



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER LE RETI INFORMATIVE E PER L'OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO

**INTERAZIONE FRA SUSSIDI PASSIVI
E INCENTIVI AL REIMPIEGO:
PROVENIENZE ED ESITI DI LAVORATORI ISCRITTI
NELLE LISTE DI MOBILITÀ**

a cura del gruppo di lavoro *ad hoc* istituito presso VENETO LAVORO

(Venezia, 24 marzo 2004)

Rapporto finale di ricerca su “Interazione fra sussidi passivi e incentivi al reimpiego: provenienze ed esiti di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità” nell’ambito della Convenzione tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Veneto Lavoro del 5 dicembre 2002 (registrata dall’Ufficio centrale del bilancio il 26 maggio 2003).

Il gruppo di lavoro è composto da: Bruno Anastasia, Danilo Cavapozzi, Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio, Adriano Paggiaro, Maurizio Rasera, Enrico Rettore e Ugo Trivellato. La redazione della scheda sul quadro legislativo (vedi Appendice 1) è stata curata da Antonio Benaglio; alla realizzazione delle schede sui principali studi in tema di Liste di mobilità (vedi Appendice 2) ha collaborato Francesca Santello.

Per la corrispondenza contattare: Area Osservatorio e Ricerca, Veneto Lavoro, Via Ca’ Marcello 67, 30172 Mestre-Venezia. E-mail: osservatorio.mdl@venetolavoro.it.

INDICE

1. Introduzione.....	5
2. Le Liste di mobilità: quadro normativo e interrogativi sugli effetti della politica	6
2.1. La normativa.....	6
2.2. Le conseguenze per l'oggetto dello studio.....	8
2.3. Le implicazioni per i metodi e per le basi di dati.....	9
3. Una ricognizione delle attività di monitoraggio e degli studi di valutazione.....	11
3.1. Le esperienze di monitoraggio.....	11
3.2. Un sintetico quadro degli studi di valutazione.....	11
4. Lo studio di caso nel Veneto: limiti e potenzialità delle diverse fonti amministrative	13
4.1. Le basi di dati disponibili	13
4.2. L'abbinamento fra l'archivio regionale delle Liste di Mobilità e Netlabor	14
4.3. La ricostruzione delle storie lavorative durante la permanenza in Lista: differenze fra i due archivi	16
4.4. I vantaggi dell'abbinamento Liste/Netlabor	19
5. Lo studio di caso nel Veneto: evidenze descrittive sui <i>pattern</i> di iscrizione alle Liste di mobilità	21
5.1. I percorsi lavorativi e la loro evoluzione	21
5.2. La durata complessiva di permanenza in Lista	23
5.3. Tipologie di percorso lavorativo durante la permanenza in Lista.....	24
5.4. Evidenze su possibili comportamenti fraudolenti.....	26
6. Lo studio di caso nel Veneto: evidenze sugli effetti differenziali di diversi pacchetti di benefici.....	30
6.1. Il disegno della valutazione d'impatto.....	30
6.1.1. La valutazione dell'impatto dell'anno aggiuntivo di diritto alla permanenza in Lista.....	30
6.1.2. La valutazione dell'impatto della percezione dell'indennità di mobilità	32
6.2. I dati utilizzati per l'analisi: definizione dei gruppi di riferimento e prime evidenze	33
6.3. Stima mediante matching dell'impatto dell'anno aggiuntivo	36
6.4. Stima mediante matching dell'effetto indennità	38
7.1. Breve cronaca di un tentativo di ricognizione	41
7.2. Elementi desumibili	42
8. Prospettive per possibili sviluppi.....	45
9. Riferimenti bibliografici.....	47
APPENDICE 1 L'istituto della mobilità.....	49
APPENDICE 2 I principali studi sulle Liste di Mobilità.....	65
APPENDICE 3 La procedura di abbinamento fra gli archivi Liste di mobilità e Netlabor	89
APPENDICE 4 Evidenze empiriche su messa in mobilità e assunzione dalle liste 'in blocco'	93
APPENDICE 5 Stime degli impatti sui tempi di attesa di una occupazione	101
APPENDICE 6 Figure.....	105

1. Introduzione

L'obiettivo di questo rapporto è la presentazione dei risultati della ricerca svolta nell'area "Interazione fra sussidi passivi e incentivi al reimpiego: provenienze ed esiti di lavoratori iscritti nelle Liste di mobilità".

Il gruppo di lavoro *ad hoc* istituito presso Veneto Lavoro ha affrontato il tema secondo le linee del progetto a suo tempo presentato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione generale per le reti informative e per l'osservatorio del mercato del lavoro, nonché alla luce dei suggerimenti emersi negli incontri del Comitato di indirizzo.

Per agevolare la lettura, è conveniente richiamare brevemente gli obiettivi e l'articolazione del progetto di ricerca.

L'istituto denominato Liste di mobilità combina una dimensione passiva di sostegno del reddito di parte dei lavoratori iscritti e una dimensione attiva consistente in sostanziosi sussidi marginali all'occupazione. Un interrogativo basilare attiene agli effetti delle due componenti e, in maniera concisa, può essere così formulato: i benefici erogati agli iscritti alle Liste di mobilità aumentano o meno la probabilità di transitare a una nuova occupazione? Rispetto a tale interrogativo, gli obiettivi salienti del progetto di ricerca sono riconducibili a tre:

- (i) procedere all'integrazione degli archivi amministrativi derivanti dalla gestione delle Liste di mobilità con gli archivi Netlabor, per alcune province del Veneto, e vagliarne i vantaggi rispetto all'utilizzazione soltanto della prima fonte;
- (ii) delineare metodi in grado di produrre inferenze robuste circa gli effetti dei benefici per diversi gruppi di beneficiari, e applicarli per ottenere – per quanto possibile – evidenze rispetto a diverse specificazioni dell'interrogativo basilare appena enunciato (effetti differenziali della durata massima di permanenza nella Lista – legata all'età – e dell'accesso o meno all'indennità – legato alla dimensione dell'impresa –; loro variabilità tra maschi e femmine);
- (iii) vagliare le possibilità di replicare i risultati ad altre regioni e all'intero Paese, e prospettare indicazioni per l'organizzazione di basi informative adeguate.

Il seguito del rapporto si sviluppa come segue. Innanzitutto, si presentano gli aspetti fondamentali della normativa esplicitando alcuni interrogativi salienti sugli effetti dei benefici (sez. 2, accompagnata dall'Appendice 1). Si riassumono, poi, i principali studi condotti sinora sul programma (sez. 3, accompagnata dall'Appendice 2). Si entra quindi nel cuore della ricerca, incentrata su uno studio di caso relativo ad alcune province venete. In primo luogo, si presenta l'abbinamento fra due basi di dati – l'archivio regionale risultante dalla gestione delle Liste di mobilità e gli archivi Netlabor – e si documentano i vantaggi della base di dati integrata rispetto al solo archivio delle Liste (sez. 4, accompagnata dall'Appendice 3). Quindi, nella sez. 5 (e nell'Appendice 4) si utilizza la base di dati integrata per penetranti evidenze descrittive sui percorsi lavorativi degli iscritti alle Liste. Si presentano inoltre alcune evidenze sul possibile utilizzo fraudolento delle Liste da parte di imprese e lavoratori. Nella sez. 6 (accompagnata dall'Appendice 5) si delineano le scelte metodologiche per la valutazione degli effetti differenziali dei benefici – imperniate sul metodo del *matching* – e si presentano i risultati dell'analisi.

2. Le Liste di mobilità: quadro normativo e interrogativi sugli effetti della politica

2.1. La normativa

Come già anticipato, la politica del lavoro in questione (essenzialmente regolata dalle l. 223/91 e l. 236/93) combina una dimensione passiva di sostegno del reddito a parte dei lavoratori iscritti e una dimensione attiva di sostanziosi sussidi marginali all'occupazione che vanno in capo ai datori di lavoro che dovessero assumere tali lavoratori. I tratti caratterizzanti la politica sono riassumibili in tre ordini di disposizioni, che attengono alla durata massima della permanenza in lista di mobilità, ai benefici per i lavoratori iscritti, ai benefici per le imprese che assumono lavoratori iscritti. Durata massima dell'iscrizione in lista e benefici variano prevalentemente in funzione di due fattori: l'età del lavoratore al momento dell'ingresso in lista e la dimensione dell'impresa di provenienza.

La durata massima di permanenza in lista è pari a 1 anno per i lavoratori con meno di 40 anni, a 2 anni per i lavoratori fra 40 e 49 anni, a 3 anni per i lavoratori con più di 49 anni al momento del licenziamento¹. Inoltre, i lavoratori restano iscritti alla lista anche qualora vengano assunti con un contratto a tempo determinato, della durata massima di un anno, o *part-time*: in tali casi, la decorrenza del tempo di iscrizione viene 'congelata' per un periodo totale pari, al più, alla durata massima ammessa. Inoltre, i lavoratori di 50 e più anni, e con un'adeguata anzianità contributiva, possono sfruttare la cosiddetta 'mobilità lunga', che comporta l'estensione della permanenza – e dei benefici connessi – fino al pensionamento.

I lavoratori iscritti provenienti da imprese che rientrano nel campo di applicazione della Cigs² ed in possesso dei requisiti individuali prescritti (vedi Appendice 1), hanno diritto ad un sostegno del reddito³, detto indennità di mobilità⁴. Tale indennità è corrisposta per il periodo di iscrizione alle liste, e quindi varia con l'età del lavoratore; viene interrotta per il/i periodo/i di assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato o *part-time*. Gli altri lavoratori presenti nelle liste sono veicolo esclusivo dei benefici per le aziende che li dovessero assumere.

La componente attiva della politica consiste quindi nei benefici ai datori di lavoro che assumano lavoratori iscritti alle liste. In primo luogo, l'impresa che assuma a tempo pieno e indeterminato un disoccupato in mobilità usufruisce per 18 mesi di un marcato taglio degli oneri sociali, analogo a quello previsto per gli apprendisti – l'aliquota contributiva è grosso modo il 2,5% di quella standard –. La riduzione degli oneri sociali, nella stessa misura, si applica anche nel caso di assunzione a tempo determinato, di durata massima di un anno. Inoltre, l'impresa può cumulare largamente queste riduzioni, assumendo un iscritto alle liste con un contratto a tempo determinato che viene poi trasformato a tempo indeterminato: in questo caso, il taglio agli oneri può raggiungere i due anni.

In secondo luogo, l'impresa che assume a tempo indeterminato riceve un *bonus* pari al 50% dell'indennità residua che sarebbe spettata al lavoratore in lista. Questa caratteristica del programma

¹ Le durate di permanenza in lista per i lavoratori licenziati da aziende ubicate nel Mezzogiorno sono così diversificate: 2 anni per i lavoratori con meno di 40 anni, 3 anni per i lavoratori fra 40 e 49 anni, 4 anni per i lavoratori con più di 49 anni al momento del licenziamento

² È la Cassa integrazione guadagni straordinaria.

³ Il vincolo principale, non esclusivo, per accedere alla Cigs è costituito dalla dimensione aziendale. Per questo nel seguito generalmente ci si riferirà ai lavoratori distinguendoli tra quelli provenienti da "aziende grandi", intendendo quelle con più di 15 dipendenti, e gli altri. Per determinare la presenza o meno dell'indennità, comunque, il riferimento è ad un campo specifico presente nel data base.

⁴ La consistenza di tale indennità è pari per i primi 12 mesi al 100% del trattamento di Cigs, percepito o spettante, e all'80% di detto importo per i periodi successivi. L'indennità viene erogata comunque nei limiti di un importo massimo che è più volte variato nel corso degli anni (per il 2003 era pari a un netto di € 747,38, elevato a € 898,27 per i lavoratori che potessero far valere una retribuzione lorda mensile superiore a € 1.711,71).

richiama lo schema di *benefit transfer* proposto da Snower (1994) ed è di sicuro interesse. La sua portata quale misura di politica attiva è tuttavia dubbia quando la si confronti con i benefici per il potenziale datore di lavoro derivanti dalla riduzione negli oneri contributivi e dalla possibilità di loro cumulo.

Mentre per una trattazione dettagliata della legislazione, della sua evoluzione nel tempo, delle diverse casistiche previste (che ovviamente hanno rilievo per una corretta valutazione quantitativa degli effetti della politica) si rimanda all'Appendice 1, di seguito si propone una tavola sinottica dei contenuti caratterizzanti l'intervento normativo.

ISCRIZIONE ALLA LISTA DI MOBILITA' E VICENDE SUCCESSIVE.

Categorie di iscrivibili	Con diritto all'indennità: <ol style="list-style-type: none"> 1) lavoratori (operai, impiegati e quadri) licenziati collettivamente (ex art. 4 e 24, l. 223/1991) da imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS; 2) In via transitoria altre peculiari categorie di lavoratori.
	Senza diritto all'indennità: <ol style="list-style-type: none"> 1) lavoratori licenziati collettivamente da impresa rientrante nel campo di applicazione CIGS, ma che non posseggano i requisiti soggettivi per l'indennità di mobilità (per carenza dell'anzianità aziendale minima di 12 mesi) 2) lavoratori licenziati collettivamente da datori non inclusi nel campo di applicazione della CIGS 3) lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività che occupano anche meno di 15 dipendenti. 4) Altre successive estensioni "settoriali".
Iscrizione	Per iscritti con indennità: iscrizione "automatica" Per iscritti senza indennità: iscrizione su richiesta lavoratore
Sospensione	<ul style="list-style-type: none"> - periodo di fruizione dei congedi di maternità, di paternità e parentali (e della relativa indennità); - periodo di lavoro con contratto a termine o part-time; - periodo di prova per assunzione a tempo indeterminato non superato.
Cancellazione	Cause "fisiologiche": <ol style="list-style-type: none"> 1) assunzione a tempo pieno ed indeterminato; 2) corresponsione anticipata indennità per intrapresa attività di lavoro autonomo; 3) spirare del termine del periodo di iscrizione; 4) raggiungimento età per pensionamento di vecchiaia.
	Cause "patologiche": inadempimento di obblighi connessi all'iscrizione: <ol style="list-style-type: none"> 1) rifiuto di occasioni di formazione o di lavoro (rispondenti a determinati criteri legali); 2) mancata comunicazione all'INPS di assunzioni a tempo parziale o determinato; 3) mancata presentazione alla convocazione degli uffici competenti; 4) rifiuto di offerte di lavoro somministrato (rispondenti a determinati criteri legali).
Reiscrizione	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratore che non supera periodo di prova (al massimo per due volte); - lavoratore assunto e licenziato senza aver maturato i requisiti temporali per il diritto a una nuova indennità di mobilità; - lavoratore avviato e giudicato non idoneo alla visita medica.

“STATUTO PROTETTIVO” DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ

MISURE DIRETTE A LAVORATORI				
1) Copertura economica: indennità di mobilità (cfr. <i>supra</i> categoria con indennità)	Ammontare	- nei primi 12 mesi : pari al 100% della CIGS. - Nei mesi successivi: pari all’80% della CIGS		
	Durata	età	Centro-nord	sud
		- 40	12 mesi	24 mesi
		- 50	24 mesi	36 mesi
	+ 50	36 mesi	48 mesi	
2) Agevolazione per rioccupazione nell’area di lavoro <i>autonomo</i>	Corresponsione anticipata mensilità non godute			
3) Agevolazione per rioccupazione nell’area del lavoro <i>subordinato</i>	- Indennità di sistemazione nel caso di cambiamento di residenza - Possibilità di lavorare a tempo parziale o determinato senza perdere iscrizione alle liste.			
MISURE DIRETTE A DATORI DI LAVORO				
Datori che assumono iscritti:	1) meccanismi “vincolistici”:	Riserva di quota percentuale di iscritti su nuovi assunti (vedi però l. 297/2002: vincolo eliminato e re-introducibile con legge regionale)		
	2) meccanismi “promozionali”:	A) sgravio contributivo	Assunzione <i>a termine</i> : max 12 mesi (+ 12 in caso di trasformazione a tempo indeterminato)	
			Assunzione a tempo <i>indeterminato</i> : 18 mesi	
		B) contributo mensile pari al 50% indennità di mobilità.		
Datori che hanno licenziato iscritti:	1) meccanismi “vincolistici”:	“Precedenza” (nel caso di nuove assunzioni da parte dell’ex datore entro 6 mesi)		
	2) meccanismi “promozionali”:	Incentivo a “ <i>procurare offerte</i> ” (con limite ex art. 8, c. 4 <i>bis</i>) a tempo indeterminato: sospensione pagamento rate dovute		
Agenzie di somministrazione (disciplina sperimentale e transitoria azionabile previa convenzione con enti pubblici territoriali, art. 13, d.lgs. 276/2003)	1) contratto > 6 mesi: possibile deroga al vincolo della parità di trattamento economico e normativo.			
	2) contratto > 9 mesi: possibilità di decurtare da compenso quanto dal lavoratore percepito a titolo di indennità di mobilità.			

2.2. Le conseguenze per l’oggetto dello studio

Un interrogativo cruciale riguarda gli effetti delle Liste di mobilità: aumenta o meno la probabilità per i partecipanti di transitare a una nuova occupazione? La mescolanza di misure attive e passive che contraddistingue la politica ne rende incerti, *a priori*, gli effetti, e motiva l’interesse per studi empirici di valutazione del suo impatto.

I limiti per esercizi di valutazione sono, peraltro, severi. Da un lato, è problematico, operativamente pressoché impraticabile, identificare un appropriato gruppo di controllo. Dall'altro lato, vi sono potenziali problemi di selezione non casuale nel programma e nei diversi "trattamenti" dello stesso (termine col quale, d'ora in poi, designiamo i differenti pacchetti di benefici, definiti in base alla dimensione dell'impresa di provenienza e al gruppo di età).

La mancanza di un gruppo di controllo restringe le possibilità di un esercizio di valutazione agli effetti differenziali associati a diversi pacchetti di benefici. In particolare, è naturale interrogarsi sull'impatto differenziale dei diversi trattamenti connessi:

- (a) alla durata massima ammissibile nelle Liste, in funzione dell'età del lavoratore (condizionatamente alla dimensione dell'impresa di provenienza);
- (b) all'accesso all'indennità di mobilità, in funzione dell'impresa di provenienza (condizionatamente all'età del lavoratore).

Tuttavia, v'è da considerare che il confronto fra lavoratori provenienti da imprese di dimensioni diverse si scontra con acuti problemi di selezione non causale, anche perché la soglia dei 15 dipendenti è un discrimine non soltanto per i trattamenti delle Liste di mobilità, ma anche per un ampio insieme di altre disposizioni in materia contributiva e fiscale.

Pertanto, gran parte dello studio è dedicata all'analisi degli effetti differenziali dei trattamenti del programma per diversi gruppi di età – distintamente per i due insiemi di iscritti provenienti da imprese fino a 15 e con più di 15 addetti –. Al riguardo, v'è ancora da considerare che il gruppo con più di 50 anni utilizza spesso la mobilità 'lunga' come transizione verso la pensione. In definitiva, si restringe quindi l'attenzione agli effetti differenziali fra i trattamenti per i lavoratori con meno di 40 anni e per quelli del gruppo di età 40-49 anni.

2.3. Le implicazioni per i metodi e per le basi di dati

La possibilità di valutare l'impatto differenziale dei diversi trattamenti del programma è, ovviamente, condizionata dalla base informativa disponibile. Il programma Liste di mobilità è gestito poggiando su *database* amministrativi regionali. I dati sono raccolti in funzione dell'amministrazione corrente del programma – *in primis* l'ammissione alle Liste –, sicché gli archivi regionali sono carenti di informazioni rilevanti per un suo adeguato monitoraggio, e ancor più per valutazioni del suo impatto.

In particolare, mancano informazioni indispensabili per ricostruire la storia lavorativa degli iscritti durante la loro permanenza in Lista, storia che può includere episodi di occupazione a tempo determinato, la cui individuazione può essere cruciale per un'adeguata valutazione del programma. Inoltre, le informazioni disponibili terminano con l'uscita del lavoratore dalla Lista e quindi non permettono l'analisi degli effetti a medio termine della politica. Infine, sono carenti le informazioni relative alla storia lavorativa dell'individuo prima dell'ingresso in Lista, il che rende problematico un adeguato controllo dell'eterogeneità fra gli iscritti.

L'obiettivo principale di questo studio è l'esplorazione della possibilità di ovviare a parte delle carenze informative presenti negli archivi delle Liste di mobilità tramite l'integrazione di questi con gli archivi Netlabor, per alcune province del Veneto. In via generale, un siffatto esercizio di integrazione è utile rispetto a diversi obiettivi:

- (a) il vaglio della coerenza, e indirettamente della qualità, delle informazioni presenti nelle due fonti;
- (b) l'arricchimento e il miglioramento delle informazioni sulle caratteristiche socio-demografiche disponibili per gli iscritti alle Liste;

- (c) la ricostruzione della storia lavorativa degli iscritti per il periodo di loro permanenza nella Lista, al fine di tenere in dovuta considerazione le possibilità offerte dal programma di avere rapporti di lavoro a tempo determinato permanendo iscritti nella Lista;
- (d) l'estensione della finestra di osservazione successivamente all'uscita dalle Liste, che presenta due distinti vantaggi: (d1) comporta un incremento del numero di episodi di disoccupazione completi (cioè a dire, osservati fino alla loro conclusione), che potrebbe eliminare un problema di censura non casuale dovuta alle caratteristiche della politica stessa; (d2) consente l'acquisizione di informazioni sulla storia lavorativa dopo l'uscita dalle Liste, utile per disporre di elementi di giudizio sugli effetti di medio periodo del programma;
- (e) l'acquisizione di informazioni sulla storia lavorativa precedente all'entrata nelle Liste, importante per una migliore comprensione delle provenienze dei lavoratori iscritti e inoltre per il controllo della distorsione da selezione in sede di valutazione d'impatto del programma;
- (f) l'acquisizione di informazioni sulle imprese coinvolte nell'intero percorso lavorativo degli iscritti: l'impresa coinvolta nell'episodio di messa in mobilità, quelle associate agli (eventuali) episodi precedenti così come agli (eventuali) episodi successivi.

In questo quadro, preme sottolineare, in particolare, come la disponibilità di informazioni sulla storia lavorativa precedente l'iscrizione nella Lista sia potenzialmente utile per controllare l'eterogeneità nell'assegnazione ai diversi pacchetti di benefici. La storia pregressa, unita alla migliore qualità delle informazioni individuali disponibili, consente di affrontare il problema della valutazione degli effetti del programma con un approccio metodologico incentrato sulle tecniche di *matching* (per una loro sintetica presentazione e discussione, anche con riferimento al contesto italiano, vedi Rettore, Trivellato e Martini, 2003).

