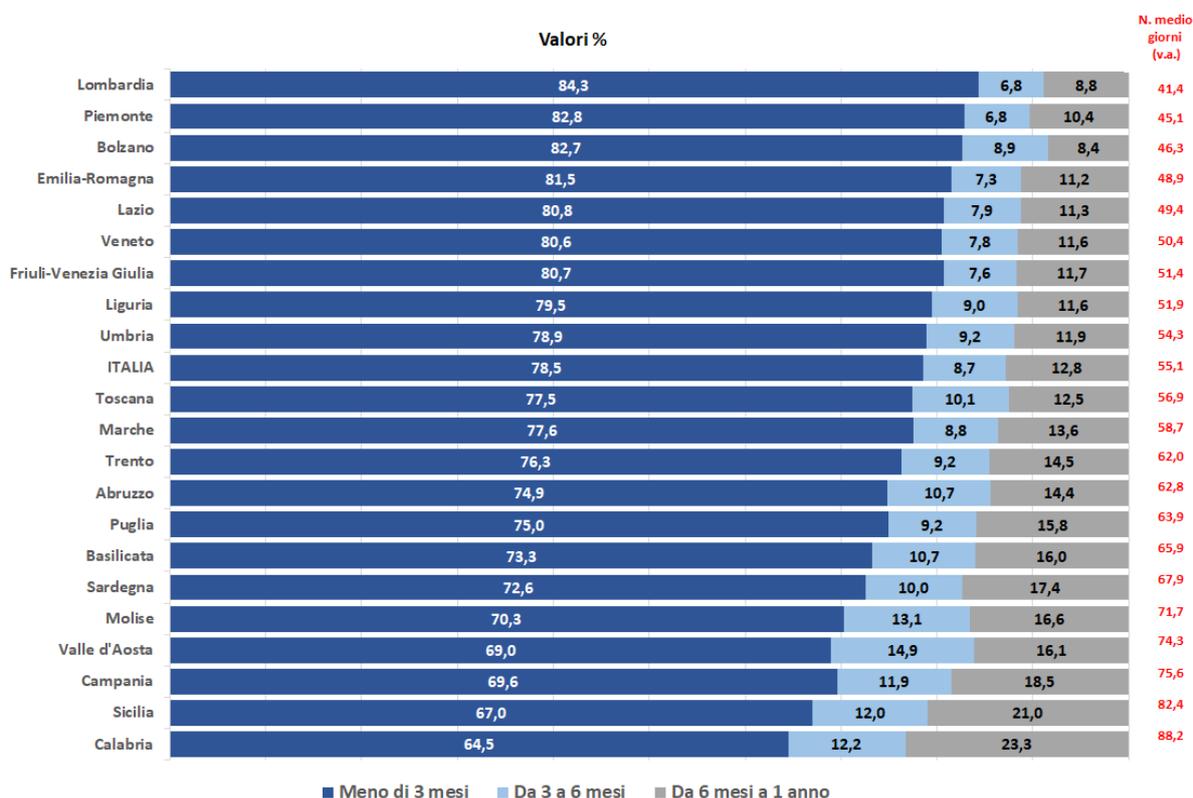


Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Considerando la platea dei circa 1,9 milioni di individui che hanno ritrovato un'occupazione con un contratto a carattere permanente, i tempi di riattivazione con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato sono più ristretti in Lombardia, dove occorrono mediamente 41,4 giorni, con ben l'84,3% dei lavoratori che si riattiva entro 3 mesi dalla cessazione, Piemonte (in media 45,1 giorni e 82,8% di riattivati nei primi 3 mesi), e nella provincia autonoma di Bolzano dove occorrono mediamente 46,3 giorni con l'82,7% dei lavoratori che si riattiva con contratto a carattere permanente.

Al contrario, le regioni in cui i tempi necessari per le riattivazioni con un contratto a carattere permanente sono più lunghi, sono la Calabria (88,2 giorni, una quota di riattivati entro 3 mesi che scende al 64,5%), la Sicilia (82,4 giorni e 67% di lavoratori riattivati nei primi tre mesi) e la Campania (75,6 giorni e 69,6% di riattivati entro 3 mesi, *Figura 2.15*).

**Figura 2.15111. Tempi di riattivazione entro 12 mesi a carattere permanente per Regione di domicilio**



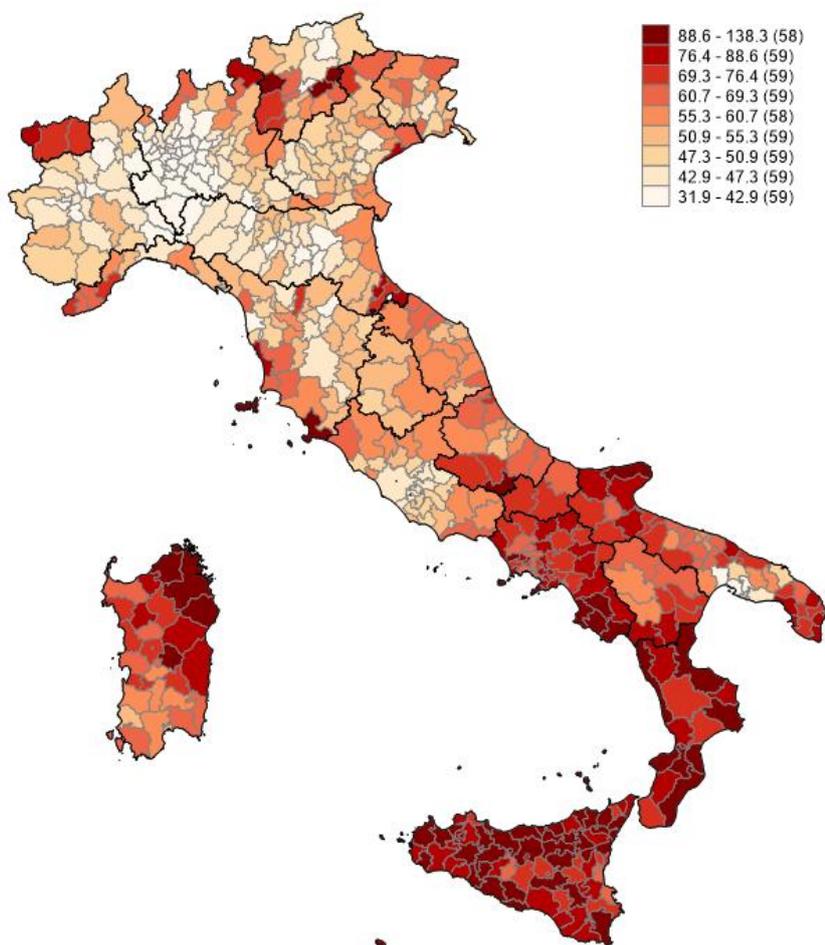
Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Ancora più marcate risultano le differenze territoriali per i tempi di riattivazione a carattere permanente tra le regioni del Centro-nord e quelle del Mezzogiorno. Si notano tuttavia alcune eccezioni: il CPI GROTTAGLIE (prov. di Taranto) fa registrare la media di giorni più bassa (31,9). Seguono il CPI DELLA PROVINCIA DI LODI (33,1 giorni, - prov. di Lodi), CPI CREMA (33,8 giorni, - prov. di Cremona) e il CPI MELZO

(34,1 giorni, - prov. di Milano) dove le riattivazioni a carattere permanente avvengono entro poco più di un mese.