Per chiarire i termini della questione, è conveniente restringere l'attenzione al segmento più importante del programma, quello riguardante i lavoratori collocati in mobilità da imprese con più di 15 addetti. In quest'ambito, la variabile che determina i diversi trattamenti è l'età, con la distinzione degli iscritti alle Liste nelle due classi di età <40 e 40-49 (per le ragioni dette nella sezione immediatamente precedente, non si prende in considerazione il trattamento associato alla classe di età 50 ed oltre). Ora, è palese che una valutazione condotta tramite un diretto confronto fra i due gruppi di età stimerebbe l'effetto differenziale del programma in modo distorto, in quanto l'età ha verosimilmente anche un'autonoma influenza sul comportamento dell'individuo nel mercato del lavoro. La via d'uscita battuta dagli studi condotti sinora consiste in convenienti specificazioni parametriche della dipendenza degli esiti – tipicamente espressi in termini di transizione a un'occupazione a tempo indeterminato – da fattori esplicativi, tra i quali appunto l'età e i diversi trattamenti del programma (vedi oltre la sez. 3.2). Essa soffre di due palesi limitazioni: (i) i risultati dipendono dagli assunti di specificazione, inevitabilmente in qualche misura arbitrari, adottati per identificare gli effetti dei vari fattori esplicativi e segnatamente per distinguere un puro effetto età e l'effetto differenziale dei diversi trattamenti del programma; (ii) le conclusioni a cui si giunge sono circoscritte alla stima dell'effetto differenziale dei diversi trattamenti per i lavoratori intorno alla soglia dei 40 anni.

In via di principio, le tecniche di *matching* rappresentano una metodologia attraente e robusta per ovviare a entrambe queste limitazioni. Se poste in essere con successo, infatti, esse consentono di confrontare individui identici rispetto ai percorsi lavorativi precedenti ed alle caratteristiche osservate, e differenti invece quanto a trattamento del programma. In questo caso, dunque, le eventuali differenze osservate sono da imputare interamente al diverso trattamento, cioè a dire alla maggiore permanenza ammissibile per il gruppo meno giovane. Inoltre, le conclusioni a cui si giunge con tecniche di *matching* non valgono soltanto intorno alla soglia dei 40 anni, ma si riferiscono ai due gruppi di età in questione.

3. Una ricognizione delle attività di monitoraggio e degli studi di valutazione

3.1. Le esperienze di monitoraggio

Già la l. 223/91 all'art. 6 assegnava agli Uffici regionali del lavoro (in base a direttive del Ministero, sentita la Commissione centrale per l'impiego e dopo un'analisi tecnica da parte delle Agenzie per l'impiego) la compilazione della lista dei lavoratori in mobilità. La base informativa doveva essere costituita dalle schede individuali contenenti le informazioni per individuare le professionalità e le disponibilità dei lavoratori licenziati. Una indicazione abbastanza vaga sia rispetto ai dati personali da raccogliere sia sui criteri e metodi da seguire per gestire le informazioni.

Se inizialmente l'operazione si basò esclusivamente su archivi cartacei (le "schede" menzionate nella legge ricordano quelle in uso per i lavoratori presso gli Uffici di collocamento), in tempi solo poco più recenti, in concomitanza con l'attivazione delle Agenzie per l'impiego nelle diverse Regioni, seppure in maniera né omogenea né strutturata, si passò alla costituzione di archivi informatizzati. Una spinta a tale sistema di gestione veniva dalla necessità di poter aggiornare e diffondere tempestivamente le liste medesime presso le associazioni di rappresentanza degli interessi e le singole aziende interessate alle assunzioni, rispondendo in tal modo alle finalità della legge che spingeva per una rapida ed efficace ricollocazione dei lavoratori licenziati. Ancora lontani da una fruizione diffusa di internet (e dalle rigidità della privacy) si ricordano le pionieristiche distribuzioni di floppy disk e gli esperimenti di diffusione dei nominativi dei presenti in lista tramite Videotel.

Solo a questo punto inizia un'azione di monitoraggio che lascia tracce documentali precise, che nel tempo si sedimenta, consente raffronti e offre la possibilità agli analisti di riflettere sugli andamenti congiunturali come pure sugli effetti della politica.

Le informazioni che in generale furono assunte come essenziali alla fine di costituire gli archivi non potevano che ricalcare le esigenze amministrative; la reportistica per il monitoraggio tendenzialmente si standardizzò attorno alle informazioni relative alla legge applicata, alle classi d'età che determinavano le diverse durate di permanenza, ai flussi d'ingresso e uscita, allo stock di presenze, agli avviamenti che determinavano uscita o proroga della permanenza in lista.

In Veneto i primi rapporti trimestrali risalgono al 1993 (con un recupero del cartaceo che fa risalire l'archivio al 1991), ma tracce di simile attività, non sempre diffusamente divulgata fuori dagli ambiti territoriali di riferimento (e che attualmente sono rinvenibili molto più facilmente nei siti web) sono riferibili a larga parte delle regioni e province autonome. Non sempre l'anno d'inizio è il medesimo, ma informazioni articolate per periodi di tempo anche lunghi sono desumibili dai Rapporti annuali sul mercato del lavoro e dalle pubblicazioni trimestrali dell'Emilia Romagna, delle Marche, del Lazio, della Liguria, della Lombardia, del Piemonte, della Toscana, della Valle d'Aosta, delle Province di Bolzano e Trento.

La grande maggioranza dei casi offre, quando non semplici tabelle di sintesi, un'analisi essenzialmente descrittiva che tende a focalizzare l'attenzione sulla capacità dei dati in oggetto di fornire indicazioni sulla fase economica congiunturale, sulla presenza di situazioni di sofferenza o di maggiore dinamicità del mercato; non mancano comunque nei monitoraggi anche analisi di genere e settoriali, sui periodi di permanenza in lista e sulla frequenza dei contratti temporanei.

3.2. Un sintetico quadro degli studi di valutazione

Il programma Liste di mobilità è stato oggetto di numerosi studi empirici di valutazione, sia per la sua rilevanza nel panorama delle politiche del lavoro in Italia sia per l'incertezza circa i suoi esiti. Si segnalano, in particolare, i lavori di Belluardo (1997), Borzaga e Carpita (1997), Brunello e Miniaci

(1997a), Brunello e Miniaci (1997b), Caroleo *et al.* (1997), Franceschini e Trivellato (1998), Caruso (2001) e Paggiaro e Trivellato (2002). Per ciascuno di questi studi, nell'Appendice 2 è presentata una scheda, che ne documenta oggetto, metodi e risultati. Qui ci limitiamo a riassumerne le evidenze principali.

I vari studi si differenziano per l'ambito territoriale indagato, e in parte per i metodi adottati e i risultati ottenuti. Vi è tuttavia un tratto che li accomuna: l'utilizzo di basi di dati analoghe, rappresentate dagli archivi amministrativi regionali delle Liste di mobilità. Oltre a presentare caratteristiche simili (senza peraltro condividere rigorosamente un formato), essi sono affetti da comuni problemi di completezza e qualità. In particolare, data l'impossibilità di individuare e misurare adeguatamente gli eventuali episodi di occupazione a tempo determinato sperimentati durante il periodo di iscrizione alle Liste, tutti gli studi conducono l'analisi delle transizioni in uno spazio a due stati: iscritto alle Liste e avviato a tempo indeterminato. In tal modo, si trascura di considerare che episodi di permanenza nella Lista di uguale durata possono celare situazioni profondamente diverse – al limite, sola disoccupazione o solo lavoro a tempo determinato –.

Come appena detto, i vari studi si riferiscono a regioni (e periodi) differenti e utilizzano modelli econometrici parzialmente diversi. Peraltro, da essi emerge un risultato largamente comune: il minore tasso di transizione verso l'occupazione per i lavoratori che sperimentano trattamenti del programma più 'generosi'. In particolare, Paggiaro e Trivellato (2002) utilizzano un modello di durata piuttosto flessibile – quindi relativamente 'robusto' – per verificare l'esistenza di effetti differenziali, nella transizione verso l'occupazione a tempo indeterminato, tra iscritti alle Liste rispettivamente con meno di 40 anni di età e in età 40-49 anni, per i quali – giova ricordarlo – il programma stabilisce un differente tempo massimo ammissibile di permanenza nella Lista, con i connessi benefici. Il risultato principale è la presenza di un effetto differenziale nel secondo anno, a fronte di effetti prevalentemente non significativi durante il primo anno. L'interpretazione di tale risultato non è tuttavia agevole, e inevitabilmente coinvolge elementi congetturali, per l'impossibilità di distinguere, entro il periodo di permanenza nella Lista, episodi di disoccupazione e di occupazione temporanea.

D'altra parte, Paggiaro e Trivellato (2001), sulla scorta dei risultati di un'esperienza-pilota di abbinamento fra gli archivi delle Liste e Netlabor, forniscono prime indicazioni per una riconsiderazione della valutazione dell'impatto del programma. Alcune analisi descrittive e semplici modellazioni non parametriche mostrano come i risultati in termini di valutazione possano essere fortemente influenzati dalle nuove informazioni provenienti dall'archivio integrato.

4. Lo studio di caso nel Veneto: limiti e potenzialità delle diverse fonti amministrative

4.1. Le basi di dati disponibili

Le basi di dati di cui si dispone per la ricerca sono:

- (a) Il *database* risultante dalla gestione delle Liste di mobilità per la regione Veneto. L'alimentazione di tale *database* ha avuto luogo sin dall'entrata in vigore dell'istituto ed è continuata fino ad aprile 1999 (data a partire dalla quale l'alimentazione è cessata, in relazione al trasferimento di competenze in materia alle Regioni e, quindi, alle Province). Tuttavia, per ragioni attinenti alla qualità dei dati illustrate in Paggiaro e Trivellato (2002), si restringe l'attenzione ai *record* relativi alle iscrizioni nel periodo gennaio 1995 - aprile 1999.
- (b) L'archivio Netlabor per il Veneto, attualmente disponibile fino al 31 dicembre 2000 (e per qualche provincia, come vedremo, fino al 31 dicembre 2001). A causa della variabilità da provincia a provincia nella qualità dei dati prevalentemente geografica, con alcune province per le quali non si dispone di dati sufficientemente affidabili per l'intero periodo di interesse, si restringe tuttavia l'attenzione alle informazioni relative alle province di Belluno, Treviso e Vicenza. Nel seguito, dove non diversamente specificato, le analisi sono relative alle informazioni fino a tutto il 2000 (peraltro, per le province di Treviso e Vicenza i dati sono disponibili fino a tutto il 2001; di tale maggiore disponibilità si farà uso nella sezione relativa alla valutazione dell'impatto).

Le caratteristiche del *database* risultante dalla gestione delle Liste di mobilità possono essere riassunte come segue (per maggiori dettagli, vedi Gobitti, 1997, e Paggiaro e Trivellato, 2002). Per ciascun lavoratore iscritto alle Liste di mobilità, l'archivio registra informazioni su alcune caratteristiche socio-demografiche (genere, età, istruzione, provincia di residenza), settore dell'impresa di provenienza, posizione lavorativa nella stessa, data di iscrizione alla Lista, diritto o meno all'indennità di mobilità. Il lavoratore viene poi seguito durante il periodo di permanenza in Lista, dando luogo alla registrazione dei seguenti eventi: (a) assunzioni a tempo indeterminato, (b) uscita dalla Lista per decorrenza del periodo massimo ammissibile. Se non si osserva l'uno o l'altro dei due eventi, (c) il lavoratore è ancora iscritto alla Lista. Le informazioni aggiuntive che se ne traggono sono pertanto la durata della permanenza nella Lista e lo stato corrente nella Lista: avviato a tempo indeterminato (nel seguito, avviato), decaduto o ancora in Lista. L'andamento nel tempo delle iscrizioni e della composizione secondo l'età degli iscritti sono rappresentati, rispettivamente, nelle figg. 1 e 2.

figure 1 e 2 circa qui

L'integrazione dell'archivio risultante dalla gestione delle Liste con gli archivi Netlabor arricchisce notevolmente le informazioni disponibili per le analisi. La descrizione dettagliata delle caratteristiche e delle potenzialità di Netlabor è in Bassi, Gambuzza e Rasera (2001); elementi più ampi di inquadramento si trovano in Trivellato (2001). Le informazioni fondamentali che l'archivio Netlabor rende disponibili si riferiscono alla storia lavorativa dei soggetti iscritti alle Liste. In particolare, per ogni episodio lavorativo sono disponibili:

- le date di avviamento e licenziamento;
- la tipologia del contratto: a tempo indeterminato o determinato, *part-time* o *full-time*, contratti di formazione lavoro, apprendistato, ecc.;
- la qualifica professionale;

- la ragione sociale e il settore di appartenenza dell'impresa.

Inoltre sono presenti, con una qualità mediamente superiore rispetto all'archivio regionale delle Liste di mobilità, informazioni su caratteristiche socio-demografiche quali il genere, la data di nascita, il titolo di studio.

Un'esplorazione preliminare in tema di integrazione delle due fonti è in Paggiaro e Trivellato (2001). L'evidenza che se ne trae è una buona affidabilità dell'archivio regionale delle Liste per le informazioni relative all'ingresso dei lavoratori in Lista, ma una sua scarsa qualità nel documentare i successivi eventi lavorativi. Verosimilmente, la ragione sta nel fatto che l'inserimento negli archivi è collegato all'attività delle Commissioni per l'impiego, le quali decidono dell'ammissione dei lavoratori all'istituto, mentre il loro aggiornamento in merito a successivi eventi lavorativi è lasciato all'osservanza da parte dei Centri per l'impiego (nel seguito, Cpi) di disposizioni burocratiche prive di implicazioni sostanziali sia per i lavoratori che per le imprese. A sua volta, ciò rimanda alla pluralità di soggetti coinvolti nella gestione dell'istituto, con compiti segmentati (all'INPS spetta l'erogazione dei benefici, al Ministero del Lavoro l'usuale funzione di ispezione e controllo), e alla corrispondente pluralità di archivi amministrativi, non collegati, che essi utilizzano.

4.2. L'abbinamento fra l'archivio regionale delle Liste di Mobilità e Netlabor

Per le ragioni illustrate in precedenza, l'abbinamento è condotto sugli iscritti alle Liste delle province di Belluno, Treviso e Vicenza nel periodo gennaio 1995 - aprile 1999. Per quanto riguarda Netlabor, le analisi presentate nel seguito sono relative alle informazioni registrate fino al 31 dicembre 2000.

Il totale di iscritti che ne risulta è pari a 15.082. Tuttavia, fra questi sono presenti 210 lavoratori che nelle Liste sono segnalati come cancellati, sospesi o iscritti per errore, e sono solitamente esclusi dalle analisi del fenomeno. Le successive analisi sono pertanto limitate alle 14.872 iscrizioni alle Liste che risultano regolari.

Data la differente qualità delle informazioni provenienti dalle due fonti – segnatamente, la minore affidabilità dell'archivio regionale delle Liste per gli eventi successivi all'iscrizione –, la ricostruzione degli eventi lavorativi nel periodo di iscrizione poggia esclusivamente sulle informazioni derivate da Netlabor. (In questo ci si discosta, dunque, dalle scelte operate da Paggiaro e Trivellato, 2001).

Il livello di qualità delle informazioni provenienti da Netlabor è crescente nel tempo, ed il momento a partire dal quale le informazioni sono affidabili varia in relazione al Cpi di provenienza. L'assunzione di base che si è adottata per decidere dell'affidabilità delle informazioni di fonte Netlabor è la presenza in Netlabor di un evento "licenziamento" associabile all'evento "iscrizione in Lista di mobilità" nell'archivio regionale delle Liste. Detto altrimenti, la corrispondenza dei due eventi – cioè a dire, il fatto che siano presenti entrambi, distintamente nelle due fonti, e che il licenziamento si collochi il giorno precedente (o comunque entro i 7 giorni precedenti) l'ingresso in mobilità – è stata ritenuta condizione necessaria e garanzia sufficiente dell'affidabilità delle successive informazioni sulla storia lavorativa presenti in Netlabor⁵. Pertanto, l'insieme degli abbinati finali, oggetto delle successive analisi, è costituito appunto dagli iscritti alle Liste per i quali è stato possibile individuare in Netlabor un evento "licenziamento" corrispondente alla data di messa in mobilità.

⁵ Per un altro verso, è interessante notare che, per gran parte dei lavoratori per i quali in Netlabor non vi è traccia di un evento "licenziamento" immediatamente precedente la data di ingresso in mobilità nelle Liste, in Netlabor sono registrati soltanto eventi lavorativi successivi a quest'ultima data, il che rende evidente come per essi sia problematico definire un momento a partire dal quale tali informazioni possano essere ritenute affidabili.

Operativamente, la procedura di abbinamento/integrazione delle due fonti è piuttosto laboriosa. Ci si limita qui a segnalare che è articolata in tre fasi: (a) abbinamento esatto di record fra gli iscritti alle Liste di mobilità e gli iscritti ai corrispondenti Cpi in Netlabor; (b) acquisizione degli eventi lavorativi (assunzione, licenziamento, ecc.) registrati in Netlabor e ricostruzione dei percorsi lavorativi individuali; (c) identificazione, in tali percorsi lavorativi, di un evento “licenziamento” associabile all’evento “iscrizione in Lista di mobilità” e determinazione dell’insieme degli abbinati finali. La procedura è illustrata, nei suoi aspetti salienti, nell’Appendice 3.

La Tabella 1 presenta i risultati principali dell’abbinamento. Complessivamente, a fronte dei 14.872 lavoratori iscritti alle Liste potenzialmente abbinabili, gli abbinati finali – quelli, cioè, per i quali in Netlabor è registrato un licenziamento corrispondente all’iscrizione in mobilità – sono 12.761, pari quindi all’86%.

Tabella 1: Abbinamento fra gli archivi regionali delle Liste di mobilità e Netlabor. Iscritti nelle province di Belluno, Treviso e Vicenza dal 1.1.1995 al 30.4.1999 secondo provincia, anno di iscrizione, genere e percezione dell’indennità.

<i>Iscritti nelle Liste e abbinati</i>		<i>Belluno</i>	<i>Treviso</i>	<i>Vicenza</i>	<i>Totale</i>
Totale iscritti nelle Liste		1.853	7.777	5.452	15.082
Cancellati, sospesi, iscritti per errore		42	118	50	210
Totale iscritti da abbinare		1.811	7.659	5.402	14.872
Non abbinati		112	853	1.146	2.111
Totale abbinati finali <i>(percentuale)</i>		1.699 <i>(93,8)</i>	6.806 <i>(88,9)</i>	4.256 <i>(78,8)</i>	12.761 <i>(85,8)</i>
Per fase di abbinamento					
Non iscritti a Netlabor		35	149	110	294
Iscritti a Netlabor <i>(percentuale sul totale da abbinare)</i>		1.776 <i>(98,1)</i>	7.510 <i>(98,1)</i>	5.292 <i>(98,0)</i>	14.578 <i>(98,0)</i>
Senza eventi lavorativi		9	132	245	386
Con eventi lavorativi <i>(percentuale sul totale da abbinare)</i>		1.767 <i>(97,6)</i>	7.378 <i>(96,3)</i>	5.047 <i>(93,4)</i>	14.192 <i>(95,4)</i>
Senza evento licenziamento corrispondente a ingresso in mobilità		68	572	791	1.431
Per anno di iscrizione					
1995:	Iscritti da abbinare	210	1.463	1.282	2.955
	Abbinati finali <i>(percentuale)</i>	179 <i>(85,2)</i>	1.092 <i>(74,6)</i>	477 <i>(37,2)</i>	1.748 <i>(59,1)</i>
1996:	Iscritti da abbinare	332	1.648	1.137	3.117
	Abbinati finali <i>(percentuale)</i>	290 <i>(87,3)</i>	1.388 <i>(84,2)</i>	963 <i>(84,7)</i>	2.641 <i>(84,7)</i>
1997:	Iscritti da abbinare	570	1.935	1.297	3.802
	Abbinati finali <i>(percentuale)</i>	553 <i>(97,0)</i>	1.824 <i>(94,3)</i>	1.204 <i>(92,8)</i>	3.581 <i>(94,2)</i>
1998:	Iscritti da abbinare	430	1.791	1.204	3.425
	Abbinati finali <i>(percentuale)</i>	417 <i>(97,0)</i>	1.713 <i>(95,6)</i>	1.152 <i>(95,7)</i>	3.282 <i>(95,8)</i>
1999:	Iscritti da abbinare	269	822	482	1.573
	Abbinati finali <i>(percentuale)</i>	260 <i>(96,7)</i>	789 <i>(96,0)</i>	460 <i>(95,4)</i>	1.509 <i>(95,9)</i>
Per genere e percezione dell’indennità					
M con:	Iscritti da abbinare	512	1.811	1.242	3.565
	Abbinati finali <i>(percentuale)</i>	471 <i>(92,0)</i>	1.560 <i>(86,1)</i>	818 <i>(65,9)</i>	2.849 <i>(79,9)</i>
F con:	Iscritti da abbinare	419	1.857	1.760	4.036
	Abbinati finali <i>(percentuale)</i>	399 <i>(95,2)</i>	1.625 <i>(87,5)</i>	1.360 <i>(77,3)</i>	3.384 <i>(83,8)</i>
M senza:	Iscritti da abbinare	388	1.108	641	2.137
	Abbinati finali <i>(percentuale)</i>	359 <i>(92,5)</i>	1.015 <i>(91,6)</i>	545 <i>(85,0)</i>	1.919 <i>(89,8)</i>
F senza:	Iscritti da abbinare	492	2.883	1.759	5.134
	Abbinati finali <i>(percentuale)</i>	470 <i>(95,5)</i>	2.606 <i>(90,4)</i>	1.533 <i>(87,1)</i>	4.609 <i>(89,8)</i>

I motivi principali dei mancati abbinamenti sono sufficientemente chiari se si considerano le tre fasi della procedura di abbinamento/integrazione (vedi ancora la Tabella 1). Nella prima fase – quella dell’abbinamento esatto di record dei due archivi – il tasso di abbinamento raggiunge il 98%, è costante nelle tre province e non presenta alcun effetto di selezione nelle variabili di interesse.

Nella seconda fase, e in modo parecchio più accentuato nella terza, si hanno invece sia una riduzione del tasso di abbinamento – già evidenziata dal fatto che la frazione di abbinati finali scende all’86% – sia una sua chiara differenziazione fra le tre province. A Belluno, per la quasi totalità degli abbinati si registra almeno un evento lavorativo negli archivi Netlabor, e la quota di abbinati finali è vicina al 94%. Al contrario, a Treviso, e soprattutto a Vicenza, vi è una frazione non trascurabile di individui per i quali non si osserva alcun evento lavorativo in Netlabor; inoltre, per quote elevate di abbinati con eventi lavorativi (quasi l’8% a Treviso e oltre il 15% a Vicenza) non è possibile individuare un evento “licenziamento” associabile all’ingresso in mobilità; di conseguenza, la quota di abbinati finali è dell’ordine dell’89% a Treviso e del 79% a Vicenza.

Di estremo interesse per valutare la qualità delle informazioni disponibili è, poi, l’analisi secondo l’anno di iscrizione alle Liste (vedi sempre la Tabella 1). Vi è infatti la conferma di un progressivo miglioramento nel tempo dell’affidabilità complessiva di Netlabor. Fra gli iscritti nel 1995, è possibile individuare l’evento “licenziamento” corrispondente all’ingresso in mobilità solo per il 59%, e la frazione si riduce al 37% per la provincia di Vicenza. Nel 1996 la quota sale all’85%, per stabilizzarsi attorno al 95% negli anni successivi. Inoltre, la provincia di Belluno rimane la più affidabile, ma le differenze territoriali si riducono notevolmente a partire già dal 1996.

Il tasso di abbinamento finale è influenzato anche dalle differenti modalità di iscrizione dei lavoratori alle Liste: l’iscrizione è obbligatoria/automatica se l’impresa che pone in mobilità ha più di 15 dipendenti (in questo caso è l’impresa stessa che cura l’iscrizione); è volontaria e ad opera del lavoratore interessato, se posto in mobilità da un’impresa con al più 15 dipendenti. Coloro che sono posti in mobilità da imprese con più di 15 dipendenti (e, dunque, percepiscono l’indennità di mobilità) presentano tassi di abbinamento notevolmente inferiori, poco sopra l’80% – con un picco del 73% a Vicenza –, a fronte del 90% dei lavoratori provenienti da imprese piccole (dunque senza indennità). In particolare, sovente vi è evidenza di mancato abbinamento per blocchi di lavoratori licenziati da una stessa impresa. Verosimilmente, ciò è dovuto al fatto che l’impresa è solerte nel procedere all’iscrizione nelle Liste dei lavoratori che ha posto in mobilità – perché ad un tempo obbligata e interessata – e, invece, non presenta – oppure presenta con grande ritardo – la parallela comunicazione al pertinente Cpi. All’opposto, è ragionevole presumere che un lavoratore posto in mobilità da una piccola impresa, se decide di iscriversi alla Lista si preoccupi anche della registrazione del licenziamento presso il Cpi. Ciò spiega, almeno in parte, le differenze appena segnalate.

Nel tasso di abbinamento finale, si registrano anche differenze per genere (condizionatamente alla dimensione dell’impresa di provenienza): in generale con valori inferiori per i maschi, ma comunque non particolarmente marcate e in ogni caso di difficile lettura. Tali differenze sono maggiori tra i lavoratori con indennità e registrano il massimo a Vicenza, con un 66% per i maschi contro il 77% per le femmine.

4.3. La ricostruzione delle storie lavorative durante la permanenza in Lista: differenze fra i due archivi

Come già anticipato, una volta identificato l’evento “iscrizione alla Lista di mobilità” la ricostruzione dei percorsi lavorativi successivi è basata esclusivamente sugli archivi Netlabor. Rispetto ai lavori precedenti, si è dunque scelto di non utilizzare le ulteriori lacunose informazioni derivabili dall’archivio regionale delle Liste. Tale decisione porta a non considerare le (peraltro

poche) transizioni rilevate esclusivamente dalle Liste, ma soprattutto consente di estendere la finestra di osservazione utilizzando l'intera informazione di Netlabor fino a tutto l'anno 2000.

Per 10.137 tra i 12.761 abbinati finali, si osservano episodi successivi all'iscrizione in Lista, per un totale di 26.309 episodi lavorativi. Soltanto 9.207 individui, peraltro, presentano almeno un episodio durante la permanenza nelle Liste, per un totale di 15.938 episodi. Il numero massimo di episodi osservati per individuo è 8, ma meno del 2% degli abbinati finali ha un numero di episodi superiore a 3, compreso l'eventuale episodio di avviamento a tempo indeterminato.

Palesemente, è utile riassumere i variegati percorsi lavorativi (in particolare, durante la permanenza in Lista), classificandoli secondo un parsimonioso ventaglio di tipologie tale da mettere in luce le regolarità principali. La definizione delle tipologie di percorsi lavorativi è avvenuta in due passi: dapprima operando alcune scelte semplificatrici (di massima aderenti alla normativa o comunque, nelle situazioni dubbie, a una consolidata prassi interpretativa); quindi articolando i percorsi in 9 tipologie.

In via preliminare, l'attenzione si è concentrata sulla distinzione fra gli episodi che comportano l'uscita dalla Lista e quelli che 'congelano' la decorrenza del tempo di iscrizione. Specificamente, si è convenuto di: (i) considerare equivalenti agli avviati a tempo indeterminato coloro che sono assunti come apprendisti o con *part-time* superiore alle 20 ore settimanali; (ii) considerare, invece, equivalenti agli occupati con contratti a tempo determinato coloro che sono assunti con contratti di formazione lavoro ed i *part-time* con meno di 20 ore settimanali.

La definizione delle tipologie di percorsi lavorativi, poi, fa perno sulla distinzione fra tre condizioni, riferite al 31 dicembre 2000 – termine del periodo di osservazione in Netlabor –: avviati a tempo indeterminato, decaduti per decorrenza dei termini massimi consentiti, ancora in Lista. Per ciascuna di queste condizioni, si opera poi un'ulteriore distinzione in tre categorie, che mettono in luce come imprese e lavoratori utilizzino le opportunità di occupazione a tempo determinato durante il periodo di iscrizione alla Lista consentite dal programma. La tipologia che ne risulta è dunque in 9 classi (identificate da un numero da 1 a 9, nel seguito riportato tra parentesi), come segue:

- Per gli avviati, la distinzione è fra: (1) transizioni dirette verso un'occupazione a tempo indeterminato, (2) episodi di lavoro a tempo determinato che, alla conclusione, sono trasformati in contratti a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, (3) percorsi contraddistinti da uno o più lavori a tempo determinato e da un avviamento a tempo indeterminato, che non risulta tuttavia dalla trasformazione del precedente rapporto di lavoro.
- Per i decaduti, la distinzione è fra: (4) coloro che hanno un episodio a tempo determinato in corso al termine del periodo massimo consentito di iscrizione (una volta superata la durata massima consentita per tali episodi, il tempo di iscrizione alla Lista ricomincia a trascorrere, ma è ancora possibile ottenere contratti a tempo determinato); (5) coloro che hanno sperimentato episodi a tempo determinato ma al momento dello scadere del termine non risultano occupati; (6) lavoratori che trascorrono l'intero periodo consentito senza alcuna occupazione.
- Quest'ultima suddivisione è adottata anche per coloro che sono ancora in Lista, rispettivamente distinti nelle classi (7), (8) e (9).

La Tabella 2 presenta, per i 12.761 abbinati finali, la distribuzione congiunta secondo queste tipologie di percorsi lavorativi e secondo lo stato osservato nell'archivio regionale delle Liste di mobilità.

Guardando alla distribuzione marginale per tipologia di percorso lavorativo (ultima colonna della tabella 2), si nota che il 57% degli iscritti è stato avviato a tempo indeterminato, il 35% ha concluso il periodo massimo di permanenza nelle Liste senza essere stato avviato, mentre l'8% risulta ancora in Lista al 31 dicembre 2000. Sono evidenti le differenze con le informazioni derivate dall'archivio regionale delle Liste (ultima riga della tabella 2), che segnalano il 33% di avviati, il 28% di decaduti e il 39% ancora in Lista al 30 aprile 1999. All'atteso aumento del numero di episodi che possono essere osservati per intero (dal 61% al 92%), conseguente all'estensione del

periodo di osservazione, è associato un ridotto aumento del numero di decaduti (25%), e un forte aumento del numero di avviati a un'occupazione permanente (72%).

Tabella 2: Percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor, secondo lo stato osservato nell'archivio regionale delle Liste di mobilità (% per colonna)

Percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor	Stato osservato negli archivi regionali delle Liste di mobilità												Totale	
	Avviati a tempo indeterminato		Avviati con lavoro autonomo		Decaduti senza episodi di t.d.		Decaduti con episodi di t.d.		In Lista (al 30/4/99) senza episodi di t.d.		In Lista (al 30/4/99) con episodi di t.d.		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Avviati a t.i.	3.828	92,2	38	43,7	638	26,2	539	47,8	892	30,6	1.353	66,1	7.288	57,1
1. dirett. senza episodi t.d.	1.911	46,0	31	35,6	465	19,1	95	8,4	402	13,8	75	3,7	2.979	23,3
2. con t.d. trasformati	1.621	39,1	2	2,3	133	5,5	318	28,2	398	13,6	1.084	53,0	3.556	27,9
3. con t.d. non transf.	296	7,1	5	5,7	40	1,6	126	11,2	92	3,2	194	9,5	753	5,9
Decaduti	299	7,2	48	55,2	1.790	73,6	587	52,1	1.229	42,1	469	22,9	4.422	34,7
4. con t.d. in corso	114	2,7	1	1,1	83	3,4	233	20,7	40	1,4	189	9,2	660	5,2
5. con t.d. conclusi	28	0,7	3	3,4	72	3,0	287	25,5	106	3,6	253	12,4	749	5,9
6. senza t.d.	157	3,8	44	50,6	1.635	67,3	67	5,9	1.083	37,1	27	1,3	3.013	23,6
In Lista (al 31/12/2000)	23	0,6	1	1,1	3	0,1	1	0,1	798	27,3	225	11,0	1.051	8,2
7. con t.d. in corso	20	0,5	0	0,0	2	0,1	0	0,0	179	6,1	128	6,3	329	2,6
8. con t.d. conclusi	3	0,1	0	0,0	1	0,0	1	0,1	81	2,8	95	4,6	181	1,4
9. senza t.d.	0	0,0	1	1,1	0	0,0	0	0,0	538	18,4	2	0,1	541	4,2
Totale	4.150	32,5	87	0,7	2.431	19,1	1.127	8,8	2.919	22,9	2.047	16,0	12.761	100,0

L'ispezione delle distribuzioni condizionate, per colonna, della Tabella 2 mostra come la principale causa di questo incremento sia il fatto che Netlabor registra avviamenti a tempo indeterminato non segnalati nelle Liste. In particolare, merita di essere segnalato quanto segue.

- La prima colonna mostra come più del 92% delle transizioni a tempo indeterminato rilevate dalle Liste siano anche osservate in Netlabor (in gran parte nella medesima data). Fra i casi restanti, circa la metà sono errori nello stato rilevato nelle Liste, relativi a episodi che non dovrebbero portare a transizione, come *part-time* inferiori alle 20 ore e contratti di formazione lavoro. In definitiva, gli episodi di avviamento a tempo indeterminato non trovati in Netlabor, rispetto a quelli osservati nelle Liste, rimangono inferiori al 4%.
- Con riguardo a coloro che dagli archivi delle Liste risultano aver intrapreso un'attività autonoma, è necessario tener presente che il lavoro autonomo non fa parte dell'universo coperto da Netlabor. Tuttavia, nel 44% dei casi si rilevano in Netlabor eventi di transizione a un'occupazione a tempo indeterminato, corrispondenti all'ingresso in cooperative. Fra i rimanenti, gran parte risultano invece decaduti senza alcun episodio. Il numero limitato di episodi persi in senso assoluto, e la coerenza complessiva delle scelte nell'abbinamento, hanno portato a non considerare le informazioni presenti nelle Liste nemmeno per questa particolare tipologia di percorso lavorativo.
- Quanto ai decaduti dagli archivi delle Liste senza aver sperimentato episodi a tempo determinato, il 67% risulta tale anche in Netlabor. Il terzo restante registra incoerenze: per una parte piuttosto modesta, neppure il 7% del totale, dovute a decaduti anche in Netlabor, ma dopo aver avuto (o avendo in corso) episodi a tempo determinato; per il 26% del totale, rappresentate da avviamenti a tempo indeterminato non segnalati dalle Liste.
- Per coloro che nelle Liste risultano decaduti con episodi a tempo determinato, la quota di transizioni verso un'occupazione a tempo indeterminato osservate in Netlabor raggiunge il 48%.

Risultano coerenti il 46% dei casi, mentre per il restante 6% in Netlabor non è registrato alcun episodio lavorativo.

- Per quanto riguarda coloro che, dalle Liste, al 30 aprile 1999 erano ancora iscritti senza aver sperimentato alcun episodio lavorativo, al 31 dicembre 2000 in Netlabor risulta ancora iscritto il 27%, mentre il 31% risulta essere transitato a un'occupazione a tempo indeterminato. Il restante 42% è uscito dalle Liste: il 37% senza aver avuto alcun avviamento a tempo determinato; il 5% dopo aver avuto (o avendo) contratti a tempo determinato.
- Infine, tra gli ancora iscritti alle Liste al 30 aprile 1999 con episodi di tempo determinato documentati dalle Liste stesse, da Netlabor al 31 dicembre 2000 ben i due terzi risultano avviati a tempo indeterminato (in larghissima parte dopo episodi di occupazione a tempo determinato), mentre il 23% vi è registrato come decaduto (a meno di un 1%, con episodi lavorativi a tempo determinato) e soltanto l'11% è ancora in Lista (nella quasi totalità dei casi, con episodi a tempo determinato). È interessante segnalare che più di metà dei contratti a tempo determinato in corso al 30 aprile 1999 risultano successivamente trasformati in occupazione permanente.

4.4. I vantaggi dell'abbinamento Liste/Netlabor

Traendo le somme, da questa ricognizione comparata delle informazioni derivabili dall'archivio regionale delle Liste di mobilità e dall'archivio integrato con Netlabor, e segnatamente dalle evidenze fornite dalla Tabella 2, pare ragionevole trarre le seguenti considerazioni conclusive.

Gli archivi amministrativi regionali delle Liste di mobilità presentano notevoli carenze, dovute principalmente alle differenti competenze dei vari enti coinvolti nella gestione del programma. Come già segnalato, tali archivi sono affidabili per quanto riguarda l'evento di ingresso in Lista, ma presentano notevoli lacune nella registrazione degli eventi successivi. Una delle ragioni principali è che l'inserimento negli archivi amministrativi regionali è collegato all'attività delle Commissioni per l'impiego, le quali decidono per l'appunto dell'ammissione dei lavoratori al programma, mentre il loro aggiornamento (con le informazioni correntemente acquisite dai Cpi) non è realizzato con sistematicità, perché privo di implicazioni sostanziali tanto per i lavoratori che per le imprese.

L'integrazione degli archivi delle Liste con Netlabor consente un notevole arricchimento delle informazioni disponibili sugli iscritti al programma, per quanto riguarda (i) la durata complessiva della permanenza in Lista e il motivo dell'uscita dalla stessa, (ii) gli eventi occorsi durante il periodo di permanenza, (iii) la storia lavorativa precedente alla messa in mobilità e successiva all'uscita dalla Lista.

In primo luogo, l'abbinamento con Netlabor consente di individuare un numero di transizioni all'occupazione a tempo indeterminato notevolmente superiore a quello documentato dagli archivi regionali delle Liste. Tale risultato è dovuto all'allungamento di 20 mesi del periodo di osservazione consentito da Netlabor, ma anche ad un gran numero di transizioni a tempo indeterminato che non sono registrate dalle Liste.

In secondo luogo, come si vedrà nella sez. 5.3, nel periodo di permanenza dei lavoratori in Lista frequenza e incidenza dei contratti di lavoro a tempo determinato sono tutt'altro che trascurabili: nel complesso, essi coprono oltre il 38% del tempo di permanenza in Lista. Inoltre, le distribuzioni della durata di permanenza nella Lista variano in misura apprezzabile in dipendenza delle diverse tipologie di percorsi lavorativi sperimentati dai lavoratori iscritti.

In terzo luogo, dall'integrazione con Netlabor risulta documentata anche l'eventuale storia lavorativa successiva all'uscita dalla Lista (nonché la storia lavorativa precedente la messa in mobilità, sia pure limitatamente ai lavoratori entrati nelle Liste negli ultimi anni – grosso modo a

partire dal 1997–, a causa della mediocre qualità della fonte Netlabor per gli anni iniziali del periodo considerato).

In definitiva, dall'utilizzo delle informazioni integrate emergono evidenze descrittive sulle transizioni al lavoro degli iscritti alle Liste di mobilità differenti rispetto al tradizionale quadro offerto dai soli archivi risultanti dalla gestione delle Liste. Il numero di lavoratori iscritti che sperimentano almeno un episodio di lavoro è notevolmente superiore, per quanto riguarda sia gli avviamenti a tempo indeterminato sia gli episodi transitori di occupazione temporanea. Nel complesso, il 72% degli iscritti registra almeno un episodio di occupazione. Infine, quasi il 60% degli individui avviati a tempo indeterminato risulta avere sperimentato in precedenza un contratto temporaneo, che nella gran parte dei casi viene convertito alla scadenza in occupazione permanente. Nell'insieme, si hanno dunque indicazioni di uno sfruttamento piuttosto intenso e variegato, da parte delle imprese e/o dei lavoratori iscritti, delle diverse possibilità offerte dal programma.

5. Lo studio di caso nel Veneto: evidenze descrittive sui *pattern* di iscrizione alle Liste di mobilità

5.1. I percorsi lavorativi e la loro evoluzione

I vantaggi appena segnalati dell'abbinamento con Netlabor emergono con chiarezza quando si utilizza l'archivio integrato risultante per studiare i percorsi lavorativi dei lavoratori iscritti, anche durante il loro periodo di permanenza in Lista.

Cominciamo a farlo guardando all'utilizzo dei contratti a tempo determinato, per i quali, come visto, le informazioni dalle Liste sono praticamente nulle. Limitandoci per il momento ad un vaglio aggregato dell'importanza di tale strumento nell'applicazione della legge, dalla Tabella 2 possiamo notare come, nel periodo considerato, il 49% dei lavoratori iscritti abbia sperimentato almeno un contratto a tempo determinato. Fra questi, più della metà (il 28% del totale) ha visto il rapporto trasformato in uno a tempo indeterminato. Se si considera che circa un sesto degli episodi a tempo determinato sono ancora in corso alla conclusione della finestra di osservazione, quasi il 70% degli episodi a tempo determinato che si concludono durante il periodo di iscrizione in Lista risultano trasformati in un'occupazione permanente. Infine, si noti che quasi il 60% di coloro che transitano ad un'occupazione a tempo indeterminato ha sperimentato in precedenza almeno un episodio di lavoro a tempo determinato.

La Tabella 3 presenta la disaggregazione dei percorsi lavorativi secondo l'anno di iscrizione alle Liste e consente analisi a diversi livelli. Innanzitutto, per i primi due anni è possibile osservare la conclusione dell'episodio di iscrizione alle Liste per la quasi totalità degli abbinati, eliminando i problemi di censura almeno per una parte del campione. Inoltre, è possibile una prima analisi di come è evoluto l'utilizzo delle differenti modalità offerte dalla legge. Ad esempio, sembra esserci nel tempo un utilizzo crescente dei contratti a tempo determinato. Infatti, al netto degli effetti della differente proporzione di episodi censurati, la quota di avviati non mostra trend significativi, ma tra questi la quota di coloro che hanno in precedenza sperimentato lavori temporanei è in forte crescita, da meno di metà fino ai due terzi. Un fenomeno simile, anche se meno evidente, è presente anche per coloro che sono decaduti o ancora in Lista.

Tabella 3: Percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor secondo l'anno di iscrizione

<i>Percorsi lavorativi</i>	<i>Anno di iscrizione alle Liste di mobilità</i>									
	1995		1996		1997		1998		1999	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Avviati a t.i.	1.026	58,7	1.541	58,3	2.152	60,1	1.793	54,6	776	51,4
1. senza t.d.	545	31,2	670	25,4	879	24,5	606	18,5	279	18,5
2. t.d. trasf.	376	21,5	728	27,6	1.053	29,4	983	30,0	416	27,6
3. t.d. non trasf.	105	6,0	143	5,4	220	6,1	204	6,2	81	5,4
Decaduti	721	41,2	1.092	41,3	1.355	37,8	1.010	30,8	244	16,2
4. t.d. in corso	92	5,3	177	6,7	197	5,5	194	5,9	0	0,0
5. t.d. conclusi	109	6,2	192	7,3	213	5,9	186	5,7	49	3,2
6. senza t.d.	520	29,7	723	27,4	945	26,4	630	19,2	195	12,9
In Lista	1	0,1	8	0,3	74	2,1	479	14,6	489	32,4
7. t.d. in corso	1	0,1	5	0,2	43	1,2	116	3,5	164	10,9
8. t.d. conclusi	0	0,0	3	0,1	31	0,9	61	1,9	86	5,7
9. senza t.d.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	302	9,2	239	15,8
Totale	1.748	13,7	2.641	20,7	3.581	28,1	3.282	25,7	1.509	11,8

La Tabella 4 documenta le differenze rilevate nei percorsi lavorativi di coloro che provengono da aziende con più o meno di 15 addetti – caratteristica che coincide con la percezione

o meno dell'indennità di mobilità –, distintamente per maschi e femmine. I risultati del confronto fra lavoratori con e senza indennità vanno comunque interpretati come puramente descrittivi, a causa dei problemi di assegnazione non casuale ai due differenti regimi previsti dal programma.

L'evidenza principale è data dalla quota notevolmente superiore di avviati fra coloro che non ricevono indennità, anche al netto delle differenze nella quota di episodi censurati. Inoltre, per entrambi i regimi i maschi mostrano un tasso di transizione verso contratti a tempo indeterminato decisamente maggiore rispetto alle femmine. Per quanto riguarda i percorsi lavorativi, le femmine hanno una quota superiore di transizioni precedute da contratti a tempo determinato; una modalità che risulta in generale più frequente per coloro che non percepiscono indennità. Complessivamente, non ci sono differenze rilevanti per quanto riguarda i contratti temporanei trasformati in permanenti, mentre per le transizioni dirette si osservano differenze notevoli per regime e genere.