Viceversa, rispetto ai 59 CPI per i quali sono necessari più giorni (in media 100) per riattivarsi con un nuovo rapporto di lavoro a carattere permanente, ben 33 sono CPI siciliani, in particolare: CPI LIPARI (138,3 giorni, prov. di Messina), CPI PATTI (133 giorni, prov. di Messina), CPI GIARDINI-NAXOS (132,1 giorni, prov. di Messina) e CPI SINISCOLA (126,8 giorni, prov. – di Nuoro; *Figura 2.16*).

**Figura 2.16. Numero medio di giorni alla riattivazione entro 12 mesi a carattere permanente per bacino di competenza del Centro per l'Impiego**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

### 3. CARATTERISTICHE DELLA RIATTIVAZIONE

Dopo aver descritto nei precedenti capitoli il quadro statistico generale relativamente ai tassi di riattivazione e alla stima dei tempi che intercorrono tra la cessazione del rapporto di lavoro e la successiva riattivazione, nel presente Capitolo verranno analizzate le caratteristiche della riattivazione, con approfondimenti che riguardano in particolare se la transizione dal lavoro cessato al nuovo avvenga o meno con lo stesso datore di lavoro, con la stessa qualifica professionale e tipologia contrattuale.

Considerando i circa 6,6 milioni di individui che si sono riattivati nei 12 mesi successivi alla cessazione, solo un terzo (34,1%) lo ha fatto con il medesimo datore di lavoro; nel 55% dei casi la riattivazione avviene con la stessa qualifica professionale e per oltre i due terzi (67,4%) con la stessa tipologia contrattuale (Figura 3.1)

**Figura 3.1. Riattivati entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato. Valori %**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Il 35,7% delle donne che ritrova lavoro lo fa con la stessa azienda, percentuale lievemente più alta rispetto a quella osservata per gli uomini, pari al 33,0%. Al crescere dell'età aumenta la quota di coloro che stipulano il nuovo contratto di lavoro con la stessa azienda, ciò riguarda oltre i due terzi degli over 65enni ed oltre il 42% degli individui con età compresa tra i 55 e 64 anni. I giovani fino ai 24 anni ritrovano lavoro con lo stesso datore nel 37% dei casi.

Il 34,2% dei cittadini italiani si ricolloca nella stessa impresa, contro il 41,2% dei cittadini UE e il 29,8% di quelli non UE.

Al crescere del livello di skill aumenta la quota di coloro che si ricollocano presso nuove aziende: il 70,4% di coloro che avevano una qualifica medium skill e quasi i tre quarti con una qualifica high skill, contro il 54% circa dei lavoratori con un basso livello di qualifica professionale.

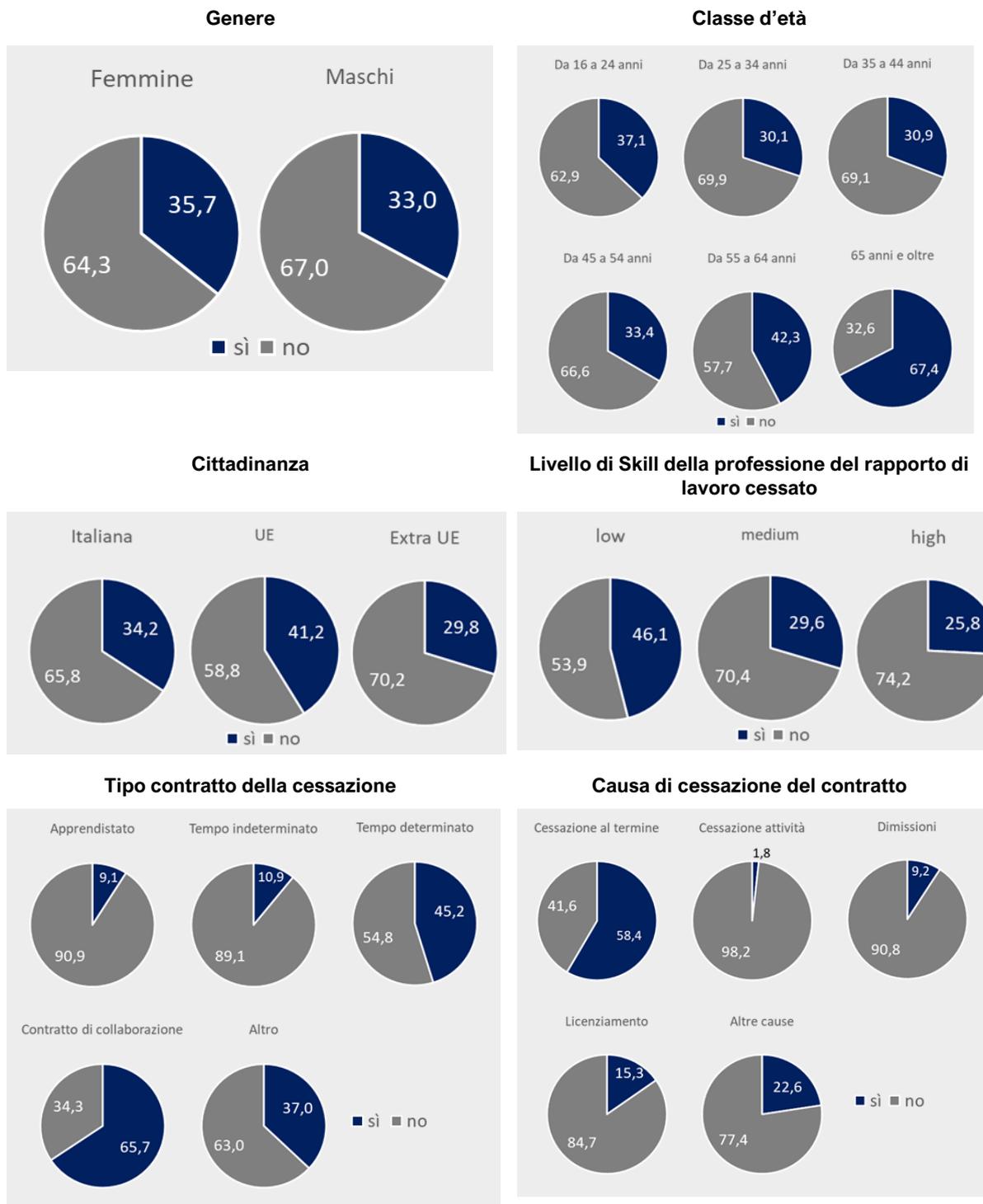
Tendono a ricollocarsi presso una nuova azienda soprattutto coloro che avevano un contratto di lavoro a carattere permanente: l'89% circa dei lavoratori che avevano un contratto a tempo indeterminato ed il 91% degli apprendisti. Su tale dato incide la quota elevata di lavoratori dimissionari. Oltre il 45% di coloro che avevano un contratto a tempo determinato tende invece a sottoscrivere il nuovo contratto con lo stesso datore di lavoro, in molti casi dando seguito all'esperienza lavorativa precedente. Infine, si riattivano presso lo stesso datore di lavoro circa due lavoratori su tre che avevano un contratto di collaborazione (65,7%, *Figura 3.2*).