Tabella 4: Percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor secondo la percezione dell'indennità e il genere

<i>Percorsi lavorativi</i>	<i>Genere e percezione dell'indennità di mobilità</i>								<i>Totale</i>	
	<i>Femmine con indennità</i>		<i>Maschi con indennità</i>		<i>Femmine senza ind.</i>		<i>Maschi senza ind.</i>		<i>N</i>	<i>%</i>
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>		
Avviati a t.i.	1.495	44,2	1.697	59,6	2.663	57,8	1.433	74,7	7.288	57,1
1. senza t.d.	479	14,2	726	25,5	1.064	23,1	710	37,0	2.979	23,3
2. t.d. trasf.	879	26,0	784	27,5	1.323	28,7	570	29,7	3.556	27,9
3. t.d. non trasf.	137	4,0	187	6,6	276	6,0	153	8,0	753	5,9
Decaduti	1.487	43,9	843	29,6	1.696	36,8	396	20,6	4.422	34,7
4. t.d. in corso	153	4,5	78	2,7	349	7,6	80	4,2	660	5,2
5. t.d. conclusi	243	7,2	107	3,8	320	6,9	79	4,1	749	5,9
6. senza t.d.	1.091	32,2	658	23,1	1.027	22,3	237	12,4	3.013	23,6
In Lista	402	11,9	309	10,8	250	5,4	90	4,7	1.051	8,2
7. t.d. in corso	94	2,8	59	2,1	138	3,0	38	2,0	329	2,6
8. t.d. conclusi	56	1,7	50	1,8	49	1,1	26	1,4	181	1,4
9. senza t.d.	252	7,4	200	7,0	63	1,4	26	1,4	541	4,2
Totale	3.384	26,5	2.849	22,4	4.609	36,1	1.919	15,0	12.761	100,0

Per quanto riguarda i decaduti, una quota superiore di coloro che percepiscono indennità termina il periodo senza alcun episodio lavorativo, mentre le differenze per genere sono meno marcate che per gli avviati. Infine, si può notare che complessivamente sperimentano almeno un episodio lavorativo nel periodo di osservazione il 60% delle femmine e il 70% dei maschi con indennità, il 76% delle femmine e l'86% dei maschi che non percepiscono indennità di mobilità.

La Tabella 5 presenta, infine, una documentazione differenziata per le tre classi di età rispetto alle quali è modulata una delle caratteristiche del programma, la durata massima di permanenza in Lista. Si rimanda a Paggiaro e Trivellato (2001, 2002) per una descrizione delle possibilità di valutazione dell'efficacia del programma offerte dal confronto fra i percorsi lavorativi delle due classi più giovani. Come si è già avuto modo di puntualizzare, gli iscritti con più di 49 anni, a causa dell'intensivo ricorso alla mobilità lunga come strumento di pre-pensionamento, vanno invece analizzati separatamente.

La quota di avviati è molto simile per le prime due classi, mentre come atteso è notevolmente inferiore per il gruppo più anziano. È da notare però che per la quasi totalità dei più giovani è possibile osservare episodi completi di permanenza in Lista, mentre per l'11% degli iscritti della classe di età intermedia tale episodio risulta censurato. Di conseguenza, per la classe 40-49 il numero dei decaduti è molto inferiore, ed il tasso di transizione fra gli episodi completi è superiore rispetto ai più giovani. Tuttavia, un confronto diretto non è possibile a causa del maggiore tempo di possibile permanenza in Lista associato all'aumentare dell'età.

Tabella 5: Percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor secondo la classe di età

Percorsi lavorativi	Classe di età						Totale	
	<40 anni		40-49 anni		>49 anni		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Avviati a t.i.	5.015	60,9	1.747	61,4	526	31,2	7.288	57,1
1. senza t.d.	2.049	24,9	689	24,2	241	14,3	2.979	23,3
2. t.d. trasf.	2.410	29,3	893	31,4	253	15,0	3.556	27,9
3. t.d. non trasf.	556	6,8	165	5,8	32	1,9	753	5,9
Decaduti	3.076	37,4	785	27,6	561	33,3	4.422	34,7
4. t.d. in corso	633	7,7	27	0,9	0	0,0	660	5,2
5. t.d. conclusi	558	6,8	139	4,9	52	3,1	749	5,9
6. senza t.d.	1.885	22,9	619	21,7	509	30,2	3.013	23,6
In Lista	139	1,7	315	11,1	597	35,5	1.051	8,2
7. t.d. in corso	102	1,2	174	6,1	53	3,1	329	2,6
8. t.d. conclusi	37	0,4	70	2,5	74	4,4	181	1,4
9. senza t.d.	0	0,0	71	2,5	470	27,9	541	4,2
Totale	8.230	64,5	2.847	22,3	1.684	13,2	12.761	100,0

5.2. La durata complessiva di permanenza in Lista

Un'interessante possibilità di approfondimento circa le modalità con cui l'istituto è utilizzato da lavoratori ed imprese viene dalla distribuzione delle durate di permanenza, per il totale degli iscritti e distintamente per avviati a tempo indeterminato, decaduti e lavoratori ancora in Lista. Le potenzialità informative aggiuntive derivanti dall'abbinamento rispetto alle sole informazioni provenienti dalle Liste sono analizzate in due fasi: (i) in questa sezione si analizzano la durata complessiva di iscrizione e le differenti informazioni fornite dalle Liste e da Netlabor rispetto agli avviamenti a tempo indeterminato; (ii) nella sezione 5.3 si utilizzano anche le informazioni che consentono di distinguere, nell'arco di permanenza nella Lista, periodi di disoccupazione e di occupazione a tempo determinato.

La Figura 3 presenta la distribuzione della durata complessiva di permanenza in Lista, senza distinguere fra periodi di disoccupazione e di occupazione temporanea, determinata utilizzando le informazioni derivanti dall'abbinamento (colonna di sinistra) e dai soli archivi delle Liste (colonna di destra). Essa presenta inoltre le distribuzioni della durata fornite dalle due fonti distintamente per le tre tipologie di percorsi precedentemente definite: avviati, decaduti, ancora in Lista. Al fine di agevolare i confronti, le distribuzioni hanno una scala comune per le due fonti, in termini di frequenze assolute. Si noti, inoltre, che non sono visualizzate le poche durate superiori a 3 anni, comunque non rilevanti per le successive analisi.

La distribuzione complessiva presenta dei picchi in corrispondenza del primo, secondo e terzo anno, che rappresentano scadenze importanti nella modulazione del programma. Le durate che non corrispondono a tali picchi sono concentrate principalmente nei primi mesi del primo e del secondo anno. La disaggregazione per tipologie di percorso lavorativo consente di evidenziare più dettagliatamente tali caratteristiche. Inoltre, in tal modo è possibile spiegare perché, a differenza di quanto segnalato in Paggiaro e Trivellato (2001), i picchi assumano un peso maggiore con i dati abbinati rispetto a quanto osservato nelle Liste.

La distribuzione per gli assunti a tempo indeterminato presenta un unico picco attorno ad un anno ed una concentrazione di durate all'inizio dei primi due anni. Nei lavori precedenti si segnalava come la presenza del picco al primo anno fosse potenzialmente compatibile con situazioni profondamente diverse: (a) assunzione diretta al termine del periodo massimo consentito, (b) assunzione immediata a tempo determinato con trasformazione a tempo indeterminato dopo circa un anno. Alla luce delle evidenze che saranno presentate alla sezione 5.3, l'abbinamento con Netlabor consente di affermare che l'unica spiegazione accettabile è la seconda: il picco è quasi esclusivamente relativo ad individui che sperimentano episodi di occupazione a tempo determinato.

Il confronto fra le due fonti mostra distribuzioni simili, ma con valori assoluti molto superiori per i dati abbinati, confermando la crescita nella quota di transizioni osservata nella Tabella 2.

La distribuzione per i decaduti presenta quasi esclusivamente i picchi ai multipli dell'anno, dovuti a due differenti ragioni: (a) come visto nella Tabella 2, la maggioranza dei decaduti non presenta episodi a tempo determinato, per cui la permanenza complessiva coincide con la durata massima (inizialmente) ammissibile; (b) nei casi in cui vi sono contratti a tempo determinato, questi durano in gran parte un anno o più, per cui la durata complessiva raddoppia. Tale spiegazione è confermata dall'ispezione delle distribuzioni per gruppo di età, qui non riportata, che mostra come i picchi siano distribuiti in modo diseguale al variare dei trattamenti del programma: è presente un picco dominante in corrispondenza della durata massima ammissibile di permanenza in Lista, e picchi inferiori in corrispondenza degli anni successivi, fino al massimo consentito per ognuna delle classi d'età.

Il confronto fra le due fonti mostra come i tre picchi risultino più elevati in valore assoluto facendo uso delle informazioni risultanti dall'abbinamento, e tale differenza è massima per i picchi relativi alle durate più lunghe. Questa evidenza, contraria a quella rilevata in Paggiaro e Trivellato (2001), è dovuta esclusivamente all'allungarsi della finestra di osservazione, con la possibilità di osservare una quota notevolmente superiore di episodi conclusi, soprattutto per quelli più lunghi. Rispetto a quanto osservato per gli avviati, comunque, l'aumento complessivo per i decaduti è notevolmente inferiore, confermando che gli episodi che nelle Liste risultano censurati si risolvono più spesso in una transizione a tempo indeterminato che nell'uscita dal programma senza avviamenti.

Figura 3 circa qui

Infine, l'analisi della distribuzione delle durate censurate mostra come per i dati abbinati tali episodi siano, come atteso, tutti superiori ai 20 mesi. È infatti questo il tempo intercorrente fra il 30 aprile 1999, data dell'ultimo ingresso osservato, ed il 31 dicembre 2000, termine della finestra di osservazione in Netlabor. Il confronto fra le due fonti conferma come, in termini assoluti, il numero di durate censurate sia drasticamente diminuito. Si noti inoltre che, se ci si limita alle durate superiori ai 20 mesi, si osservano più episodi per i dati abbinati. Anche questo fatto è dovuto alla possibilità di osservare più a lungo gli episodi, poiché nelle Liste possono raggiungere durate lunghe solo gli iscritti nei primi anni, mentre gli altri vengono censurati ad aprile 1999 con durate più brevi.

5.3. Tipologie di percorso lavorativo durante la permanenza in Lista

L'analisi delle transizioni verso un'occupazione a tempo indeterminato ha consentito finora di sfruttare due potenzialità delle informazioni risultanti dall'abbinamento: la maggiore qualità delle informazioni presenti in Netlabor e l'allungamento della finestra di osservazione. Il concorso di questi due fattori ha portato ad un sensibile incremento delle transizioni osservate.

In questa sezione si analizza un altro importante segmento di informazione proveniente da Netlabor: la possibilità di scomporre la permanenza in Lista in periodi, rispettivamente, di occupazione a tempo determinato e di disoccupazione. La Tabella 6 e la Figura 4 forniscono rispettivamente il valore medio e la distribuzione della durata complessiva per ognuna delle nove tipologie di percorso lavorativo considerate; inoltre, danno la scomposizione rispettivamente della

durata media e della distribuzione nelle due componenti rappresentate dalla condizione di disoccupazione e di lavoro a tempo determinato.

Una prima evidenza è che il 38% del tempo complessivamente trascorso in Lista è speso in episodi di lavoro a tempo determinato. Il tempo medio trascorso senza occupazione, rilevante per il sostegno del reddito ai lavoratori iscritti, è di 276 giorni, mentre 170 sono in media trascorsi in lavori a tempo determinato. Si noti la notevole differenza rispetto a quanto riportato in Paggiaro e Trivellato (2001), differenza che è ancora una volta dovuta all'estensione del periodo di osservazione: il numero di episodi censurati è sceso all'8%, e soprattutto la loro lunghezza media è di molto superiore ai 2 anni, per cui si può assumere che le durate medie qui riportate siano molto vicine a quelle complete.

Tabella 6: Durata media (in giorni) di permanenza in Lista, con o senza occupazione a tempo determinato, per tipologia di percorso lavorativo

<i>Percorso lavorativo</i>	<i>Permanenza in Lista (% per riga)</i>				Totale		
	<i>Senza occupazione</i>		<i>Con occupazione</i>		<i>N</i>	<i>%</i>	
	<i>Durata</i>	<i>%</i>	<i>Durata</i>	<i>%</i>			
Avviati a t.i.	103,9	35,8	186,0	64,2	289,9	7.288	57,1
1. senza episodi t.d.	95,0	100,0	0,0	0,0	95,0	2.979	23,3
2. con t.d. trasformati	101,7	23,2	337,1	76,8	438,8	3.556	27,9
3. con t.d. non trasf.	150,3	41,9	208,0	58,1	358,3	753	5,9
Decaduti	487,5	79,2	128,0	20,8	615,5	4.422	34,7
4. con t.d. in corso	157,4	20,7	603,5	79,3	760,9	660	5,2
5. con t.d. conclusi	469,4	67,7	224,2	32,3	693,6	749	5,9
6. senza t.d.	564,3	100,0	0,0	0,0	564,3	3.013	23,6
In Lista (al 31/12/2000)	577,3	70,6	240,3	29,4	817,6	1.051	8,2
7. con t.d. in corso	268,6	32,0	571,1	68,0	839,7	329	2,6
8. con t.d. conclusi	505,7	58,6	356,9	41,4	862,6	181	1,4
9. senza t.d.	789,0	100,0	0,0	0,0	789,0	541	4,2
Totale	275,8	61,8	170,4	38,2	446,2	12.761	100,0

L'esame congiunto della Tabella 6 e della Figura 4 consente di individuare importanti differenze nella distribuzione delle durate per differenti percorsi lavorativi.

Le durate medie di disoccupazione sono piuttosto brevi, vicine ai 100 giorni, per i lavoratori che risultano avviati a tempo indeterminato – complessivamente più di metà del campione –, vuoi direttamente (tipologia 1 di percorso lavorativo) vuoi tramite trasformazione di un precedente contratto temporaneo (tipologia 2). Per questi ultimi, inoltre, la durata di tali contratti è fortemente concentrata attorno all'anno, con una media di 337 giorni. La durata complessiva di permanenza si distribuisce pertanto principalmente attorno ai primi mesi del secondo anno, e mediamente solo il 23% del tempo è trascorso in disoccupazione. È importante notare che la concentrazione attorno all'anno è una caratteristica esclusiva dei contratti a tempo determinato che vengono trasformati a tempo indeterminato.

Per i percorsi che includono episodi a tempo determinato non trasformati alla loro conclusione (tipologia 3), il periodo complessivo di disoccupazione è mediamente più lungo: la durata media complessiva della disoccupazione è di 150 giorni, pari al 42% della permanenza media in Lista. Inoltre, la distribuzione dei contratti a tempo determinato non trasformati presenta un picco meno evidente attorno al primo anno, e le durate complessive sono distribuite in modo piuttosto uniforme nei primi due anni.

Fra i decaduti, le durate di permanenza complessive sono ovviamente molto più lunghe, in quanto sono legate ai periodi massimi ammissibili. Come atteso, l'evidenza più chiara viene dalla distribuzione relativa ai decaduti che non hanno sperimentato alcun episodio (tipologia 6). In questo caso, le durate complessive coincidono con quelle massime ammissibili per ciascun gruppo d'età.

Per i decaduti che hanno sperimentato episodi a tempo determinato già conclusi (tipologia 5), il periodo senza occupazione è pari quasi sempre al massimo consentito ed occupa in media più di due terzi della permanenza complessiva in Lista. È interessante notare come, anche in questo caso, la distribuzione delle durate dei contratti conclusi presenti un limitato picco attorno all'anno, senza la forte concentrazione riscontrata per i contratti trasformati.

Gli episodi con contratti ancora in corso (tipologia 4) mostrano durate piuttosto brevi di permanenza nella disoccupazione, con una media di 157 giorni, non molto distante da quella relativa a coloro che, concluso il contratto a tempo determinato senza trasformazione, vengono poi assunti a tempo indeterminato prima della scadenza del periodo di iscrizione. Si noti che, in questo caso, tali contratti coprono in media quasi l'80% della permanenza complessiva in Lista.

Per gli episodi ancora in corso al termine della finestra di osservazione, si presentano solo le durate medie complessive, per costruzione molto elevate. Anche in questo caso è possibile comunque distinguere il peso diverso della disoccupazione quando non esistano episodi a tempo determinato (tipologia 9), oppure quando esistano e siano (tipologia 7) o non siano (tipologia 8) in corso al momento della censura.

Figura 4 circa qui

5.4. Evidenze su possibili comportamenti fraudolenti

Le Liste di Mobilità sono state istituite per trattare licenziamenti collettivi. Anche dopo le estensioni e modificazioni, è ragionevole attendersi che nella maggior parte dei casi i licenziamenti avvengano collettivamente, nel senso che interessano contemporaneamente più di un lavoratore di una data azienda. (Inoltre, è plausibile attendersi che una data azienda ricorra in poche occasioni – spesso una sola –, al licenziamento di un certo numero, anche consistente, di lavoratori.) Allo stesso modo, anche se con meno frequenza, ci si può attendere che un'azienda decida di assumere più di un lavoratore in mobilità contemporaneamente, piuttosto di ricorrere alle Liste in occasioni ripetute per assumere di volta in volta un solo lavoratore. È pertanto normale osservare “blocchi” di lavoratori che presentano similitudini rispetto ad una qualche caratteristica della loro storia lavorativa nelle Liste: tipicamente, licenziati dalla stessa impresa nello stesso giorno oppure assunti nella stessa impresa nello stesso giorno.

Tuttavia, nel caso tali coincidenze dovessero essere eccessive, in particolare nel caso in cui i due eventi di “blocco” – licenziamento di uno stock di lavoratori da un'impresa in uno stesso giorno e assunzione di uno stock di lavoratori da un'altra impresa in uno stesso giorno – interessassero grosso modo lo stesso insieme di lavoratori e si collocassero in sequenza, a distanza di pochi giorni, potrebbe sorgere il dubbio di comportamenti collusivi non conformi alle finalità del programma, e mirati invece a sfruttarne impropriamente i vantaggi – in termini di *bonus* e soprattutto di minore costo del lavoro –, fino a configurare vere e proprie violazioni della legge.

Oltre all'esempio appena tratteggiato, vi sono parecchie altre situazioni nelle quali non è chiaro se il “trasferimento” di lavoratori da impresa a impresa – che si osserva *ex post* – sia dovuto alla normale dinamica delle decisioni aziendali e del mercato del lavoro oppure sia stato in qualche misura progettato e definito *ex ante*, con lo scopo appunto di lucrare i benefici previsti dal programma.

Nell'ambito del progetto si è effettuata un'analisi delle evidenze empiriche al riguardo. La metodologia utilizzata consiste innanzitutto nel creare “blocchi” di lavoratori, identificati da un numero significativo di concordanze rispetto alle variabili di interesse sul duplice fronte della messa

in mobilità e dell'assunzione dalle Liste, riguardanti date di licenziamento e successiva assunzione, partite IVA, ragioni sociali, indirizzi (e, se del caso, numeri di telefono) delle aziende coinvolte.

Scopo dell'esercizio è identificare l'insieme di lavoratori interessati a blocchi di assunzioni e licenziamenti, e quindi individuare quali e quanti fra questi siano definibili come "sospetti". Le motivazioni per tale ricerca sono essenzialmente due: (i) la descrizione del fenomeno, al fine di individuare aree di comportamenti che contrastano – o comunque sono poco conformi – con le finalità del programma; (ii) eliminare dal campione utilizzato per la valutazione del programma i lavoratori collocati in mobilità per i quali vi è un elevato "rischio di predeterminazione" della successiva storia lavorativa.

Prima di presentare i risultati principali, è utile premettere due precisazioni. Innanzitutto, va chiarito che l'esercizio non mira a individuare singoli comportamenti potenzialmente configurabili come illegali, e non si pone dunque come funzionale all'attivazione di azioni ispettive. Palesemente, ciò richiederebbe un esame approfondito delle strategie e delle decisioni delle singole imprese, impossibile sulla base delle scarse informazioni contenute negli archivi esaminati e, d'altra parte, estraneo alle finalità di questa ricerca. L'obiettivo al quale si mira è, e non può non essere che, la messa in luce di evidenze aggregate circa azioni di "messa in mobilità" non (o poco) conformi alle finalità del programma (alla quale far seguire, eventualmente, decisioni di esclusione di un sottoinsieme di lavoratori dal campione utilizzato per la valutazione degli effetti del programma). In secondo luogo, va detto che le due motivazioni per l'esercizio in questione, appena enunciate, possono portare a strategie di analisi ed a scelte in parte differenti, e quindi a caratterizzazioni differenziate dell'insieme dei lavoratori "a rischio" di comportamenti impropri.

Una prima delimitazione allargata degli individui "a rischio" prende in considerazione tutti i lavoratori che condividono con almeno un altro lavoratore la partita IVA delle due aziende, quella che li ha messi in mobilità e quella che li ha assunti, indipendentemente da altre informazioni anagrafiche sulle aziende stesse. È evidente che si tratta di una definizione molto lata, che serve essenzialmente per disporre di un'iniziale indicazione del limite superiore della consistenza del fenomeno. Nel seguito delle analisi, infatti, non sarà considerata di interesse la coincidenza delle date di licenziamento e di assunzione (e di qualche altra caratteristica delle aziende coinvolte) senza che vi sia la contestuale coincidenza delle due aziende, perché la possibilità che ciò accada casualmente è risultata essere molto elevata.

Fra gli abbinati finali, 3.029 (24%) presentano la concordanza richiesta nell'azienda di origine e di destinazione. Di questi, 1.692 (13%) presentano anche la coincidenza di entrambe le date, quella di licenziamento e quella di successiva assunzione, mentre 1.037 hanno una sola data coincidente e 300 hanno entrambe le date differenti. Dal lato delle aziende che collocano lavoratori in mobilità – in totale 3.969 –, 577 (15%) hanno iscritto nelle Liste almeno una coppia di lavoratori successivamente assunti da una stessa azienda; di queste, poi, per 375 (9%) vi è almeno una coppia di lavoratori con entrambe le date coincidenti. Guardando invece alle 5.889 aziende che hanno assunto dalle Liste lavoratori al loro primo episodio dopo l'iscrizione, 774 (13%) presentano assunzioni di almeno una coppia di lavoratori licenziati dalla stessa azienda, e per 420 (7%) almeno una coppia ha entrambe le date coincidenti.