Passando ora alla seconda dimensione di analisi, la professione svolta (al V digit, della classificazione CP 2011 Istat), si osserva una quota maggiore di donne che si riattiva con la stessa qualifica professionale (58,1%) rispetto agli uomini (52,4%).

Come era lecito attendersi, la quota di riattivazioni con la stessa qualifica professionale cresce con l'età anagrafica (dai 28 anni in poi), con un differenziale di 8 punti percentuali tra i lavoratori con età compresa tra 25 e 34 anni (49,7% di riattivazioni con la stessa qualifica) ed i 45-54enni (57,7%) che nel pieno dell'attività lavorativa vedono consolidarsi la loro professione (*Figura 3.3a e Figura 3.3b*).

Tale consolidamento risulta ancor più evidente per le fasce di età successive, infatti, circa due lavoratori su tre con età compresa tra 55 e 64 anni, sottoscrive un nuovo contratto con la medesima qualifica professionale del contratto precedentemente cessato.

**Figura 3.2. Riattivati entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato: STESSO DATORE DI LAVORO sì/no. Valori %**

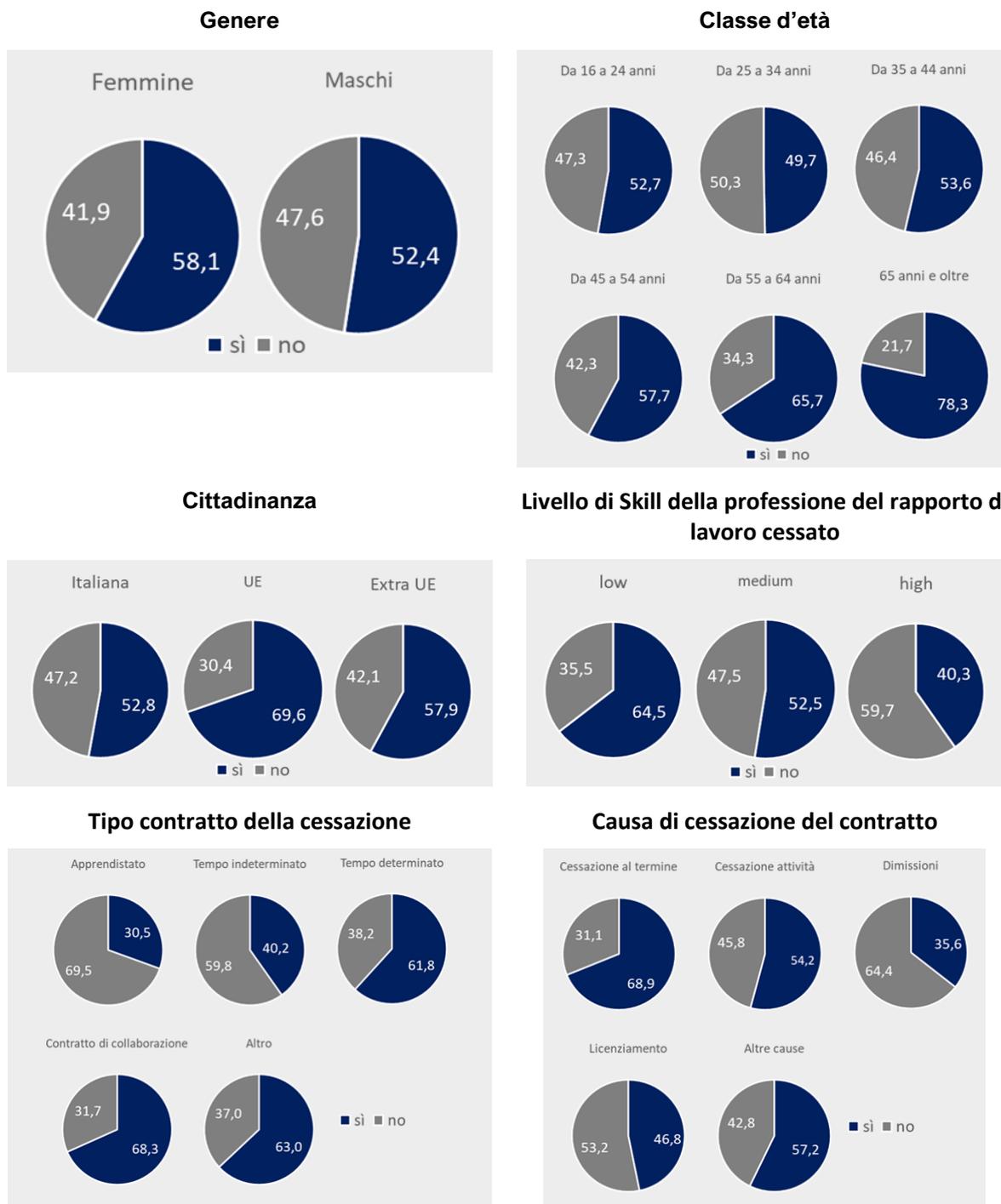


Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Rispetto ai cittadini italiani, per i quali la quota di riattivazioni con la stessa qualifica risulta pari al 52,8%, ossia due punti percentuali in meno rispetto alla media generale, si osserva per i cittadini stranieri una maggiore propensione a mantenere la stessa