Come già detto, solo una parte di questi casi va, in effetti, considerata "a rischio". La scelta dei criteri per restringere sensatamente l'aggregato può tener conto di altre informazioni, in particolare: (i) la forza delle concordanze osservate sulle altre variabili, principalmente la ragione sociale e l'indirizzo delle aziende; (ii) la durata della permanenza in Lista prima dell'assunzione (altrimenti detto, la distanza fra data di iscrizione e data di assunzione); (iii) la frequenza con cui ogni singola azienda ricorre ad assunzioni o licenziamenti "in blocco" che coinvolgono lavoratori nelle Liste di mobilità. In questo rapporto, la scelta è di tener conto della prima fonte di informazione per l'evidenziazione e l'analisi descrittiva delle principali tipologie di "accordo sospetto", e a ricorrere alle fonti (ii) e (iii) per la definizione degli iscritti da eliminare per le

successive analisi di impatto del programma. In questa sezione si presentano i risultati principali, mentre l'Appendice 4 descrive con maggior dettaglio alcuni dei casi di maggior interesse.

Per quanto riguarda la descrizione del fenomeno, il confronto fra ragioni sociali ed indirizzi delle aziende presenta le tipiche problematiche di *string comparison*. In particolare, per il confronto fra ragioni sociali bisogna tener conto che in gran parte dei casi l'azienda licenziante e quella che assume sono formalmente separate, con partite IVA differenti. Un'attenta analisi delle ragioni sociali, peraltro, mostra spesso delle similitudini inequivocabili, con evidente concordanza di nomi e cognomi o di termini di fantasia che individuano l'esercizio (ad esempio, "Matrix" e "Euromatrix"). D'altra parte, il confronto fra indirizzi è reso complicato dalla mancata standardizzazione della forma in cui questi sono inseriti negli archivi (ad esempio, "Via Roma 8" e "V. Roma, 8").

Le analisi mostrano come vi siano essenzialmente tre tipologie di un certo interesse, che hanno peso simile e complessivamente coprono larga parte dei casi segnalati: (i) le aziende che licenziano e assumono hanno una ragione sociale molto simile e sono allo stesso indirizzo; (ii) le due aziende hanno lo stesso indirizzo, ma nomi decisamente differenti; (iii) le aziende hanno sede nella stessa via, ma in un numero civico differente. Meno frequente è il caso di aziende con nome simile ma indirizzo completamente differente, talvolta anche in comuni diversi. Infine, si osserva anche qualche raro caso di gruppi di più aziende con nomi simili (ad esempio, ragioni sociali accomunate da un unico cognome) e lo stesso indirizzo, che utilizzano ripetutamente le Liste per "scambiarsi" lavoratori, i quali – verrebbe da congetturare – continuano a svolgere lo stesso lavoro al variare dell'azienda presso la quale sono assunti. Rimane da definire quale confine (o quali confini) è ragionevole fissare per definire operativamente l'insieme (o gli insiemi) di lavoratori "sospetti".

Quanto alle scelte per individuare i lavoratori da eliminare dalle analisi di impatto, appare preferibile adottare un diverso criterio di selezione, che non dipenda dalla valutazione soggettiva sulla vicinanza di ragioni sociali o indirizzi. A questo fine, si presta un criterio che prenda in considerazione soltanto la durata della permanenza in Lista prima dell'assunzione e la frequenza con cui ogni singola azienda ricorre ad assunzioni o licenziamenti "in blocco" che coinvolgono le Liste.

Una possibile specificazione del criterio che combina vicinanza nel tempo tra l'evento 'licenziamento' e l'evento 'riassunzione' e consistenza del flusso di lavoratori che si muovono assieme dall'azienda licenziante all'azienda che li assume è la seguente. Tra i flussi di lavoratori licenziati nel giorno x dall'azienda A e assunti successivamente nel giorno y dall'azienda B si considerano solo quelli per i quali la data di riassunzione dista non più di tre mesi dalla data di licenziamento. Tra questi, si considerano solo i flussi la cui consistenza è pari ad almeno il 50% dei licenziamenti operati dall'azienda A e congiuntamente ad almeno il 50% delle assunzioni operate dall'azienda B.

Questo criterio operativo porta a considerare a rischio circa 1.300 lavoratori (il 10%), distribuiti in modo piuttosto equilibrato rispetto a variabili importanti quali la dimensione dell'impresa d'origine e la classe di età (che definiscono la modulazione dei trattamenti del programma), nonché il genere. Una vistosa, ma attesa eccezione è rappresentata dagli iscritti con 50 o più anni con godimento dell'indennità: essi registrano solo il 3% di eliminati, coerentemente con l'utilizzo delle Liste come ponte al pre-pensionamento per i lavoratori più anziani. L'eliminazione di questi 1.300 lavoratori ha invece ovvi effetti sulla distribuzione delle durate di permanenza nelle Liste, in quanto per costruzione si eliminano soltanto gli episodi brevi.

Infine, è interessante notare che per alcuni dei lavoratori coinvolti in licenziamenti in blocco, e quindi a rischio di "truffa", la permanenza nell'azienda che li assume dalle Liste è molto breve: dopo l'assunzione, essi vengono nuovamente messi in mobilità, e talvolta nuovamente coinvolti in assunzioni in blocco. In particolare, sui 12.761 record abbinati, 375 risultano relativi a 182 individui iscritti alle Liste più di una volta. Di questi, più di metà sono coinvolti in sequenze legate a

licenziamenti in blocco. Per questo motivo, e per l'evidenza di alcuni errori di registrazione per altri lavoratori con episodi multipli, i 182 lavoratori sono eliminati dall'archivio degli abbinati.

Concludendo, si hanno quindi 12.386 individui abbinati, dei quali 1.247 (10%) sono segnalati come a rischio di "truffa". Come si vedrà nella Sezione 6, questo sarà uno dei criteri di selezione per arrivare al campione effettivamente utilizzato nell'analisi dell'impatto del programma sulle probabilità di rioccupazione, in quanto si ritiene che tali potenziali connivenze possano condurre a risultati distorti.

6. Lo studio di caso nel Veneto: evidenze sugli effetti differenziali di diversi pacchetti di benefici

6.1. Il disegno della valutazione d'impatto.

Dato il disegno dell'istituto descritto in precedenza, lo studio di valutazione i cui risultati vengono presentati in questa sezione si riferisce all'impatto differenziale di pacchetti di benefici diversi. Il problema econometrico fondamentale da risolvere consiste nel fatto che essendo pacchetti diversi attribuiti a gruppi diversi secondo l'età e/o secondo la dimensione dell'impresa che mette in mobilità il lavoratore il possibile effetto differenziale del pacchetto si confonde con il possibile effetto della diversa composizione dei gruppi cui vengono attribuiti i vari pacchetti.

Nel seguito discutiamo separatamente 1) il disegno della valutazione dell'impatto dell'anno aggiuntivo di diritto alla permanenza in Lista cui hanno diritto i lavoratori tra i 40 e i 49 anni rispetto ai lavoratori con meno di 40 anni e 2) il disegno della valutazione dell'impatto dell'indennità di mobilità cui hanno diritto i lavoratori messi in mobilità da imprese con più di 15 dipendenti. Escludiamo dall'analisi i lavoratori di età superiore ai 49 anni per i quali la permanenza in Lista è in molti casi una sorta di anticamera del pensionamento.

6.1.1. La valutazione dell'impatto dell'anno aggiuntivo di diritto alla permanenza in Lista.

Si considerano due gruppi: (i) "trentenni" (aventi meno di 40 anni al momento dell'iscrizione in Lista), che hanno diritto ad un anno di permanenza in Lista (a meno di episodi di occupazione temporanea); "quarantenni" (fra 40 e 49 anni), che hanno diritto a due anni di permanenza. I quarantenni risultano "esposti" ad un "trattamento" differente, l'anno aggiuntivo di permanenza in Lista, mentre i trentenni fungono da gruppo di confronto. L'esposizione al trattamento è pertanto una funzione deterministica dell'età al momento dell'iscrizione:

$$I = \begin{cases} 1 & \text{se età} \geq 40 \\ 0 & \text{altrimenti.} \end{cases}$$

La variabile risultato Y rispetto alla quale verranno condotte le analisi successive è data dalla quota di giorni lavorati dall' i -esimo lavoratore in mobilità sul numero di giorni lavorativi in ognuno dei mesi dal 1° al 36° successivi all'ingresso in Lista. La media di questa variabile calcolata separatamente per il gruppo degli esposti e per il gruppo dei non esposti fornisce approssimativamente la quota di occupati per i due gruppi in ogni mese.

Lo scopo dell'analisi è la valutazione dell'impatto medio sui quarantenni dell'anno aggiuntivo di permanenza in Lista. Tale impatto medio è dato dalla media della differenza tra i due risultati potenziali relativi ai quarantenni: Y^T , risultato nel caso di esposizione al trattamento; Y^{NT} , risultato nel caso di mancata esposizione:

$$E[\alpha | I = 1] = E[Y^T - Y^{NT} | I = 1] = E[Y^T | I = 1] - E[Y^{NT} | I = 1] \quad (1)$$

Il problema fondamentale per la valutazione è che il termine al secondo membro non è osservabile, in quanto tutti i quarantenni sono stati esposti ai due anni di benefici. È invece possibile osservare $E[Y^{NT} | I=0]$, il valore atteso di Y nel caso di mancata esposizione ma per il gruppo dei trentenni. Dalla (1) si ricava agevolmente:

$$E[Y^T | I = 1] - E[Y^{NT} | I = 0] = E[\alpha | I = 1] + (E[Y^{NT} | I = 1] - E[Y^{NT} | I = 0]) \quad (2)$$

La differenza osservabile al primo membro non identifica il parametro di interesse, ovvero l'impatto medio sui quarantenni dato che al secondo membro compare anche un termine di disturbo, detto *selection bias*, che corrisponde alle differenze nel risultato medio tra i due gruppi di età che si sarebbero osservate in assenza del beneficio aggiuntivo a favore dei quarantenni.

Ne deriva che in un confronto diretto fra trentenni e quarantenni le differenze osservate tra le proporzioni di occupati potrebbero essere dovute oltre che all'impatto del beneficio aggiuntivo anche alla diversa età dei componenti i due gruppi. Nel seguito si chiamerà "effetto età" la differenza nei risultati medi dei due gruppi al netto dell'effetto del beneficio aggiuntivo.

Le stime dell'impatto ottenute mediante il semplice confronto tra le proporzioni di occupati dei due gruppi sono quindi distorte dal *selection bias* generato dall'effetto età. Le strategie di valutazione adottate hanno lo scopo di controllare l'effetto età, e di conseguenza annullare la distorsione nelle stime.

Una possibile strategia di valutazione sfrutta direttamente il disegno dei benefici previsto dall'istituto, secondo il quale la probabilità di avere un anno aggiuntivo di benefici passa da 0 a 1 oltrepassando il valore-soglia dei quaranta anni. In questo contesto, è possibile ottenere stime non distorte dell'impatto mediante il *regression discontinuity design*, che sfrutta la seguente relazione di indipendenza condizionata:

$$(Y^T, Y^{NT}) \perp I \mid \text{età} = 40.$$

Vale a dire che, in prossimità della soglia dei 40 anni, il risultato che gli esposti otterrebbero se non venissero esposti coincide con il risultato ottenuto dai non esposti. È quindi possibile confrontare gruppi di persone omogenei rispetto all'età, annullando gli effetti della relazione tra età ed occupazione.

Questo disegno della valutazione ha però il difetto di fornire stime dell'impatto valide solo per le persone attorno alla soglia dei 40 anni. In altre parole, il disegno non consente di dire alcunché circa l'impatto dell'anno aggiuntivo sulle persone di età superiore ai 40 anni.

In alternativa, per superare questo problema è possibile ricorrere a metodi di *matching*, che consistono nel confrontare individui a parità di caratteristiche individuali X , quali variabili socio-demografiche e informazione sulla storia lavorativa pregressa, rilevanti per la variabile risultato. Si ottiene una stima non distorta dell'impatto sugli esposti a patto che valga la seguente condizione:

$$Y^{NT} \perp I \mid X. \quad (3)$$

vale a dire che condizionatamente alle caratteristiche individuali incluse in X l'età deve risultare irrilevante per il risultato da non esposti.

Per ovviare alle complicazioni di calcolo derivanti dalla necessità di confrontare soggetti esposti e non esposti rispetto a tutte le caratteristiche incluse nel vettore X si può ricorrere al cosiddetto *propensity score* $e(X)$ che rappresenta la probabilità di essere esposto alla politica condizionalmente a X :

$$e(X) = \Pr(I = 1 \mid X).$$

Il *propensity score* gode delle due seguenti importanti proprietà:

$$X \perp I \mid e(X) \quad (4).$$

$$(Y^T, Y^{NT}) \perp I | X \Rightarrow (Y^T, Y^{NT}) \perp I | e(X) \quad (5)$$

La (4) afferma che a parità di $e(X)$ la distribuzione di X è la stessa nei due gruppi degli esposti e dei non esposti. La (5) afferma che se il vettore X è tale da risolvere i problemi di *selection bias* allora lo è anche il *propensity score* $e(X)$.

È evidente che nel nostro caso le tecniche di *matching* funzionano solo se si è in grado di individuare variabili X capaci di eliminare l'effetto età e la conseguente distorsione sulle stime dell'impatto. A questo proposito è possibile specificare un test utile a verificare se tale circostanza si verifica. Poiché in (2) il *selection bias* è definito con riferimento a Y^{NT} , la proporzione di occupati nel caso di mancata esposizione, il test viene condotto con riferimento al gruppo dei soggetti con al più 39 anni per i quali questo esito potenziale è osservabile. L'ipotesi nulla che si vuole saggiare è che il condizionamento al *propensity score* sia tale da eliminare l'effetto dell'età nel gruppo dei non esposti:

$$H_0 : Y^{NT} \perp età | e(X). \quad (6)$$

Per saggiare tale ipotesi si divide il gruppo dei non esposti in due sottogruppi di uguale numerosità in base all'età: da una parte i non esposti più vecchi, i "trentenni", dall'altra quelli più giovani, i "ventenni". Abbinando i trentenni ai ventenni rispetto a $e(X)$ si ottengono due sottogruppi bilanciati rispetto ad X , composti da individui di età diverse ma accomunati dal fatto di non essere esposti all'anno aggiuntivo di benefici.

Se l'ipotesi H_0 è soddisfatta non si dovrebbero osservare differenze significative nelle proporzioni di occupati dei due gruppi nel periodo successivo all'ingresso in mobilità. Se invece l'ipotesi non è soddisfatta, il vettore X è insufficiente a controllare l'effetto età e quindi nel periodo successivo all'ingresso in mobilità i due gruppi sperimenteranno probabilità di occupazione diverse.

In modo del tutto analogo, è possibile dividere in due secondo l'età il gruppo dei quarantenni, esposti all'anno aggiuntivo di diritto ai benefici, per verificare se a parità di X essere quarantenni 'giovani' oppure 'vecchi' ha conseguenza per la probabilità di occupazione nei mesi successivi l'iscrizione alle Liste. La differenza rispetto al caso dei non esposti è data dal fatto che per i quarantenni non è osservabile il risultato potenziale Y^{NT} per cui l'ipotesi nulla (6) non è direttamente saggiabile. E' invece osservabile $Y^T = Y^{NT} + (Y^T - Y^{NT})$. La conseguenza per il test di specificazione è che se l'ipotesi nulla:

$$H_0 : Y^T \perp età | e(X),$$

viene rigettata non è possibile stabilire se a dipendere dall'età sia il risultato potenziale da non esposti Y^{NT} oppure l'impatto $Y^T - Y^{NT}$. Si noti tuttavia che se l'ipotesi nulla viene accettata si può ragionevolmente concludere che né il risultato potenziale da non esposti né l'impatto dipendono dall'età.

6.1.2. La valutazione dell'impatto della percezione dell'indennità di mobilità

Più complicato si presenta il problema di identificazione dell'impatto della percezione dell'indennità di mobilità. Per semplicità ragioniamo con riferimento ai soggetti con meno di quaranta anni che hanno diritto ai benefici per un anno. I soggetti messi in mobilità da imprese con più di 15 dipendenti hanno diritto all'indennità di mobilità a differenza di quanto succede ai soggetti messi in mobilità da imprese con al più 15 dipendenti. Sia problemi logici che problemi operativi

fanno sì che in questo caso non sia possibile fare ricorso al *regression discontinuity design* per valutare l'impatto dell'indennità in prossimità della soglia dei 15 dipendenti.

Quanto ai problemi operativi, tra le informazioni risultanti dall'abbinamento degli archivi regionali delle Liste con Netlabor non è disponibile la dimensione dell'impresa che mette in mobilità. Ciò preclude la possibilità di istituire un confronto tra esposti e non esposti in un intorno della soglia. Ma anche se tale informazione fosse disponibile è dubbio che il confronto tra esposti e non esposti in un intorno della soglia dei 15 dipendenti identifichi l'impatto medio dell'indennità su tale gruppi di soggetti dato che in corrispondenza a tale soglia hanno luogo varie altre discontinuità normative, in particolare per quanto riguarda le norme di tutela contenute nello Statuto dei Lavoratori. Ne consegue che eventuali differenze tra esposti e non esposti nella storia lavorativa successiva all'iscrizione alla Lista non sarebbero univocamente interpretabili come effetto dell'indennità.

La strada che seguiamo in questo lavoro è ancora una volta basata sul *matching*. Ad ogni esposto viene abbinato un non esposto che presenta le stesse caratteristiche socio-demografiche oltre che la stessa storia lavorativa nei mesi precedenti l'iscrizione alla Lista (operativamente, anche qui l'abbinamento ha luogo con riferimento al *propensity score*, non direttamente alle variabili di condizionamento). La differenza fondamentale rispetto al caso discusso nella sezione precedente, è che qui viene meno la possibilità di verificare se il condizionamento ad X risolve i problemi di *selection bias* poggiando sulla conoscenza perfetta del processo di selezione. L'unica via possibile per produrre qualche evidenza a sostegno dello stimatore di *matching* è la seguente. Chiamiamo u l'insieme delle caratteristiche individuali non osservabili che causano *selection bias*. Vale a dire che i) i gruppi degli esposti e dei non esposti sono (o meglio, si sospetta siano) composti in modo diverso rispetto alla variabile u e ii) u sono caratteristiche individuali rilevanti per la storia lavorativa. Avendo a disposizione, come vedremo, oltre alla storia lavorativa relativa ai 36 mesi successivi all'iscrizione in Lista anche la storia lavorativa nei 24 mesi precedenti, una strategia utile a saggiare l'ipotesi che il condizionamento ad X risolva i problemi di *selection bias* cioè:

$$H_0 : Y^{NT} \perp u | e(X),$$

consiste nel non includere in X parte della storia lavorativa pre-mobilità, poniamo la storia lavorativa relativa ai primi tre mesi di osservazione, e nel verificare se a parità di X esposti e non esposti sono o meno eguali quanto a storia lavorativa in quei tre mesi. Palesemente, se u è rilevante per la storia lavorativa e il condizionamento ad X non risolve il problema di *selection bias* allora nei tre mesi in questione la storia lavorativa di esposti e non esposti risulta diversa anche a parità di X .

6.2. I dati utilizzati per l'analisi: definizione dei gruppi di riferimento e prime evidenze

Rispetto ai 12.386 soggetti presenti nell'archivio risultante dall'abbinamento, le stime dell'impatto presentate in questa sezione si riferiscono ad un gruppo selezionato secondo le seguenti modalità:

- Si considerano solo i 10.744 soggetti in età inferiore ai 50 anni (pari al 87% dell'insieme originario) per eliminare dall'analisi i soggetti per i quali il transito diretto al pensionamento è un'opzione praticabile.
- Fra questi si considerano solo i 9.351 iscritti alla Lista di Mobilità nelle province di Treviso e Vicenza, le uniche province per le quali sono disponibili le osservazioni fino a tutto il 2001.
- Fra questi si considerano solo i 4.947 iscritti nel 1997 o nel 1998 al fine di disporre di sufficienti informazioni sia sulla storia pre-mobilità che su quella successiva l'iscrizione alla Lista.

- Si eliminano 483 soggetti sospetti di coinvolgimento in iscrizioni fraudolente secondo le regole descritte nella Sezione 5.4.
- Si eliminano 234 soggetti che presentano valori mancanti per le variabili necessarie per il *matching* quali titolo di studio, qualifica, settore di attività (si tratta di un insieme di casi per i quali non vi è evidenza di selezione non casuale).

I soggetti complessivamente utilizzati per le analisi sono pertanto 4.230. In questa sezione si descrivono le loro principali caratteristiche, con particolare riferimento a quelle fondamentali per l'analisi. In particolare, la Tabella 7 riporta le numerosità dei gruppi di interesse, definiti secondo le seguenti considerazioni:

- Le analisi sono svolte separatamente per maschi e femmine, in quanto si osservano comportamenti molto differenziati secondo il genere.
- Le caratteristiche dell'istituto sono tali da considerare come gruppi distinti i lavoratori provenienti da imprese grandi (con più di 15 addetti) e da imprese piccole (fino a 15 addetti).
- Nella definizione dei gruppi di esposti e non esposti gioca inoltre un ruolo chiave la distinzione secondo la classe di età.

Tabella 7. Caratteristiche degli iscritti utilizzati per la valutazione di impatto

Classe di età	Uomini con indennità		Donne con indennità		Uomini senza inden.		Donne senza inden.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<30	169	23,4	425	32,9	150	30,7	775	44,8	1.519	35,9
30-39	276	38,3	497	38,5	197	40,4	712	41,2	1.682	39,8
<40 anni	445	61,7	922	71,4	347	71,1	1.487	86,0	3.201	75,7
40-49	276	38,3	369	28,6	141	28,9	243	14,0	1.029	24,3
Totale	721	17,1	1.291	30,5	488	11,5	1.730	40,9	4.230	100,0

Oltre alle caratteristiche finora considerate, informazioni utili per l'analisi sono la provincia di residenza, il titolo di studio, la qualifica del lavoratore ed il settore dell'impresa relativi all'episodio di occupazione che ha portato all'ingresso in Lista, il giorno di iscrizione in Lista, la storia lavorativa nei due anni precedenti l'iscrizione e nei tre anni successivi. Nel seguito si utilizza principalmente come riassunto della storia lavorativa di un individuo il tasso di occupazione per mese a partire dal momento dell'iscrizione, definito come quota dei giorni lavorativi del mese in cui l'individuo risulta occupato con un qualunque tipo di contratto. Se non specificato altrimenti, non si considerano pertanto le differenze dovute alla diversa condizione di chi lavora a tempo determinato (ancora iscritto in Lista) o a tempo indeterminato (cancellato dalla Lista).