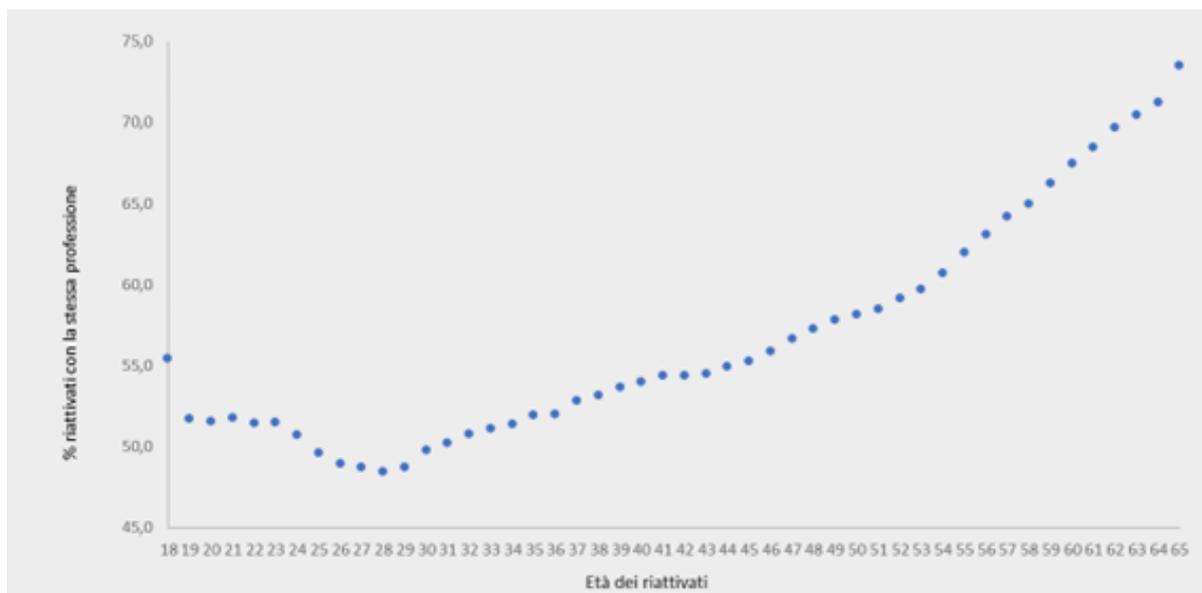
qualifica professionale, qualifica che viene confermata per circa il 58% dei cittadini stranieri non UE e per quasi il 70% di quelli dell'Unione Europea.

**Figura 3.3a. Riattivati entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato: STESSA QUALIFICA PROFESSIONALE si/no. Valori %**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

**Figura 3.3b. Età dei riattivati (18-65 anni) con la stessa qualifica professionale. Valori %**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Sono soprattutto i lavoratori che svolgevano con il precedente contratto mansioni non qualificate (*low skill*) a riattivarsi con la stessa qualifica professionale (64,5%) mentre quasi il 60% dei lavoratori con qualifica *high skill* si riattiva con una qualifica differente rispetto a quella precedente.

A mantenere la stessa qualifica professionale sono prevalentemente i lavoratori per i quali il rapporto di lavoro precedentemente cessato era a carattere temporaneo, ossia con contratto a *tempo determinato* (61,8%), di *collaborazione* (68,3%) e le altre tipologie di contratto “non standard” (63,0%).

Quasi il 60% di coloro che avevano un contratto di lavoro a *tempo indeterminato* si riattiva invece con una differente qualifica professionale (percentuale che sale a quasi il 70% per i lavoratori per i quali era cessato un contratto di *apprendistato*).

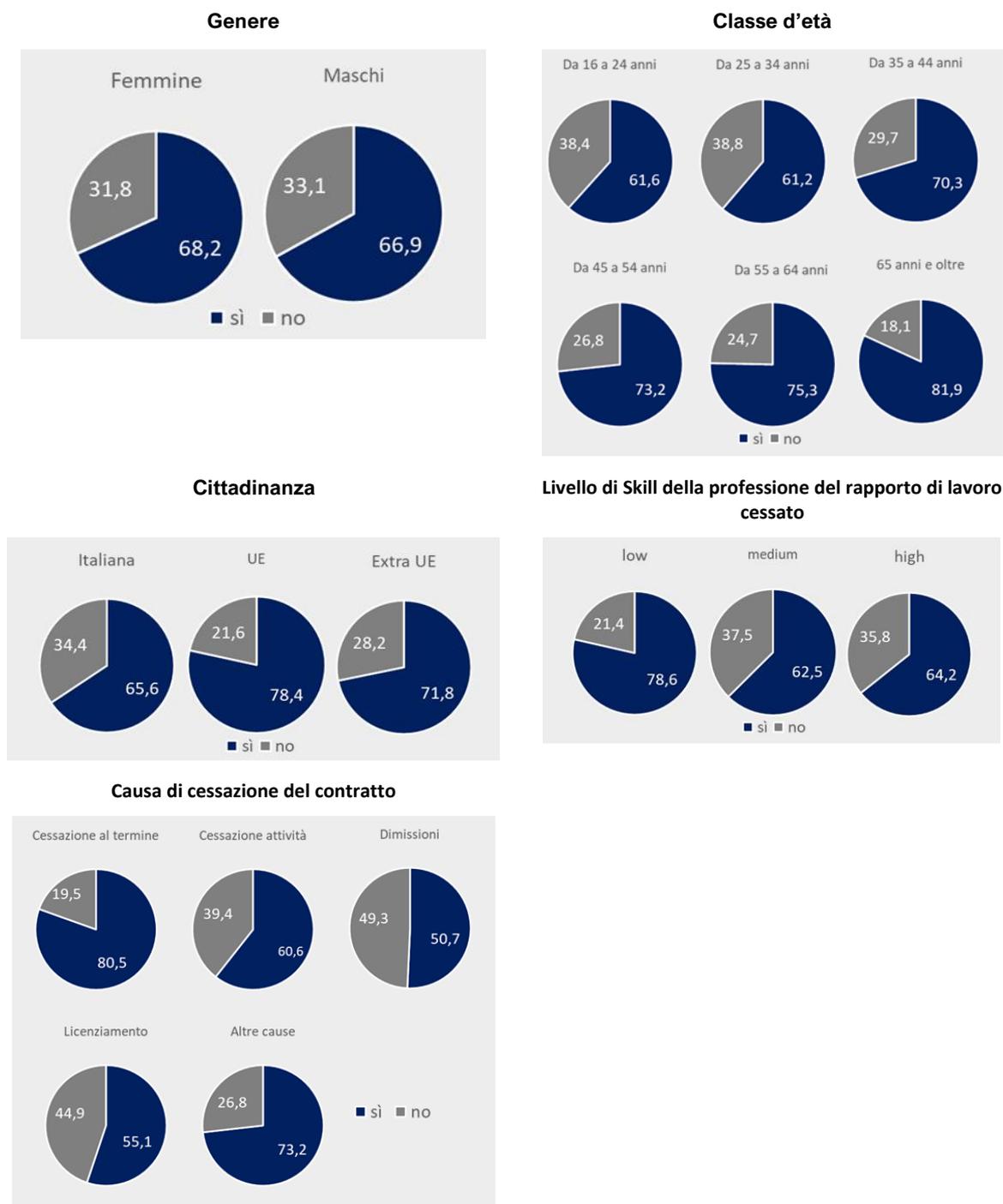
Coerentemente con le tipologie contrattuali a carattere temporaneo, la stessa professione viene mantenuta soprattutto da coloro che hanno visto cessare il precedente lavoro per la *cessazione del termine* contrattuale (68,9%), mentre, al contrario, chi si dimette cambia più frequentemente qualifica professionale nel nuovo impiego (64,4% con differente qualifica).