Una prima analisi degli esiti dell'iscrizione nelle Liste riguarda la situazione lavorativa a 3 anni dall'iscrizione, quindi per la gran parte dei casi dopo l'uscita dalle Liste. La Figura 5 presenta la quota di individui occupati dopo 36 mesi secondo il mese di iscrizione. L'analisi è condotta separatamente secondo il genere e la percezione dell'indennità e per ognuno dei gruppi risultanti secondo la classe di età. Le evidenze principali sono le seguenti:

- Non vi sono variazioni sostanziali nel tempo se si eccettuano le donne giovani senza indennità per le quali si osserva un leggero andamento ad U. Ad ogni buon conto, nel seguito l'anno dell'iscrizione alla Lista verrà utilizzato come variabile di *matching*.
- Fra gli iscritti con indennità a tre anni dall'iscrizione i soggetti più giovani risultano sistematicamente più occupati.
- Fra gli iscritti senza indennità le evidenze sono meno nette, anche se tra gli uomini i tassi di occupazione risultano uniformemente più elevati per i soggetti più vecchi.

Figura 5 circa qui

La Figura 6 allarga l'analisi all'intera storia lavorativa osservata, sia precedente che successiva all'iscrizione in Lista. In particolare, si utilizzano per tutti gli iscritti nel biennio 1997-1998 i due anni precedenti ed i tre successivi all'iscrizione. Le evidenze principali sono le seguenti:

- Vi è una netta evidenza che le due classi di età (<40 anni e 40-49) presentano storie lavorative diverse già prima dell'iscrizione alla Lista.
- La storia successiva all'iscrizione mostra delle chiare differenze tra i due gruppi. In quale misura tali differenze siano dovute alla diversa età e in quale misura all'impatto dell'anno aggiuntivo di iscrizione in Lista è la questione sulla quale ci concentriamo nel seguito.
- In particolare, per i due gruppi con indennità le evidenze confermano e qualificano quanto già visto in Figura 5. I tassi di occupazione sono significativamente inferiori per i soggetti con più di 40 anni. Le differenze tra i due gruppi di età sono più elevate a cavallo fra il primo ed il secondo anno successivi all'iscrizione mentre sembrano ridursi nel terzo anno.
- Per i gruppi senza indennità, non sembrano esservi differenze di rilievo tra i due gruppi di età per le donne, mentre tra gli uomini il gruppo di età più elevata presenta tassi di occupazione superiori a quelli dei trentenni almeno a partire dal secondo anno.

Figura 6 circa qui

Prime evidenze sull'effetto dell'età sui tassi di occupazione si hanno dalla Figura 7 che presenta i tassi di occupazione a 12 e 36 mesi dall'iscrizione secondo l'età al momento dell'iscrizione. Nella logica del *regression discontinuity design* sono evidenziate le differenze nei tassi in un intorno della soglia d'età dei 40 anni. Le principali evidenze sono le seguenti:

- Soprattutto fra le donne si osserva una marcata variabilità dei tassi secondo l'età in particolare per le età inferiori a 30.
- In modo più o meno accentuato secondo il genere e l'età, l'effetto dell'età opera nel senso di ridurre il tasso di occupazione tra i più anziani. Questo è vero in modo particolare tra le donne.
- Le differenze fra i tassi nell'intorno della soglia dei 40 anni almeno in linea di principio identificano l'impatto dell'anno aggiuntivo di iscrizione sui soggetti di età pari a 40 anni. La ridotta numerosità campionaria induce però a considerare con prudenza le evidenze che vengono da questa figura (l'utilizzo di *spline* polinomiali di terzo grado riduce solo in parte l'imprecisione delle stime). Le evidenze più nette si hanno comunque per gli uomini per i quali l'impatto dell'anno aggiuntivo sul tasso di occupazione risulta negativo per coloro che percepiscono l'indennità, mentre risulta positivo per coloro che non la percepiscono. Tra le donne la discontinuità in corrispondenza ai 40 anni segnala in tutti i casi un impatto positivo dell'anno aggiuntivo, anche se di dimensione relativamente contenuta, soprattutto se la si compara con la notevole variabilità del tasso di occupazione al variare dell'età.

Figura 7 circa qui

6.3. Stima mediante matching dell'impatto dell'anno aggiuntivo

In questa sezione illustriamo l'applicazione delle metodologie presentate nella Sezione 6.1 alla stima dell'impatto medio sugli esposti all'anno aggiuntivo di permanenza nella Lista. Il gruppo di confronto è costituito dai soggetti che al momento dell'iscrizione alla Lista hanno meno di 40 anni. L'analisi viene condotta separatamente secondo genere e percezione dell'indennità. Il *matching* ha luogo abbinando ad ogni esposto un soggetto non esposto sulla base del *propensity score* in modo tale che la differenza tra i valori del *propensity score* per i due soggetti abbinati sia al più pari a 0,01. Il *propensity score* viene stimato mediante una regressione logistica includendo tra le esplicative la provincia di residenza, la qualifica, il titolo di studio, il settore di attività, la storia lavorativa nei due anni precedenti l'ingresso in Lista.

La Tabella 8 presenta i risultati dell'abbinamento nei quattro gruppi. Complessivamente si tratta di risultati più che soddisfacenti dato che nel peggiore dei casi, uomini senza indennità, si riesce a trovare un non esposto abbinabile secondo i criteri stabiliti per circa il 79% degli esposti. Si noti come la diversa composizione rispetto a *X* dei due gruppi, rispettivamente, degli esposti e dei non esposti all'origine del mancato abbinamento di parte degli esposti è meno accentuata tra le donne.

Tabella 8. Abbinamento mediante *p-score* dei soggetti in età 40-49 ai soggetti in età <40.

	Uomini con indennità		Donne con indennità		Uomini senza inden.		Donne senza inden.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Esposti (età 40-49)	276		369		141		243		1.029	
Non esposti (età<40)	445		922		347		1.487		3.201	
Esposti abbinati	236	85,5	345	93,5	111	78,7	233	95,9	925	89,9
% Non esposti abbinati		53,0		37,4		32,0		15,7		28,9

Come detto nella Sezione 6.1, la piena conoscenza del processo di selezione degli esposti, basato esclusivamente sull'età, consente di controllare se l'abbinamento è in grado di risolvere i problemi di *selection bias*. La Figura 8 mostra chiaramente come l'effetto dell'età non sia eliminato dal condizionamento ad *X*, in particolare per le donne. L'effetto dell'età è particolarmente evidente tra gli iscritti fino a 30 anni. Tale evidenza è rafforzata dalla Figura 9 nella quale sono rappresentate le differenze nei tassi di occupazione tra il gruppo dei ventenni e il gruppo dei trentenni abbinati rispetto al *propensity score*. Risulta evidente che anche dopo aver eliminato le differenze tra ventenni e trentenni rispetto ad *X* tra le donne i tassi di occupazione nei 36 mesi successivi all'iscrizione sono notevolmente inferiori per il gruppo delle trentenni. Nel caso degli uomini le differenze tra i due gruppi sono meno forti ma in alcuni casi statisticamente significative.

 Figure 8 e 9 circa qui

La Figura 8 mostra un effetto dell'età sui tassi di occupazione meno pronunciato se si limita l'attenzione agli iscritti con più di 30 anni. Questa evidenza suggerisce di selezionare il gruppo di confronto includendovi solo i più vecchi tra i non esposti. Replicando il *matching* sul *propensity score* ottenuto facendo uso dei soli non esposti nella fascia d'età 30-39 si ottengono i risultati presentati in Tabella 9. La quota di esposti per i quali si riesce a trovare un non esposto abbinabile risulta inferiore al caso precedente, in particolare tra gli uomini, ma ancora piuttosto soddisfacente (nel peggiore dei casi, uomini senza indennità, risulta abbinato circa il 67% degli esposti). La Figura

10, nella quale sono rappresentate le distribuzioni del *propensity score*, rispettivamente, del gruppo di esposizione e del gruppo di confronto secondo genere e percezione dell'indennità, documenta come per i quattro casi considerati le coppie di distribuzioni gruppo di esposizione/gruppo di confronto risultino ben sovrapposte facilitando il reperimento di *match* adeguati.

Tabella 9. Abbinamento mediante *p-score* dei soggetti in età 40-49 ai soggetti in età 30-39.

	Uomini con indennità		Donne con indennità		Uomini senza inden.		Donne senza inden.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Esposti (età 40-49)	276		369		141		243		1.029	
Non esposti (età 30-39)	276		497		197		712		1.682	
Esposti abbinati	188	68,1	337	91,3	94	66,7	221	90,1	840	81,6
% non esposti abbinati		68,1		67,8		47,7		31,0		49,9

figura 10 circa qui

La Figura 11 documenta come ricorrendo al gruppo di confronto composto solo tra i più vecchi tra i non esposti l'effetto dell'età risulti molto attenuato tra i non esposti. Tra gli esposti le evidenze sono meno nette. In particolare, i tassi di occupazione a 36 mesi dall'iscrizione sembrano ridursi al crescere dell'età per le donne.

Le Figure 12 e 13 confermano in modo più rigoroso tali evidenze. L'effetto dell'età è del tutto assente tra i non esposti e tra gli uomini esposti (nel periodo precedente l'ingresso in Lista, si osservano episodicamente differenze significative tra i gruppi 30-34 e 35-39 per gli uomini e le donne senza indennità dovuti a problemi di specificazione del *propensity score* causati dalla ridotta numerosità campionaria).

Al contrario, tra le donne esposte, in particolare tra quelle che percepiscono l'indennità, il tasso di occupazione delle più vecchie risulta più basso di quello delle esposte giovani nel terzo anno successivo all'iscrizione. Per quanto detto nella Sezione 6.1.1 non è possibile stabilire se a dipendere dall'età sia il risultato controfattuale dei non esposti, nel qual caso si incorrerebbe in un problema di *selection bias*, o l'impatto dell'anno aggiuntivo. Pertanto, nell'interpretare i risultati relativi a questo gruppo si dovrà tenere conto di possibili distorsioni nella stima dell'impatto relativo al terzo anno successivo all'iscrizione.

Figure 11, 12 e 13 circa qui

La Figura 14 presenta i tassi di occupazione medi per il gruppo degli esposti e per il gruppo di confronto resi equivalenti rispetto ad *X* nei 24 mesi precedenti l'ingresso in Lista e nei 36 mesi successivi. La Figura 15 presenta l'impatto medio sugli esposti (più esattamente, l'impatto medio sul sottoinsieme degli esposti ai quali è stato possibile abbinare un non esposto nella classe d'età 30-39). Le evidenze sono molto nette per gli uomini ed in pieno accordo a quanto già notato nella Figura 11 in corrispondenza alla soglia dei 40 anni di età. Tra coloro che percepiscono l'indennità si osserva un tasso di occupazione significativamente più elevato per il gruppo di confronto, soprattutto a partire dal secondo anno: l'anno aggiuntivo di diritto alla permanenza in Lista a favore dei quarantenni dà luogo ad un impatto negativo sui loro tassi di occupazione nel corso del secondo e terzo anno successivo all'iscrizione nell'ordine dei 10-20 punti percentuali. Vi è pertanto una

netta evidenza che gli effetti della componente passiva prevalgono su gli effetti della componente attiva.

Per gli uomini che non percepiscono l'indennità accade esattamente il contrario: il tasso di occupazione degli esposti a partire dal secondo anno eccede il corrispondente tasso dei non esposti di 10-20 punti percentuali. Tale evidenza, con la prudenza dovuta alla ridotta numerosità del campione (94 iscritti; si veda la Tabella 9), accredita un effetto positivo della componente attiva del programma.

Per le donne, pur manifestandosi andamenti simili a quelli riscontrati per gli uomini, nel complesso non risultano differenze significative tra il gruppo di confronto e il gruppo di esposizione con l'eccezione di tracce di impatto negativo nel corso del secondo anno per il gruppo che percepisce l'indennità e di impatto positivo verso la fine del terzo anno per il gruppo che non percepisce l'indennità. Si noti tuttavia che tale risultato, in particolare per quel che riguarda le donne con indennità, potrebbe essere distorto dalla selezione. Come abbiamo visto con riferimento alla Figura 13, tra le donne di età 40-49 che percepiscono l'indennità il tasso di occupazione decresce con l'età. Se a decrescere con l'età fosse il risultato controfattuale delle donne esposte, non l'impatto dell'anno aggiuntivo, l'impatto medio documentato in Figura 15 risulterebbe sottostimato. (si veda la discussione alla fine della Sezione 6.1.1).

Per finire, si noti con la massima cura che l'evidenza prodotta fin qui i) a favore di un impatto positivo della componente attiva per i lavoratori messi in mobilità da imprese sotto la soglia dei 15 dipendenti e ii) a favore di un impatto della componente passiva prevalente sull'impatto della componente attiva per i lavoratori messi in mobilità da imprese sopra la soglia dei 15 dipendenti non autorizza a concludere direttamente che l'impatto della componente passiva è negativo. Almeno in linea di principio infatti, i due gruppi definiti con riferimento alla soglia dei 15 dipendenti potrebbero presentare differenze di composizione tali da precludere il loro confronto diretto. Di questo problema si discute nella prossima sezione.

Figure 14 e 15 circa qui

A complemento dei risultati appena presentati, nell'Appendice 5 vengono illustrati gli esiti dell'analisi dell'impatto dell'anno aggiuntivo di iscrizione alla Lista sui tempi di attesa, rispettivamente, della prima occupazione e della prima occupazione a tempo indeterminato, analisi condotta secondo lo stesso disegno adottato fin qui.

6.4. Stima mediante matching dell'effetto indennità

In questa sezione presentiamo i risultati della valutazione dell'impatto medio sugli esposti della percezione dell'indennità di mobilità. Hanno diritto a tale indennità per l'intero periodo di permanenza in Lista coloro che vengono messi in mobilità da imprese con più di 15 dipendenti. Il naturale gruppo di confronto per lo svolgimento della valutazione è costituito dai soggetti appartenenti alla stessa classe di età messi in mobilità da imprese con al più 15 dipendenti.

Anche in questo caso la valutazione viene svolta ricorrendo all'abbinamento di ogni esposto ad un esposto prossimo quanto a valore assunto dal *propensity score*, in modo del tutto analogo alla valutazione di cui si è detto nella sezione precedente. Tra le esplicative incluse nel *propensity score* in aggiunta alle variabili di cui si è già detto nella sezione precedente compare un polinomio di secondo grado nell'età per tenere conto della possibile diversa composizione secondo l'età dei lavoratori messi in mobilità dalle imprese, rispettivamente, sopra e sotto la soglia dimensionale dei 15 dipendenti. I risultati dell'abbinamento sono presentati nella Tabella 10. Va notato

esplicitamente che a differenza del caso discusso nella sezione precedente qui la ridotta numerosità del gruppo dei non esposti dà luogo a seri problemi di reperimento dei casi da abbinare agli esposti. Di fatto, la quota di esposti per i quali si riesce a trovare un non esposto abbinabile risulta molto meno soddisfacente che nel caso discusso nella sezione precedente, con l'eccezione delle donne di età compresa tra i 30 e i 39, non a caso l'unico gruppo per il quale la numerosità dei non esposti è superiore a quella degli esposti. Oltre ai problemi di numerosità del gruppo di confronto, la Figura 16 documenta che tali difficoltà di reperimento di adeguati *match* sono dovute anche al fatto che gruppo di confronto e gruppo di esposizione risultano piuttosto diversi rispetto alla loro distribuzione secondo il *propensity score*, in particolare nel caso degli iscritti in età 40-49 anni.

Tabella 10. Abbinamento mediante *p-score* dei soggetti che percepiscono indennità di mobilità ai soggetti che non la percepiscono.

	Genere e classe di età								Totale	
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		N	%
	Fra 30 e 39		fra 30 e 39		fra 40 e 49		fra 40 e 49			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Esposti (percepiscono l'indennità)	276		497		276		369		1.418	
Non esposti (non percepiscono l'inden.)	197		712		141		243		1.293	
Esposti abbinati	112	40,6	346	69,6	71	25,7	147	39,8	676	47,7
% non esposti abbinati		56,9		48,6		50,4		60,5		52,3

figura 16 circa qui

Preliminarmente, è stato condotto il test di specificazione descritto alla fine della Sezione 6.1.2 volto a saggiare se il condizionamento alle variabili di *matching* è tale da risolvere i problemi di *selection bias*. Nella storia lavorativa pre-mobilità utilizzata nel *matching* non viene inclusa la parte relativa ai primi tre mesi di osservazione (sono, rispettivamente, il 24°, 23° e 22° mese precedente all'iscrizione in Lista). Realizzato il *matching* sulla base del *propensity score* che ne risulta, si verifica se esposti e non esposti presentano la stessa storia occupazionale nei tre mesi esclusi dalle variabili di condizionamento: come spiegato nella Sezione 6.1.2, se le variabili di *matching* fossero tali da eliminare del tutto le differenze tra esposti e non esposti rilevanti per la storia occupazionale i due gruppi non dovrebbero presentare differenze di rilievo nei primi tre mesi di osservazione.

Di fatto, nei tre mesi in questione le differenze tra i due gruppi, qui non riportate, risultano statisticamente significative per le donne, ai limiti della significatività per gli uomini tra i 40 e 49 anni e non significative per gli uomini di età inferiore ai 40 anni. Nel complesso, non sembra che le variabili di condizionamento utilizzate siano in grado di eliminare del tutto le differenze di composizione tra i due gruppi di lavoratori definiti con riferimento alla soglia dimensionale dei 15 dipendenti.

Peraltro, le difficoltà documentate in Tabella 10 e Figura 16 a reperire nel gruppo di confronto – i lavoratori che provengono da imprese piccole - dei *match* adeguati per i lavoratori provenienti da imprese sopra la soglia dei 15 confermano che vi sono rilevanti differenze sistematiche tra i due gruppi rispetto alle variabili di *matching*.

Nel complesso, vi sono forti evidenze che i lavoratori messi in mobilità da imprese con al più 15 dipendenti presentano caratteristiche osservabili e non osservabili diverse dai lavoratori messi in mobilità da imprese con più di 15 dipendenti.

Nel seguito si presentano alcuni risultati ottenuti dall'abbinamento che utilizza tutta la storia pre-mobilità, inclusi i tre mesi utilizzati per il test, tra le variabili di *matching*. Palesemente, in

questo caso non è possibile replicare il test di specificazione per la presenza di *selection bias*, ma i risultati ottenuti in precedenza sono tali da indurre prudenza nell'interpretazione delle stime dell'impatto.

La Figura 17 presenta i tassi di occupazione medi dei gruppi con e senza indennità nei 24 mesi precedenti l'ingresso in Lista e nei 36 mesi successivi, mentre la Figura 18 ne mostra le differenze. Se si escludono gli uomini più giovani, l'evidenza principale è di un impatto negativo dell'indennità nel primo anno che tende a riassorbirsi, più o meno rapidamente, a partire dal secondo anno. Per le donne più giovani, che possono ottenere l'indennità solo per un anno in un arco di tempo al più di due anni, le differenze sono significative fin dai primi mesi, ma già poco dopo il 12° mese le due curve si riavvicinano fino a risultare pressoché indistinguibili nel corso del terzo anno. Evidenze simili si hanno per gli uomini e le donne di età 40-49 anche se l'impatto risulta un po' più elevato e duraturo nel tempo, plausibilmente a causa della maggior durata dell'indennità per questa classe di età.

Il gruppo degli uomini in età 30-39 presenta invece una stima dell'impatto positiva nel terzo anno, vale a dire successivamente all'uscita dalle Liste. Va tuttavia notato esplicitamente che tale andamento dell'impatto è principalmente dovuto al fatto che il tasso di occupazione dei lavoratori senza indennità rimane sostanzialmente stabile attorno a .7 a partire dal 12° mese: colpisce che a tre anni dalla perdita del lavoro una proporzione così rilevante di uomini nel cuore della loro vita attiva non risultino ancora occupati. Una possibile spiegazione è che questi soggetti non disponendo dell'indennità utile a finanziare il periodo di tempo necessario a trovare una nuova occupazione si siano ricollocati in qualche forma di lavoro autonomo sfuggendo in questo modo alla registrazione in Netlabor.

Figure 17 e 18 circa qui

A complemento dei risultati appena presentati, nell'Appendice 5 vengono presentati i risultati dell'analisi dell'impatto della percezione dell'indennità sui tempi di attesa, rispettivamente, della prima occupazione e della prima occupazione a tempo indeterminato, analisi condotta secondo lo stesso disegno adottato fin qui.

7. Indicazioni in merito alla replicabilità dello studio di valutazione

Uno dei vincoli del bando in base al quale è stato conferito l'incarico per la presente ricerca era quella di garantire la replicabilità dell'indagine in altri contesti regionali.

Al momento della stesura del progetto si era già a conoscenza di alcune realtà del tutto simili a quella veneta in termini di basi dati disponibili (come l'Emilia Romagna o il Piemonte, ad esempio), quindi si riteneva comunque superabile il vincolo della ripetibilità del percorso di ricerca proposto.

Si è comunque ritenuto utile compiere un minimo di indagine per valutare la situazione complessiva a livello nazionale, tenendo conto anche dei mutamenti intercorsi in questi anni con il trasferimento delle competenze in tema di lavoro dal Ministero alle Regioni e Province e dell'evoluzione del Sil. Data più per scontata la disponibilità diffusa delle liste di mobilità⁶ (anche in base alla ricognizione di cui si è detto, *infra* § 3.1), interessava verificare lo stato dell'informatizzazione dei Centri per l'impiego.

7.1. Breve cronaca di un tentativo di ricognizione

Questa attività, che si riteneva potesse risultare abbastanza banale e rapida, si è rivelata all'atto pratico di ardua realizzazione. Le possibilità per raccogliere le informazioni potevano essere diverse:

- una esplorazione dei siti web regionali a partire dai quali ricavare indicazioni sullo stato dei diversi Silr (Sistemi informativi lavoro regionali);
- un contatto diretto con le strutture deputate per reperire le informazioni necessarie;
- la disponibilità di un'analoga analisi condotta da altri, magari per altri scopi, ma utile ai nostri fini.

Nei siti web delle Regioni o dei loro Enti strumentali che si occupano di lavoro sono rare le situazioni nelle quali è dedicato un sufficiente spazio alle tematiche del sistema informativo regionale (se non declinate in termini di architettura/piattaforma informatica) e, soprattutto, alle implicazioni ai fini delle attività di monitoraggio e ricerca. A partire dal sito web di Veneto lavoro, il recupero di questo tipo di notizie, ma anche solo la possibilità di desumerle da dati di contesto, risulta tutt'altro che agevole.