La terza ed ultima dimensione di analisi riguarda la tipologia contrattuale. Non si registrano differenze significative tra i due sessi: il 68,2% delle donne che si ricollocano lo fa con la stessa tipologia contrattuale, contro il 66,9% dei maschi.

La quota di soggetti che si riattivano con lo stesso contratto cresce con l’età: si passa infatti dal 61,2% dei lavoratori tra 25 e 34 anni al 70,3% per i 35-44enni, fino al 75,3%, per gli individui con età compresa tra i 55 e i 64 anni. Per gli over 65enni ci si attesta all’82% circa. Percentuali significativamente superiori rispetto alla media generale

(67,4%) si registrano per i cittadini stranieri, in particolare quelli UE (78,4%), per le professioni *low skill* (78,6%) e per i contratti cessati per *scadenza del termine* (80,5%, Figura 3.4).

**Figura 3.4. Riattivati entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato: STESSO CONTRATTO si/no. Valori %**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Le transizioni per tipologia contrattuale dal rapporto di lavoro cessato a quello attivato confermano che sono proprio le tipologie di contratto a termine quelle per le quali è più alta la quota di lavoratori che mantengono lo stesso tipo di contratto: circa il 78% di coloro che avevano un contratto a *tempo determinato* e circa il 72% di chi aveva un contratto di *collaborazione* mantiene infatti la stessa tipologia contrattuale nel nuovo contratto di lavoro (Tabella 3.1).

**Tabella 3.1. Riattivati entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato per tipologia di contratto cessato e attivato. Valori %**

		Contratto del rapporto di lavoro attivato				
		Apprendistato	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Contratto di collaborazione	Altro
Contratto del rapporto di lavoro cessato	Apprendistato	27,1	25,3	41,8	0,7	5,1
	Tempo indeterminato	2,0	55,3	37,6	0,9	4,3
	Tempo determinato	3,7	12,8	77,8	0,6	5,1
	Contratto di collaborazione	2,9	6,3	15,1	72,3	3,4
	Altro	4,7	5,6	26,3	1,0	62,5

Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

### 3.1 L'IMPORTANZA DELLA VARIABILE GEOGRAFICA

Le caratteristiche appena descritte vengono proposte nei tre cartogrammi successivi fino al livello di disaggregazione territoriale di singolo Centro per l'Impiego.

Le aree del Paese dove si osserva una maggiore propensione a permanere nelle stesse condizioni lavorative sono quelle del Mezzogiorno (in particolare le due isole, Calabria e Puglia), delle zone costiere romagnole e del Trentino-Alto Adige, ossia aree dove sono prevalenti i contratti sottoscritti nei settori del turismo, degli alberghi e ristoranti e dell'agricoltura.

Al contrario, soprattutto nelle regioni del nord-ovest (più intensamente in Lombardia), ma anche in Veneto, in Friuli-Venezia Giulia ed in generale nelle principali città, Roma, Milano, Torino e Napoli, dove sono maggiormente diffusi i settori dei servizi e dell'industria, i lavoratori vedono cambiare più frequentemente le condizioni lavorative tra un contratto ed il successivo.

In particolare, i bacini di competenza dei centri per l'impiego (CPI) in cui si registrano le più alte quote di riattivati con lo stesso datore di lavoro sono: CPI LICATA (64,9% - prov. di Agrigento), CPI SERRA SAN BRUNO (63,2% - prov. di Vibo Valentia), CPI POZZA DI FASSA (63,1% - prov. di Trento), CPI RIBERA (61,6% - prov. di Agrigento), CPI ISCHIA (61,5% - prov. di Napoli), CPI MENFI (60,8% - prov. di Agrigento), CPI CIRO' MARINA (60,7% - prov. di Crotone), CPI SORRENTO (60,1% - prov. di Napoli). Considerati i 30 bacini territoriali in cui si registra una quota più elevata di soggetti che tendono a riattivarsi con un diverso datore di lavoro, ben 27 sono CPI situati in Lombardia con percentuali che oscillano dal 17,4% del CPI NORD MILANO CINISELLO BALSAMO (MI), al 21,0% del CPI SAREZZO (BS).

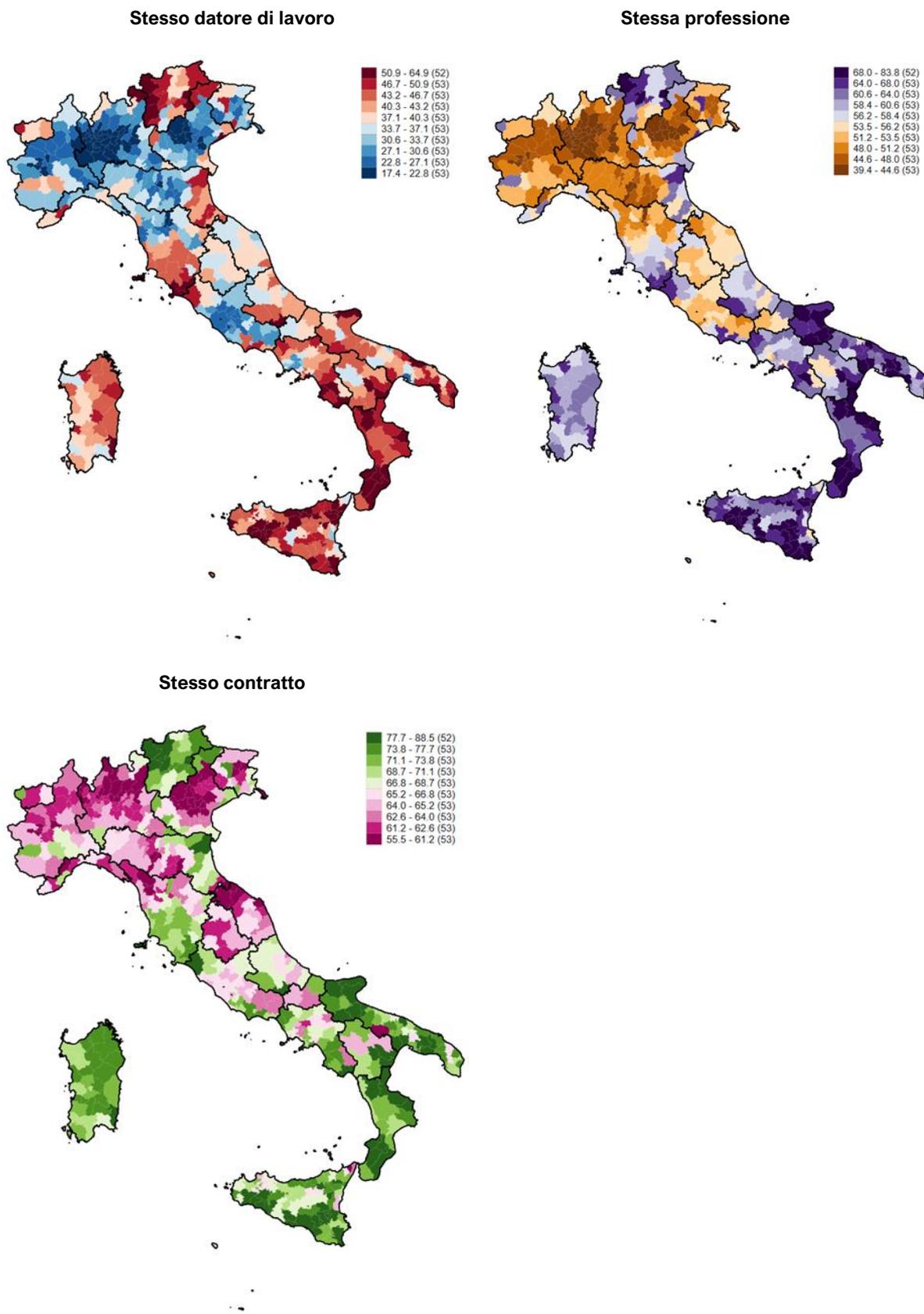
Analoghe considerazioni valgono per la qualifica professionale. È il CPI LICATA (AG) quello che si colloca al primo posto con l'83,8% di lavoratori che si riattiva con la stessa qualifica, seguito dal CPI CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO SILANDRO (81,3% - prov. di Bolzano), CPI VITTORIA (81,1% - prov. di Ragusa), CPI GIOIA TAURO (81,0% - prov. di Reggio-Calabria), CPI CANICATTI' (80,4% - prov. di Agrigento), CPI SERRA SAN BRUNO (79,3% - prov. di Vibo Valentia) e CPI RIBERA (79,0% - prov. di Agrigento).

Sono altresì situati prevalentemente in Lombardia ed in Veneto i bacini di competenza dei CPI con la quota più alta di lavoratori che si riattivano con una differente qualifica rispetto a quella precedentemente posseduta (riattivazioni con la stessa professione tra il 40% e il 44% circa).

Rispetto alla terza dimensione di analisi, la quota più alta di riattivazioni con la stessa tipologia contrattuale, si osserva nei CPI POZZA DI FASSA (88,5% - prov. di Trento), CPI LICATA (88,1%, prov. di Agrigento), CPI SCORDIA (88,0% - prov. di Catania), CPI VITTORIA (87,4% - prov. di Ragusa), CPI SERRA SAN BRUNO (87,4% - prov. di Vibo Valentia), CPI CERIGNOLA (86,6% - prov. di Foggia), CPI CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO SILANDRO (86,1% - prov. di Bolzano), CPI CANOSA DI PUGLIA (85,4% - prov. di Barletta-Andria-Trani).

Le quote più basse di lavoratori che si riattivano con lo stesso contratto risultano comunque superiori al 55% ed interessano prevalentemente CPI situati in Veneto, Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Marche (*Figura 3.5*).

**Figura 3.5. Riattivati entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato per bacino di competenza del Centro per l'Impiego. Valori %.**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

### 3.2 LE TRANSIZIONI TRA PROFESSIONI CON COMPETENZE DIVERSE

In questa sezione si intende investigare i casi in cui il nuovo contratto di lavoro attivato coincide con un miglioramento del percorso 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>6</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>7</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>8</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 6,6 milioni di individui che si sono ricollocati entro 12 mesi dal primo rapporto di lavoro cessato nel quinquennio che va dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2021, è stato considerato il livello di competenza associato alla professione per la quale è stata registrata la prima 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.

<sup>6</sup> Nel presente lavoro sono state escluse le *Forze Armate* (Gruppo 9).

<sup>7</sup> ISTAT, *La classificazione delle professioni*, 2013, p. 18.

<sup>8</sup> *Idem*, p. 19. Nella Tavola riportata sono state escluse le *Forze Armate* non considerate nell'analisi.

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.

**Tabella 3.2. Grandi gruppi e gruppi per livello di competenza**

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

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 di competenza, ad esempio, nell'83,6% dei casi si ricolloca con una mansione di pari complessità, così come il 63,5% di chi svolgeva un lavoro con livello 4 (il più alto) e il 75,4% di chi svolgeva un lavoro con livello 1 (il più basso). Chi 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 dodici mesi dalla cessazione con livello 3, ben il 28,6% si riattiva con una mansione di livello 2 e il 3,4% con livello 1 (Tabella 3.3).