Dato che questo metodo di indagine non ha avuto gli esiti sperati si è provveduto a cercare un contatto diretto con gli interlocutori sul territorio. In prima battuta ci si è rivolti ai direttori delle Agenzie o Enti regionali tramite un questionario inviato per posta elettronica. Forse un eccessivo dettaglio delle domande proposte, forse gli impegni che gravano sulle figure direttive degli enti, fatto sta che i risultati raggiunti attraverso questa strada contano due sole risposte positive.

A distanza di qualche mese – e memori anche dei risultati ottenuti da un simile tentativo di ricognizione dello stato dell'informatizzazione nell'ambito dei Tavoli tecnici promossi presso il Ministero del welfare tra il 2002 ed il 2003 - si è allora scelta una strada alternativa, selezionando i possibili destinatari delle richieste (ridotte questa volta a pochi scarni quesiti relativi ai sistemi informativi adottati, alla retrospettiva capacità esplicativa posseduta dagli archivi, all'esistenza di archivi informatizzati delle liste di mobilità; il tutto sempre via mail) secondo una prospettiva di competenza tecnica. In particolare, laddove possibile, ci si è rivolti ai referenti regionali presenti ai Tavoli tecnici ministeriali; in alternativa si sono individuati, a partire dall'esame dei siti web, i responsabili o degli osservatori regionali o dei sistemi informativi delle regioni mancanti.

⁶ Non l'aggiornamento, la consistenza e la pulizia del contenuto informativo degli archivi elettronici cui esse avrebbero dovuto afferire.

Vuoi per la sinteticità delle domande, vuoi per la scelta degli interlocutori la strategia è stata premiata, almeno stando ai numeri delle risposte, visto che esse sono più che raddoppiate fino ad arrivare a coprire ben cinque regioni (diverse dalle prime due e tenuto conto che per alcune, la cui realtà ci era nota – 3 Regioni ed 1 Provincia autonoma –, non si erano inviate richieste). Non altrettanto gratificanti possono dirsi i contenuti delle risposte, che in un caso indicavano in altri referenti regionali i soggetti idonei alla risposta (poi non arrivata), in un altro illustravano – con un linguaggio formale in declinazione tardo burocratese – la non disponibilità “di un archivio delle liste di mobilità, in quanto la competenza del mantenimento di tali archivi ai sensi della l. 223/91 e 236/93 ricadeva sugli uffici ex-ministeriali passati oggi [...] ai sensi del decreto [...] e della legge regionale [...]. Tuttavia, si informa che ai sensi della [...] tale legge è oggi all’esame del Consiglio”.

Il perseguimento della terza via ci ha consentito di recuperare due indagini: la prima realizzata dall’Agenzia Lavoro Lombardia⁷, probabilmente nel 2000, e consistente in un lavoro di ricerca sull’attività delle Agenzie regionali per il lavoro dopo il trasferimento delle competenze in materia di lavoro; l’altra, curata dall’Emilia Romagna e dalle Marche per conto del Cisis ed esito di una decisione del Tavolo Tecnico Ministero-Regioni durante l’incontro del 22 luglio 2002, è una ricognizione sullo stato e le prospettive di evoluzione del Sil a livello regionale.

7.2. Elementi desumibili

Della prima indagine presa in esame⁸, ai nostri fini, serve estrapolare solo il quadro dove ci si riferisce alle attività attivate e viene esplicitamente menzionata la “compilazione e tenuta della lista di mobilità”. Rispondono sì a quel quesito l’Emilia Romagna, il Lazio ed il Veneto⁹, mentre indicano come incaricati di tale incombenza rispettivamente il Servizio Lavoro e l’Ufficio Regionale del Lavoro la Campania e la Sicilia. Le altre Agenzie rispondono semplicemente che in relazione al Dlgs. 469/97 e alle leggi regionali di recepimento non è più loro compito tenere le liste di mobilità.

Per altro verso la ricostruzione operata dall’indagine Cisis è così sintetizzabile:

REGIONE ABRUZZO

Approccio seguito: riuso di macro prodotti SIL Toscana.

Protocollo d’intesa con la Regione Toscana per l’utilizzo del sistema IDOL per l’automazione dei Centri per l’Impiego e servizio Incontro domanda/offerta.

REGIONE BASILICATA

Approccio seguito: riuso di macro prodotti Ministero e realizzazione di propri moduli.

Insieme di software eterogenei realizzati su base nazionale (Netlabor1 e Netlabor3) e su base regionale (SIRL e SIRFO).

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

Approccio seguito: proprio progetto di implementazione del SIL.

Insieme di software già disponibile per la gestione amministrativa e dei servizi per il lavoro interamente realizzati su piattaforma Forms 6x.i e database relazionale Oracle.

⁷ Reperibile all’indirizzo http://www.agenzialavorolombardia.it/analisi_ricerche/index.htm

⁸ Condotta presso le Agenzie di 15 regioni: Abruzzo, Basilicata, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Umbria, Veneto.

⁹ Per quanto riguarda Veneto Lavoro, tale compito è stato poi trasferito alle Province nel maggio del 2001; non ci è noto se tale comportamento sia stato tenuto anche dalle altre due realtà.

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Approccio seguito: proprio progetto di implementazione del SIL e riuso del modello di cooperazione applicativa.

Alcuni software realizzati dalla regione integrati con il software Netlabor1 utilizzato per la gestione amministrativa del collocamento.

REGIONE LOMBARDIA

Approccio seguito: proprio progetto di implementazione del SIL e riuso best practice.

Le Province e la Regione Lombardia ha presentato un proprio progetto per la realizzazione del SIL regionale.

REGIONE MARCHE

Approccio seguito: proprio progetto di implementazione del SIL.

Già realizzata una soluzione applicativa denominata JobAgency (JA) basato su tecnologie Microsoft, pensato come strumento di coordinamento e integrazione tra i sistemi informativi di livello territoriale paritetico, inferiore e superiore, come pure tra tutti i portali che si avvalgono della stessa filosofia progettuale.

REGIONE PIEMONTE

Approccio seguito: riuso di macro prodotti Ministero e realizzazione di propri moduli.

Sviluppato una serie di moduli aggiuntivi come "BiellaLavoro" per la gestione del servizio di domanda/offerta di lavoro, "Galileo" sempre per l'incontro domanda/offerta, "Netptune".

REGIONE PUGLIA

Approccio seguito: riuso di macro prodotti SIL Regione Lombardia.

REGIONE TOSCANA

Approccio seguito: proprio progetto di implementazione del SIL.

La Regione Toscana ha presentato un progetto di e-governement sull'evento Lavorare: "Il sistema regionale/interregionale dei servizi per l'Impiego IDOL".

Il progetto IDOL, che si inserisce nell'ambito del complessivo Sistema Informativo del Lavoro (SIL), prevede l'utilizzo del DBMS Informix Universal Server e dell'ambiente di sviluppo Java Servlet e JDBC per l'accesso al data base.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Approccio seguito: riuso di macro prodotti Ministero e realizzazione di propri moduli.

Per la parte adempimentale il software attualmente in uso presso i 5 Centri per l'Impiego è Netlabor3. nei restanti 7 CPI è stata programmata la migrazione da Netlabor1 Netlabor3.

Per l'incontro domanda offerta di lavoro si sta sperimentando Netlabor3 in un CPI, nei restanti è in uso propria procedura.

REGIONE UMBRIA

Approccio seguito: riuso di macro prodotti Ministero e realizzazione di propri moduli.

Sviluppato una serie di moduli aggiuntivi che, partendo dal dato anagrafico – professionale di NetLabor 1.7B consentono l'implementazione di sportelli comunali mediante l'utilizzo della tecnologia Web Oriented per la gestione del decreto 181/2000, per la gestione della legge 68/99, per il matching domanda – offerta, ecc..

REGIONE VALLE D'AOSTA

Approccio seguito: riuso di macro prodotti Ministero, attualmente per la parte adempimentale il software attualmente in uso è Netlabor1.

REGIONE VENETO

Approccio seguito: riuso di macro prodotti Ministero.

La Regione utilizza l'applicativo Netlabor4 basato su piattaforma Sybase, per la raccolta e la gestione dei dati relativi all'incontro domanda offerta di lavoro e la gestione delle pratiche amministrative.

L'aspetto essenziale di Netlabor4 consiste nel fatto che permette l'interconnessione in rete di diverse installazioni del prodotto, rendendo possibile la cooperazione applicativa tra i diversi centri per l'impiego distribuiti sul territorio.

Fonte: Cisis (2002)

Le informazioni sopra esposte unite a quelle in nostro possesso (frutto della ricognizione, della partecipazione in programmi comuni di sviluppo software e della consulenza fornitaci dagli sviluppatori della prima versione di Netlabor) ci portano a ritenere, dando per scontata la presenza almeno per il passato di archivi organizzati riferiti alle liste di mobilità, che il lavoro qui presentato possa essere ripetuto in riferimento ai seguenti ambiti territoriali¹⁰:

- tra coloro che utilizzano Netlabor4 la replicabilità del lavoro è teoricamente possibile per la Provincia di Trento e per il Friuli Venezia Giulia che dispongono di uno storico consolidato, mentre per la regione Campania tale condizione non sussiste;
- tra coloro che utilizzano Prolabor (evoluzione di Netlabor1) la replicabilità è teoricamente possibile per l'Emilia Romagna, l'Umbria, il Piemonte (con la probabile esclusione della provincia di Torino) e per le province di La Spezia, Firenze, Pisa, Crotone, Cosenza, l'Abruzzo (anche se l'attendibilità dello storico è debole);
- tra coloro che utilizzano Netlabor1 Ver. 7.a la replicabilità è teoricamente possibile per la Valle d'Aosta, la Puglia e le restanti province della Calabria, il Lazio (con qualche problema sullo storico);
- tra coloro che impiegano altri software gestionali (pur avendo noi minori elementi di conoscenza a riguardo) la replicabilità dovrebbe essere possibile nella Provincia di Bolzano, in larga parte delle province lombarde (che usano versioni modificate di Netlabor1), nelle Marche.

¹⁰ Risulta difficile avere una temporizzazione precisa dei diversi momenti in cui la gestione degli ex Uffici di collocamento è stata informatizzata, in particolare attraverso l'adozione del software Netlabor1. Dalle indicazioni raccolte si può ritenere ragionevole pensare di avere a disposizione informazioni a partire dal 1997, con maggiore sicurezza per il biennio successivo.

8. Prospettive per possibili sviluppi

In questa sezione conclusiva consideriamo, brevemente, prospettive di sviluppi nello studio dell'impatto differenziale dei diversi pacchetti di benefici dell'istituto Liste di mobilità, che sarebbero consentite dall'utilizzo degli archivi dell'INPS: quelli generali dei lavoratori e delle imprese (alimentati rispettivamente dai moduli 01/M annuali e DM10 mensili: vedi, per tutti, Contini, 2002) e quello specifico relativo all'erogazione dell'indennità.

Le esperienze di integrazione di archivi INPS con archivi Netlabor non sono certo numerose. La presenza, sia negli archivi Netlabor sia in quelli INPS, di un identificatore univoco quale il codice fiscale suggerisce peraltro che si possa procedere con un *linkage* esatto, il quale non dovrebbe presentare difficoltà di sorta.

I vantaggi offerti da una base di dati integrata Liste di mobilità-Netlabor-INPS (o semplicemente Netlabor-INPS) risiedono nelle informazioni aggiuntive che gli archivi INPS forniscono. Per un generico lavoratore che sia stato iscritto nelle Liste di mobilità, esse possono essere così riassunte:

- (a) si dispone dell'intera storia lavorativa, limitatamente agli episodi compresi nell'universo coperto da INPS, cioè a dire agli episodi di occupazione dipendente privata extra-agricola ;
- (b) per ciascun episodio di occupazione, oltre al mese di inizio e fine, si hanno numerose altre informazioni di rilievo, sul lavoratore e sull'impresa, fra le quali spiccano (b1) la retribuzione nell'anno e il tempo (giorni o settimane) lavorato nell'anno e (b2) la dimensione dell'impresa (oltre che il settore di attività economica e la provincia in cui ha sede);
- (c) inoltre, è documentata l'erogazione dell'indennità di cui il lavoratore – se collocato in mobilità da un'impresa con oltre 15 addetti – ha beneficiato durante il periodo di iscrizione nella Lista.

Palesamente, l'incremento di informazione rispetto a Netlabor è considerevole e apre prospettive per approfondimenti in molteplici direzioni. Ci si limita qui a delineare alcune linee di lavoro che appaiono particolarmente promettenti.

Innanzitutto, e soprattutto, la disponibilità di informazioni sull'intera storia lavorativa precedente l'ingresso in mobilità (e più ricche) consente di applicare le tecniche di *matching* utilizzate in questo lavoro facendo riferimento a una finestra temporale della storia pregressa più lunga, meglio documentata e più ricca (in particolare, risulta possibile includere tra le variabili di *matching* la retribuzione pre-mobilità). Ciò dovrebbe assicurare un migliore controllo dei problemi di *selection bias* e, in definitiva, risultati più robusti. Le evidenze fornite da prime esplorazioni sono promettenti (vedi Santello, 2003).

In secondo luogo, la migliore caratterizzazione degli episodi lavorativi – con l'informazione anche sulla retribuzione – permetterebbe di studiare l'impatto differenziale dei diversi pacchetti di benefici non soltanto in termini di probabilità di occupazione, ma anche in termini di 'qualità' dell'occupazione, descritta in prima approssimazione dalla retribuzione. La questione è di indubbio rilievo, perché è naturale domandarsi se, *ceteris paribus*, a permanenze in Lista più lunghe (per i lavoratori messi in mobilità da imprese con oltre 15 addetti, supportate dalla percezione dell'indennità) sia associato l'accesso a lavori 'migliori'. Ad esempio, con riferimento ai gruppi di esposizione e di confronto definiti tramite tecniche di *matching* (così come illustrato nella sez. 6), l'ispezione di matrici di transizione a 12/24/36 mesi dall'iscrizione in Lista, con per riga le classi di retribuzione di origine (cioè a dire, quelle relative al lavoro dal quale si è stati messi in mobilità) e per colonna le classi di retribuzione di destinazione (più la condizione di non occupato), dovrebbe fornire elementi di interesse.

In terzo luogo, per gli iscritti provenienti da imprese con più di 15 addetti, potendo disporre congiuntamente di informazioni sulla retribuzione precedente la messa in mobilità e sull'ammontare dell'indennità, si potrebbe calcolare il *replacement ratio*. La normativa prevede, infatti, un 'tetto'

per l'indennità in termini assoluti, che opera rispetto al criterio generale di determinazione del suo importo in misura proporzionale al trattamento straordinario di integrazione salariale – e per questa via alla retribuzione precedente – (vedi la sezione 2.1). Ciò determina appunto una qualche variabilità sezionale del *replacement ratio* rispetto alla retribuzione precedente (a parità di anzianità nella Lista): a un livello del *replacement ratio* costante fino alla retribuzione alla quale corrisponde un'indennità pari al 'tetto', segue infatti un andamento decrescente. Questa variabilità del *replacement ratio* tra soggetti potrebbe essere utilizzata per identificare il suo impatto.

Infine, la disponibilità dell'informazione sulla dimensione dell'impresa – in aggiunta alle altre sulla storia lavorativa degli iscritti alle Liste (compresa la retribuzione) – dovrebbe permettere di affrontare un interrogativo particolarmente interessante, ma rimasto sinora forzatamente senza risposta: quello sull'effetto dell'indennità. Come abbiamo avuto modo di mostrare, infatti, l'identificazione di un effetto indennità, in funzione della soglia dimensionale per l'impresa di provenienza (condizionatamente all'età del lavoratore), si scontra con acuti problemi di selezione non casuale, che non è possibile controllare in maniera soddisfacente sulla scorta delle informazioni traibili da Netlabor. Le maggiori informazioni fornite dagli archivi INPS, segnatamente quella sulla dimensione dell'impresa, potrebbero essere utilizzate perlomeno per alleviare questi problemi di *selection bias*, selezionando gruppi di esposizione e di confronto meno eterogenei quanto a dimensione dell'impresa di provenienza. Se i progressi nella direzione dell'identificazione di un effetto indennità fossero soddisfacenti, ci si potrebbe ulteriormente interrogare non solo sul suo impatto sulla probabilità di occupazione, ma anche sui suoi effetti sulla 'qualità' dell'occupazione, sulla falsariga di quanto detto poco sopra.

9. Riferimenti bibliografici.

- Atkinson A.B. e Micklewright J. (1991). "Unemployment compensation and labor market transitions: a critical review". *Journal of Economic Literature*, 29: 1679-1727.
- Bassi F., Gambuzza M. e Rasera M. (2001), "Il sistema informatizzato Netlabor: struttura, caratteristiche e qualità", in Trivellato U. (2001), *cit.*
- Bell B., Blundell R. and Van Reenen J. (1999), "Getting the unemployed back to work: an evaluation of the New Deal proposal", *International Tax and Public Finance*, 6: 339-360.
- Belluardo P. (1997) *Mobilità e disoccupazione di lungo periodo. Un'analisi empirica*, Progetto strategico CNR 'Disoccupazione', Working Paper No. 6, Dipartimento di Scienze Statistiche, Università di Padova.
- Borzaga C. e Brunello G. (a cura di) (1997), *L'impatto delle politiche attive del lavoro in Italia*, Firenze: Edizioni Scientifiche Italiane.
- Borzaga C. e Carpita M. (1997), "Le determinanti della durata di iscrizione alle Liste di mobilità: i casi della regione Veneto e della provincia di Trento", in Borzaga C. e Brunello G. (a cura di), *cit.*
- Brunello G. e Miniaci R. (1997a), "Benefit transfers in Italy: an empirical study of mobility lists in the Milan area", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 59: 329-347.
- Brunello G. e Miniaci R. (1997b), "Fattore Milano? Un'esplorazione delle Liste di mobilità in Lombardia", in Borzaga C. e Brunello G. (a cura di), *cit.*
- Calmfors L. (1994), "Active labour market policy and unemployment. A framework for the analysis of crucial design features", *OECD Economic Studies*, 22 (1): 7-47.
- Caroleo F., Clarizia P., Di Monte P. e O'Higgins N. (1997), "Liste di (im)mobilità? L'impatto della L. 223 sulla probabilità di rioccupazione. Studio di un caso: la Campania", in Borzaga C. e Brunello G. (a cura di), *cit.*
- Caruso E. (2001), "Durata della disoccupazione e probabilità di impiego in presenza di incentivi all'assunzione: l'evidenza della Lista di mobilità della regione Umbria", *Politica Economica*, 17 (1): 73-95.
- Cisis, (2002), *Documento di "vision" del Sil. Inquadramento dell'architettura generale del sistema informativo del lavoro*, mimeo.
- Franceschini F. e Trivellato U. (1998) "L'impatto delle Liste di mobilità nel Veneto: un sussidio di disoccupazione o uno strumento di politica attiva del lavoro?", in Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1998*, Milano: Franco Angeli.
- Gobitti G. (1997), "I lavoratori in mobilità", in Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di), *Il mercato del lavoro Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1997*, FrancoAngeli, Milano.
- Heckman J.J., Lalonde R.J. e Smith J.A. (1999), "The economics and econometrics of active labor market programs", in Ashenfelter O. e Card D. (eds.), *Handbook of Labor Economics, Vol. 3A*, Amsterdam: Elsevier.
- Lancaster T. (1990), *The econometric analysis of transition data*, Cambridge (MA): Cambridge University Press.
- Martini A. e Garibaldi P. (1993), "L'informazione statistica per il monitoraggio e la valutazione degli interventi di politica del lavoro", *Economia & Lavoro*, 27 (1): 3-22.
- Meyer B. (1990) "Unemployment insurance and unemployment spells", *Econometrica*, 58: 757-782.
- Paggiaro A. e Trivellato U. (2001), "Il monitoraggio e la valutazione delle 'Liste di Mobilità': prime evidenze dalla integrazione con gli archivi Netlabor", in Trivellato U. (2001), *cit.*
- Paggiaro A. e Trivellato U. (2002), "Assessing the effects of the 'Mobility Lists' programme by flexible duration models", *Labour*, 16 (2): 235-266.

- Rettore E. e Trivellato U. (1999), “Come disegnare e valutare politiche attive del lavoro”, *Il Mulino*, 48 (385): 891-904.
- Rettore E., Trivellato U. e Martini A. (2003), “La valutazione delle politiche del lavoro in presenza di selezione: migliorare la teoria, i metodi o i dati?”, *Politica Economica* (in corso di pubblicazione).
- Samek Lodovici E. (1996), “La valutazione delle politiche attive del lavoro: l'esperienza internazionale e il caso italiano”, *Economia & Lavoro*, 29 (1): 63-96.
- Snower D. (1994), “Converting unemployment benefits into employment subsidies”, *American Economic Review*, 84 (2): 65-70.
- Trivellato U. (2001) (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro. L'esperienza del Veneto*, Quaderni di economia del lavoro, 72, Milano: FrancoAngeli.

APPENDICE 1
L'istituto della mobilità

L'istituto della mobilità

1. L'istituto della mobilità in generale. 2. La procedura di mobilità: cenni. 3. L'iscrizione alle liste di mobilità. 4. Gli iscritti con indennità: la Cigs. 5. Altre categorie di iscrivibili senza indennità. 6. Durata e misura dell'indennità. 7. Gli altri interventi a favore dei lavoratori iscritti. 8. Le vicende successive all'iscrizione: sospensione, cancellazione, reinscrizione. 9. Le novità recate dalla riforma del mercato del lavoro: dal lavoro "temporaneo" alla "somministrazione".

1. L'istituto della mobilità in generale

L'istituto della mobilità è stato introdotto con la l. 223/1991 nell'ambito di un articolato intervento normativo diretto a regolamentare con intenti di organicità l'intera materia della gestione delle eccedenze di personale.

Il dato più rilevante rispetto alla legislazione precedente è rappresentato da una nuova visione della mobilità non più concepita, come in passato, quale spostamento senza soluzione di continuità da posto a posto (intra-aziendale) - con conseguente sostanziale blocco dei licenziamenti - ma da posto a mercato (extra-aziendale)¹.

In quest'ottica la mobilità è istituto che presuppone sempre il licenziamento che si realizza all'esito della relativa procedura, e che offre, a valle della stessa, una serie di rimedi al problema occupazionale sia sotto il profilo di una specifica copertura economica (c.d. "indennità di mobilità"), sia sotto il profilo dell'approntamento di un ricco "strumentario" diretto a facilitare la reintegrazione del lavoratore nel ciclo produttivo.