**Tabella 3.3. Riattivati entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato per livello di competenza della professione attivata e cessata. Valori %**

		Livello di competenza dell professione attivata			
		1	2	3	4
Livello di competenza della prof. cessata	1	75,4	23,5	0,9	0,2
	2	11,2	83,6	3,7	1,4
	3	3,4	28,6	55,2	12,8
	4	1,3	16,2	18,9	63,5

Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Anche in questo caso è possibile indagare l'esito delle riattivazioni secondo le consuete variabili già oggetto di analisi. La quota di donne per le quali la condizione professionale resta invariata nel nuovo contratto attivato è pari all'80,7%, quattro punti percentuali in più rispetto agli uomini, che nel 12,2% dei casi vedono invece migliorare il livello di competenza della professione contro il 9,9% delle donne. Al crescere dell'età aumenta la quota dei riattivati per i quali non muta il livello di competenza della nuova professione, con l'eccezione dei più giovani, fino ai 24 anni, per i quali risulta significativamente alta la percentuale di coloro la cui condizione professionale resta invariata, così come elevata è anche la quota di 16-24enni che vedono migliorare la propria condizione professionale (11,8%). Per la fascia di età 25-34 anni si registrano le percentuali più alte sia di coloro che vedono migliorare la propria condizione professionale (12,8%) sia degli individui per i quali invece si assiste ad un peggioramento (11,3%).

Prendendo in esame la cittadinanza dei lavoratori, si osserva una sostanziale omogeneità tra cittadini italiani ed extraeuropei per i tre esiti della variazione del livello di competenza, mentre al contrario, per i cittadini UE è più alta di circa cinque punti percentuali la quota di individui con un livello di competenza che rimane invariato (83,3%) ed altresì più bassa la quota di coloro per i quali la competenza aumenta (9,0%) e diminuisce (7,7%).

Considerando infine la causa di cessazione del rapporto di lavoro, si osserva una maggiore propensione al cambiamento delle caratteristiche professionali per 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 di livello di competenza della mansione svolta "invariato" (71,3%), nonché la più alta per "aumenta" (15,0%) e tra le più elevate per "diminuisce" (13,7%).

All'opposto delle *dimissioni*, la *cessazione al termine* conferma che coloro che usufruiscono di contratti temporanei difficilmente nel ricollocarsi modificano la propria

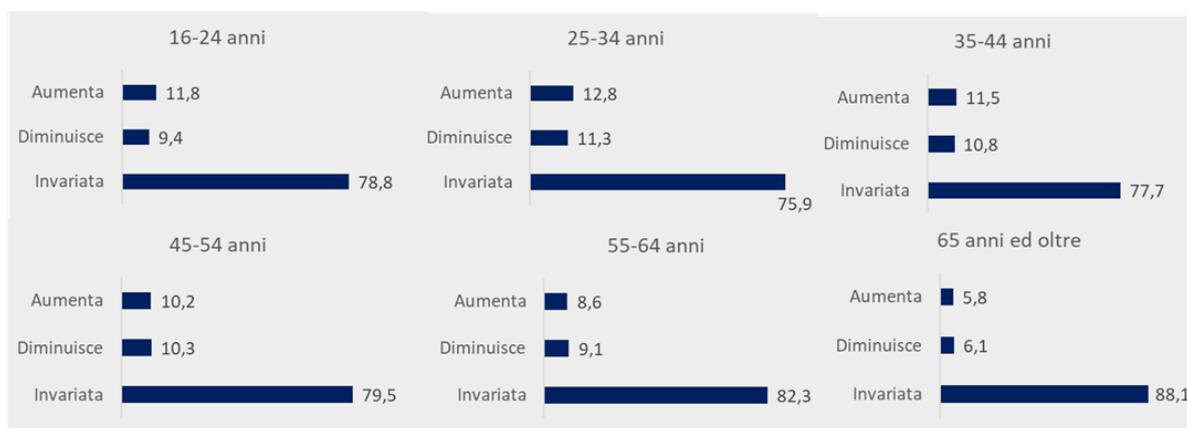
condizione di partenza: quasi l'85% si riattiva con un impiego che prevede un livello di competenze simile al precedente (Figura 3.6).

**Figura 3.6. Riattivati entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato per tipo variazione del livello di competenza della professione cessata e attivata. Valori %**

**Genere**



**Classe di età**



**Cittadinanza**



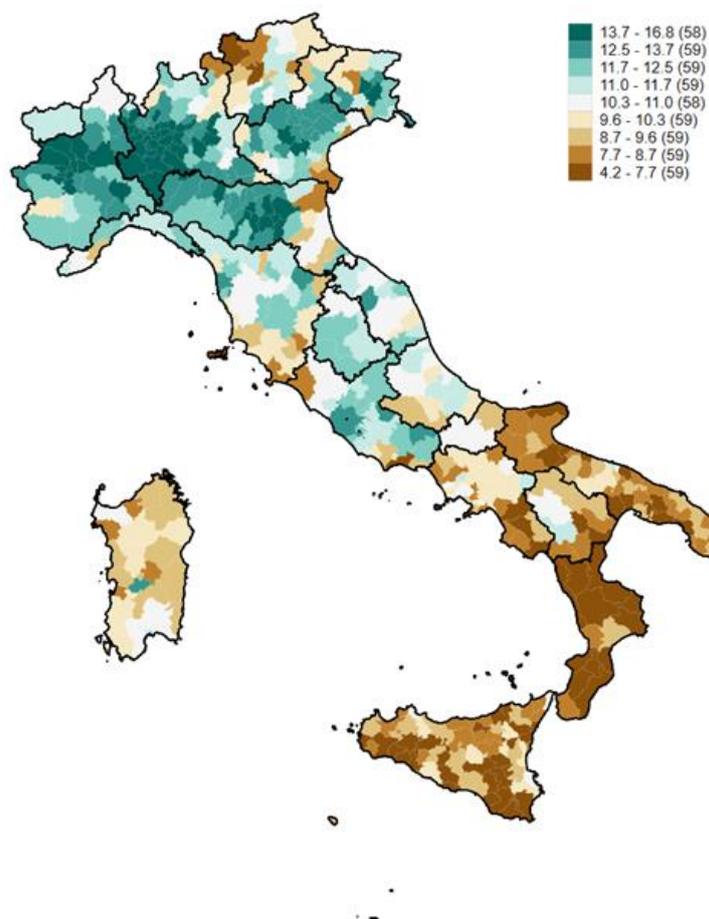
**Causa di cessazione del rapporto di lavoro cessato**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Nel cartogramma successivo (*Figura 3.7*) per ogni singolo Centro per l'Impiego è rappresentata la quota di riattivazioni per le quali si verifica un miglioramento della condizione professionale.

**Figura 3.7. Riattivati entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato con miglioramento del livello di competenza per bacino di competenza del Centro per l'Impiego. Valori %**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO

Sono soprattutto i bacini di competenza dei CPI del Nord-Ovest quelli per i quali si registrano le quote maggiori di lavoratori che vedono migliorare la propria condizione professionale e si concentrano prevalentemente in Lombardia dove sono situati ben 34 dei 58 CPI per i quali si registrano i valori più alti dell'indicatore e segnatamente: CPI MILANO (16,8%), CPI VIMERCATE (16,7% - prov. di Monza e Brianza), CPI MELZO (16,3% - prov. di Milano), CPI SAN DONATO MILANESE (16,2% -prov. di Milano), CPI SARONNO (16,1% - prov. di Varese), CPI MAGENTA (16,0% - prov. di Milano), CPI NORD MILANO CINISELLO BALSAMO (16,0% - prov. di Milano).

Al contrario sono anche in questo caso le aree del Mezzogiorno quelle dove le percentuali di ricollocazione con miglioramento professionale sono più basse, in particolare in Sicilia, Calabria e Puglia e segnatamente: CPI LICATA (4,2% - prov. di

Agrigento), CPI GIOIA TAURO (4,7% - prov. di Reggio Calabria), CPI VITTORIA (4,9%, prov. di Ragusa), CPI RIBERA (5,1% - prov. - di Agrigento), CPI CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO SILANDRO (5,2% - prov. di Bolzano), CPI LOCRI (5,0% - prov. di Reggio Calabria), CPI MASSAFRA (5,3% - prov. di Taranto), CPI CIRO' MARINA (5,4% - prov. di Crotone), CPI SERRA SAN BRUNO (5,5% - prov. di Vibo Valentia).

Un altro fattore che può essere ragionevolmente considerato come indice di miglioramento della propria condizione occupazionale, è il passaggio da un'occupazione con contratto a carattere temporaneo (a tempo determinato, di collaborazione ed altri contratti atipici) ad un nuovo rapporto lavoro con contratto a carattere permanente (a tempo indeterminato o di apprendistato).

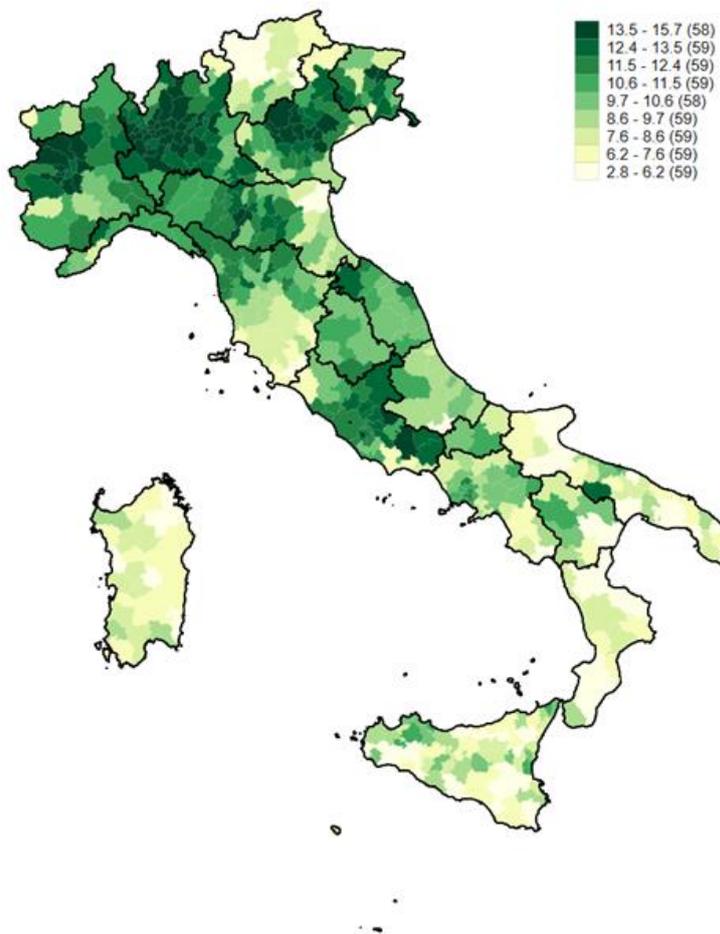
Nel cartogramma successivo (*Figura 3.8*), vengono rappresentati i CPI secondo l'intensità della quota di lavoratori che si riattiva con un contratto a carattere permanente entro dodici mesi dalla cessazione di un contratto che era invece a carattere temporaneo.

Risulta evidente anche in questo caso la dualità tra le aree del Centro nord, e quelle del Mezzogiorno, in particolare Calabria, Puglia e le due isole, dove si registrano le quote più basse di passaggio al lavoro a carattere permanente.

Oltre la metà dei territori di competenza dei CPI che presentano i livelli più alti per l'indicatore considerato è situato in Lombardia (31 CPI su 58) ma le percentuali più elevate si registrano per CPI veneti, e segnatamente: CPI CITTADILLA (15,7% - prov. di Padova), CPI VALDAGNO (15,3% - prov. di Vicenza), CPI BASSANO DEL GRAPPA (15,2% - prov. di Vicenza), CPI ARZIGNANO (15,2% - prov. di Vicenza), CPI SCHIO-THIENE (15,0% - prov. di Vicenza).

Si concentrano invece prevalentemente in Sicilia, Puglia, Calabria, ma anche in Trentino-Alto Adige, i territori con le quote più basse di lavoratori che passano da un contratto a carattere temporaneo ad uno a carattere permanente (in media solo 5 lavoratori su 100) e segnatamente: CPI CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO SILANDRO (2,8% - prov. di Bolzano), CPI SCORDIA (3,3% - prov. di Catania), CPI SERRA SAN BRUNO (3,5% - prov. di Vibo Valentia), CPI VITTORIA (3,6% - prov. di Ragusa), CPI POZZA DI FASSA (3,6% - prov. di Trento), CPI LICATA (3,6% - prov. di Agrigento), CPI MURAVERA (3,8%), CPI CORIGLIANO ROSSANO (4,0% - prov. di Cosenza), CPI GIOIA TAURO (4,0% - prov. di Reggio Calabria).

**Figura 3.8. Riattivati con contratto a carattere permanente entro 12 mesi dal rapporto di lavoro cessato con contratto a carattere temporaneo per bacino di competenza del Centro per l'Impiego. Valori %**



Fonte: elaborazioni Direzione Studi & Ricerche – Applicazioni di Data Science su microdati SISCO



**Direzione Studi & Ricerche**

*Applicazioni di Data Science*

*Ufficio di Statistica*

[staffstat@anpalservizi.it](mailto:staffstat@anpalservizi.it)