Nella disciplina legale recata dall'intervento normativo del 1991 è agevole osservare la compresenza dei due momenti basilari testè richiamati: la procedura della messa in mobilità - che risulta strettamente correlata alla materia dei licenziamenti per riduzione di personale -; la previsione di misure di sostegno che costituiscono, unitariamente considerate, uno speciale "statuto" dei lavoratori in mobilità².

Tale apparato normativo si applica alle due fattispecie di licenziamenti collettivi costruite dalla legge 223/1991: la prima costituisce un possibile sbocco della vicenda, a monte, della messa in Cassa integrazione guadagni straordinaria dei lavoratori divenuti in esubero; la seconda prescinde da tale passaggio, ritenuto non indispensabile (vedi, rispettivamente, artt. 4 e 24 l. 223 cit.). L'iscrizione alle liste di mobilità può quindi costituire l'esito di una delle due fattispecie che, sotto tale profilo, si possono metaforicamente rappresentare come due distinti canali con "sbocco" unitario (v. *infra*, § 2).

Subito dopo l'emanazione della legge, stante la non perfetta sovrapponibilità tra le categorie dei soggetti collocati in mobilità e la categoria, più ristretta, dei soggetti aventi diritto all'indennità, si pose il problema dell'iscrivibilità alle liste dei lavoratori che fossero sprovvisti della copertura economica.

Dopo le prime incertezze interpretative prevalse subito la tesi³ - successivamente fatta propria dal legislatore del 1993⁴ - per cui tutti i lavoratori collocati in mobilità, a prescindere dal possesso dei requisiti per l'erogazione dell'indennità, avevano il diritto ad essere iscritti nella lista per poter così usufruire, quantomeno, del "canale" privilegiato per il ricollocamento.

¹ Cfr. Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, *Il diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, 1998, Utet, Torino, p. 108 ss.

² Così Ghera E. *Il diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2002, p. 725 ss.

³ Cfr. circ. Min. Lav. 27 aprile 1992, n. 56.

⁴ Art. 4, c. 1, l. 236/1993.

E' quindi possibile individuare, fin dalle origini, la presenza di due categorie di soggetti iscrivibili che conobbero, con l'evoluzione normativa successiva, una significativa e progressiva estensione.

La mobilità "con indennità" è strettamente intrecciata, in origine, con la Cassa integrazione guadagni straordinaria che "offre" alla prima il proprio campo di applicazione⁵: il legislatore ha così costruito una relazione "stabile" tra i due più tipici strumenti di ammortizzazione sociale⁶, dimodochè il progressivo ampliamento della Cigs si è automaticamente riverberato sulla sfera di applicazione della mobilità, che ha subito le medesime estensioni.

Entrambe le categorie – con e senza indennità - sono poi state ampliate con l'adozione di provvedimenti *ad hoc*, che hanno esteso a nuovi settori e categorie di lavoratori l'iscrivibilità alle liste, prevedendo in alcuni casi l'erogazione dell'indennità, e, più frequentemente, la sola garanzia della fruizione del circuito privilegiato nel mercato del lavoro, sussistendo, in tali ipotesi, a favore degli iscritti, "speciali" coperture economiche di natura diversa⁷.

I fenomeni sopra descritti - entrambi ascrivibili alla necessità di far fronte alla grave emergenza occupazionale successiva al provvedimento del 1991 – hanno reso il panorama legislativo di difficile lettura minando, secondo alcuni commentatori⁸, la razionalità ispiratrice dell'intervento originario.

In questa sede si cercherà di dar conto delle tappe fondamentali dell'evoluzione normativa dell'istituto e, ove necessario, delle prassi applicative, individuando la sistemazione attuale e cercando di offrire alcune indicazioni utili alla migliore comprensione dei "movimenti" in entrata e in uscita che possono interessare le liste di mobilità.

La richiamata suddivisione nelle due categorie di iscrivibili costituisce una prima chiave di lettura interessante nell'ottica dell'analisi dei percorsi lavorativi dei soggetti in mobilità. Come si vedrà (*sub* § 6), i fruitori dell'indennità hanno, oltre a una copertura economica superiore, nel suo importo, all'indennità di disoccupazione, anche un notevole vantaggio nell'ottica del ricollocamento: perché sono portatori di uno specifico incentivo economico a favore del datore che li assuma; oppure perché sono destinatari di un cospicuo incentivo economico all'intrapresa di un'attività di lavoro autonomo - o ad associarsi in cooperativa - .

Sebbene la procedura della messa in mobilità costituisca, come si è già evidenziato, uno dei due profili essenziali della disciplina legale dell'istituto, si privilegerà, in questa sede, l'analisi della disciplina normativa delle liste di mobilità, ovvero del momento che si colloca "a valle" della crisi occupazionale "irreparabile".

Premessi brevi cenni su licenziamenti collettivi e procedura di mobilità (*sub* § 2), si prenderanno in considerazione le caratteristiche delle liste e le categorie di soggetti ad esse iscrivibili (*sub* §§ 3, 4, 5).

Si analizzeranno poi, analiticamente, i singoli profili dello "statuto protettivo" degli iscritti, rilevando, anche in tal caso, l'evoluzione nel tempo della relativa disciplina (*sub* § 6 e 7).

Si indagheranno poi le conseguenze di particolari vicende che possono comportare la sospensione o la cancellazione dalla lista, nella quale peraltro non è esclusa la possibilità di essere, in particolari situazioni, reinseriti (*sub* § 8).

Si segnala infine che la recentissima riforma del mercato del lavoro⁹ nell'introdurre -tra le altre profonde innovazioni - un ampio ventaglio di nuovi tipi di lavoro dichiaratamente preordinati ad aumentare la "flessibilità" del mercato, ha inserito alcune disposizioni che incidono sul sistema degli incentivi connessi con l'istituto in argomento.

⁵ V. *infra*, § 4.

⁶ Così Gottardi D., *Legge e sindacato nelle crisi occupazionali*, Cedam, Padova, 1995.

⁷ V., *infra*, § 5.

⁸ Cfr., ad esempio, Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1998, *op. cit.* p. 111: "Il progressivo allungamento dell'elenco di lavoratori iscrivibili nelle liste di mobilità, e quindi dei destinatari delle agevolazioni finanziarie, indebolisce di molto la funzione selettiva dell'incentivo rendendola inutile, se non per il suo effetto di riduzione molto estesa del costo del lavoro".

⁹ Cfr. d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della legge delega n. 30 del 2003.

L'utilizzo di alcune nuove tipologie è stato incentivato (nel caso del contratto di somministrazione, seguendo peraltro le orme di quanto già dettato per il ricorso al lavoro temporaneo con il "Pacchetto Treu" del 1997) o, comunque, agevolato (nel caso del contratto di lavoro intermittente), proprio nei confronti degli iscritti nelle liste di mobilità – *rectius*, di una qualificata parte degli iscritti - (*sub* § 9).

2. La procedura di mobilità: cenni

L'istituto della mobilità è fortemente intrecciato ai fenomeni delle eccedenze definitive di personale: pertanto, anche se tale complessa materia che si colloca a monte dell'iscrizione alle liste può considerarsi estranea all'ambito di rilevazione considerato in questa sede, è opportuno tracciare, almeno nei suoi termini essenziali, i connotati fondamentali della relativa disciplina legislativa.

La sua attuale configurazione è dovuta al recepimento, nel nostro ordinamento, delle direttive comunitarie¹⁰ che, dettate sotto la spinta dei conflitti sociali esplosi in conseguenza delle ricorrenti crisi aziendali con gravi "emorragie" di posti di lavoro, hanno stabilito i punti fermi per la disciplina del licenziamento collettivo¹¹.

Spettano all'imprenditore, nell'esercizio della libertà di iniziativa economica sancito dall'art. 41 Cost., le decisioni relative alle dimensioni occupazionali ottimali dell'azienda. Quando queste si rivelino eccedentarie o per una situazione di crisi sopravvenuta o per una diversa scelta economica che, nel rivedere le strategie aziendali, richiede la riduzione di personale, il relativo potere datoriale viene procedimentalizzato a tutela degli interessi dei lavoratori coinvolti, nei casi ritenuti dal legislatore di maggior rilievo.

Così l'imprenditore che occupa più di quindici dipendenti, quando intende procedere, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro¹², ad almeno cinque licenziamenti in un arco di 120 giorni, in un'unica unità produttiva o in più unità produttive, nell'ambito provinciale, tutti riconducibili ad una stessa riduzione o trasformazione¹³, deve necessariamente attivare la procedura di mobilità¹⁴.

L'eccedenza definitiva di personale può manifestarsi anche durante l'attuazione di un programma di razionalizzazione o risanamento dell'impresa ammessa al trattamento di integrazione straordinaria, quando l'imprenditore "*ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative*"¹⁵. Anche in questo caso la legge impone il ricorso alla procedura di mobilità, qualunque sia il numero di lavoratori divenuti eccedentari.

E' appena il caso di segnalare che l'imprenditore che rientra nel campo di applicazione Cigs non ha alcun obbligo di ricorrere preventivamente all'intervento straordinario della cassa; anche perché il ricorso ad essa è precluso - almeno in via di principio, visto che la prassi offre numerosi e notevoli esempi di segno opposto- nel caso in cui l'eccedenza appaia definitiva fin dalla fase iniziale della crisi dell'impresa.

¹⁰ Direttiva 75/129 del 10.02.1975; direttiva 92/56 del 26.06.1992; direttiva 98/59 del 20.07.1998.

¹¹ I punti salienti sono: l'identificazione della fattispecie con riferimento al dato quantitativo – ovvero in numero di lavoratori licenziati entro un determinato periodo di tempo - ; la consultazione con i sindacati in prospettiva della realizzazione di un accordo; l'obbligo di informazione della pubblica autorità in vista di un suo eventuale intervento; la determinazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

¹² Nell'ambito del licenziamento collettivo per riduzione di personale viene espressamente ricompreso anche il licenziamento intimato dall'imprenditore che intenda cessare totalmente l'attività (ex art. 24, c. 2, l. 223/1991).

¹³ Come previsto per il collocamento in mobilità ex art. 4, l. 223/1991, sono escluse le ipotesi di scadenza di rapporti di lavoro a termine ed i casi di attività stagionali e saltuarie, o di fine lavori nell'edilizia.

¹⁴ Se occupa fino a quindici dipendenti non si attiva la procedura, tuttavia, i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo possono essere iscritti alle liste di mobilità (v. *infra*, § 5).

¹⁵ Art. 4, c. 1, l. 223/1991.

Salvo alcune marginali eccezioni¹⁶ la procedura è, in tutti i casi descritti, sostanzialmente identica¹⁷: è prevista, in prima battuta, una “fase sindacale” – sempre necessaria - cui l’imprenditore dà impulso con l’adempimento di un dettagliato obbligo informativo¹⁸, e finalizzata al raggiungimento di un accordo “incentivato”¹⁹ tra le parti. In caso di fallimento delle trattativa, segue una “fase amministrativa”, svolta dai pubblici poteri, in cui si tenta di pervenire ad una mediazione²⁰.

La legge sollecita la ricerca di soluzioni alternative all’espulsione di personale; tuttavia, qualora sia impossibile scongiurare un certo numero di licenziamenti, individua - in via sussidiaria giacchè sono prioritari eventuali criteri fissati dalla contrattazione collettiva - alcuni criteri di scelta per l’individuazione concreta dei dipendenti eccedentari: esigenze tecnico produttive; carichi di famiglia; anzianità di servizio presso l’azienda²¹.

3. L’iscrizione alle liste di mobilità

Una volta individuati i lavoratori eccedenti, l’impresa comunica per iscritto il recesso ai diretti interessati e comunica agli enti regionali preposti, nonché alle organizzazioni sindacali di categoria, l’elenco dei lavoratori licenziati, indicando per ciascun soggetto gli elementi anagrafici, la posizione lavorativa già ricoperta in azienda nonché le modalità di applicazione dei criteri di scelta²².

La Direzione regionale del lavoro compila, sulla base di tali informazioni²³, un’unica lista regionale di tutti i lavoratori collocati in mobilità, che viene approvata dalla Commissione regionale tripartita²⁴.

L’iscrizione avviene in via “automatica” solo a favore degli iscritti con indennità (v. *infra* § 4): per tutti i lavoratori appartenenti alla “categoria senza indennità” (v. *infra* § 5), l’iscrizione deve essere richiesta direttamente dagli interessati al Centro per l’impiego, entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento²⁵.

Le liste regionali, aggiornate di volta in volta con i nominativi risultanti dalle comunicazioni effettuate dalle imprese e dagli interessati, sono quindi costituite da elenchi di lavoratori in cui gli stessi sono classificati “sulla base di schede che contengano tutte le informazioni utili per

¹⁶ Unica particolarità è che il licenziamento ex art. 24 deve avvenire per tutti i lavoratori oggetto della procedura di mobilità entro centoventi giorni dalla conclusione di quest’ultima, salvo diversa indicazione dell’eventuale accordo sindacale (art. 8, c. 4, l. 236/1993).

¹⁷ Curiosamente il legislatore del 1991 ha descritto la procedura nell’ambito delle disposizioni relative alla messa in disponibilità a seguito della scoperta dei lavoratori eccedentari in sede di esecuzione del programma Cigs, rinviando ad esse in sede di descrizione della fattispecie, a ben vedere più ampia, del licenziamento collettivo diretto.

¹⁸ Cfr. art. 4, c. 2, 3, 4, l. 223/1991.

¹⁹ Gli elementi “propiziatori” di un accordo sono sostanzialmente tre: la ripresa obbligatoria della trattativa in sede amministrativa in caso di insuccesso; l’ampio spazio di manovra concesso all’autonomia collettiva nella stipulazione dell’accordo anche in deroga all’art. 2103 c.c. (art. 4, c. 11, l. 223/1991); il notevole risparmio economico a favore del datore di lavoro in caso di accordo (art. 5, c. 4, l. 223/1991; art. 8, c. 1, l. 236/1993). Per una ricostruzione dettagliata del sistema degli incentivi, vedi Gottardi D., *Legge e sindacato nelle crisi occupazionali*, Cedam, Padova, 1995.

²⁰ In sintesi la scansione procedurale è la seguente: entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione del datore di lavoro, le r.s.a. e le associazioni di categoria potranno richiedere un esame congiunto della situazione, per la ricerca di soluzioni alternative. Qualora entro 45 giorni dalla medesima data non sia stato raggiunto alcun accordo, il Direttore dell’Ufficio provinciale del lavoro al quale va inviata la comunicazione dell’esito della fase sindacale, tenterà una mediazione tra le parti che dovrà comunque esaurirsi entro l’ulteriore periodo di 30 giorni.

²¹ Art. 5, c. 1, l. 223/1991.

²² Più precisamente, l’art. 4, c. 9, l. 223/1991 richiede l’invio dei seguenti dati: “il nominativo, il luogo di residenza, l’età, il carico di famiglia, la qualifica, il livello di inquadramento e le modalità di applicazione dei criteri di scelta”.

²³ L’iscrizione nelle liste compete anche ai lavoratori licenziati a seguito di cessazione dell’attività aziendale senza che il datore di lavoro abbia esperito la relativa procedura. In tal caso i lavoratori possono avanzare la relativa domanda di iscrizione (vedi Corte cost. n. 6/1999). Il trattamento di mobilità può essere erogato successivamente alla verifica, da parte delle sedi INPS, della sussistenza dei requisiti di legge (Min. lavoro, nota 1 marzo 2000, n. 101227).

²⁴ Cfr. art. 6, c. 1, l. 223/1991.

²⁵ Art. 4, c. 1, l. 236/1993.

*individuare la professionalità, la preferenza per una mansione diversa da quelle originaria, la disponibilità al trasferimento sul territorio*²⁶.

4. Gli iscritti con indennità: la Cigs

Come si è accennato in premessa, la legge riserva, nel suo impianto originario, l'indennità di mobilità ai soli lavoratori collettivamente licenziati che siano dipendenti dalle imprese, diverse da quelle edili, che appartengano ai settori produttivi che rientrano nel campo di applicazione dell'intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità è del tutto irrilevante che il dipendente abbia previamente fruito dell'integrazione salariale straordinaria, per essere stato sospeso dal lavoro, o sia stato licenziato collettivamente senza passare dall'ammortizzatore sociale: ciò che importa è l'astratta applicabilità dell'istituto all'impresa interessata dai fenomeni di crisi che possono comportare eccedenze transitorie poi scoperte definitive (messa in Cigs e seguente messa in mobilità) o eccedenze subito valutate come irrimediabili (licenziamento collettivo).

L'ambito di applicazione della Cigs, originariamente esteso alle sole imprese industriali²⁷ con più di quindici dipendenti²⁸, è stato successivamente e progressivamente esteso dal legislatore ai lavoratori dipendenti da imprese operanti in altri settori produttivi²⁹. Si segnala che l'integrazione salariale spetta solo ad operai ed impiegati³⁰, nonché ai quadri intermedi³¹, sospesi dal lavoro e che abbiano un'anzianità di servizio presso l'azienda di almeno 90 giorni³².

Importanti estensioni settoriali sono state operate proprio con la l. 223/1991 che ha incluso le imprese commerciali con più di 200 addetti e le imprese artigiane³³ le quali sospendano o riducano l'attività produttiva in conseguenza della sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa che esercita un influsso gestionale prevalente, che, a loro volta, abbiano dato luogo ad intervento straordinario della Cassa³⁴. Nel dicembre dello stesso anno, con legge 412/1991, l'ammortizzatore veniva esteso al personale in esubero dei settori ausiliari connessi e complementari al servizio ferroviario³⁵. La legge 236/1993 ha esteso la sfera di applicazione ai soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro³⁶ e ha confermato la validità della speciale normativa in favore dei

²⁶ Così art. 6, c. 1, l. 223/1991.

²⁷ Art. 2, L. 1115/1968 e art. 1, c. 1, L. 164/1975.

²⁸ Nel semestre precedente la domanda di CIGS: sono da includersi nel calcolo gli apprendisti, gli assunti con contratto di formazione e lavoro, i lavoratori a tempo determinato e quelli a part-time.

²⁹ Prima dell'emanazione della l. 223/1991 era già stato esteso ai dipendenti delle imprese industriali in crisi addetti ad unità produttive destinate in modo continuativo e prevalente alla commercializzazione dei prodotti delle imprese stesse, nonché ai dipendenti da imprese appaltatrici di servizi di mensa e ristorazione – con più di 15 dipendenti occupati nell'ultimo semestre precedente alla domanda -, addetti prevalentemente e continuativamente a tale attività, sospesi dal lavoro in conseguenza di crisi o difficoltà dell'impresa industriale presso la quale svolgono tali servizi, purché queste situazioni siano idonee a dar luogo ad un intervento ordinario o straordinario della Cassa integrazione guadagni. Con legge 240/1984 l'estensione ha riguardato le cooperative agricole che svolgono attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici ricavati dalla coltivazione, silvicoltura e allevamento in relazione ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

³⁰ Art. 1, c. 4, l. 464/1972.

³¹ Art. 2, c. 3, l. 190/1985.

³² Art. 2, l. 164/1975.

³³ Sempre che sussista il requisito numerico di almeno 15 dipendenti occupati nell'ultimo semestre precedente alla domanda.

³⁴ La legge precisa che sussiste un "influsso gestionale prevalente" allorché in presenza di contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere, la prestazione di servizi, o anche la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente il fatturato complessivo dell'impresa artigiana dipenda per più del 50% dalle commesse dell'impresa industriale o commerciale in crisi.

³⁵ Art. 25, c. 3, l. 412/1991.

³⁶ Art. 8, c. 2, L. 236/1993.

giornalisti professionisti dipendenti da imprese editrici di quotidiani e dalle agenzie di stampa nazionali³⁷.

Successivamente, con la l. 451/1994, l'estensione ha riguardato i dipendenti delle imprese appaltatrici dei servizi di pulizia, nonché, se costituite in forma cooperativa, anche ai soci lavoratori, addetti in modo prevalente e continuativo allo svolgimento delle attività appaltate, con riferimento ai casi in cui le predette attività siano state ridotte a seguito di programmi di rientro dalla crisi o di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione industriale, sulla base dei quali l'impresa appaltante abbia a sua volta ottenuto la concessione della Cigs³⁸.

Infine occorre ricordare i settori in cui il regime di Cigs è stato esteso, seppure in via "transitoria", dalla legge 236/1993 (e successive proroghe): imprese commerciali con soglia occupazionale superiore ai 50 dipendenti (mentre oltre i 200 era già stato previsto, come si è detto, l'intervento della Cassa); agenzie di viaggio e turismo che occupino più di 50 dipendenti; imprese di vigilanza. Il termine inizialmente fissato al 31.12.1995, ha subito reiterate proroghe e, ad oggi, è fissato per il 31.12.2003³⁹. Con la stessa norma il trattamento veniva esteso anche alle imprese di spedizione e trasporto con più di 50 dipendenti⁴⁰.

Oltre al requisito "oggettivo" di provenienza da un'impresa rientrante in una delle categorie sopra esposte, il lavoratore iscritto alle liste deve rivestire, ai fini dell'erogazione dell'indennità di mobilità, un ulteriore requisito "soggettivo": è richiesta un'anzianità aziendale minima di dodici mesi, di cui almeno sei mesi di lavoro effettivamente prestato, nei quali sono *ex lege* compresi eventuali periodi di congedo di maternità, paternità e parentali⁴¹.

5. Altre categorie di iscrivibili senza indennità

Si è accennato in premessa alla categoria di soggetti iscrivibili alla lista senza indennità, alcuni dei quali già indirettamente individuati dalla l. 223/1991⁴²: la prima composta dai lavoratori che, pur provenendo da un'impresa ricompresa nella sfera di applicazione della Cigs, non sono in possesso dei requisiti soggettivi richiesti⁴³; la seconda, invece, da tutti i lavoratori che sono stati collettivamente licenziati da imprese estranee alla Cigs.

Sempre la legge 223/1991 aveva individuato altre "speciali" categorie di lavoratori iscrivibili, titolari di trattamenti diversi dall'indennità di mobilità: i lavoratori licenziati nell'edilizia - in casi del tutto particolari - e, in via transitoria, peculiari categorie di lavoratori (Gepi, Insar, etc.); nonché, più in generale, i titolari del trattamento speciale di disoccupazione⁴⁴.

³⁷ La normativa prevista dall'art. 35, L. 416/1981 è stata confermata in vigore, dopo la l. 223/1991, dall'art. 7, c. 3, L. 236/1993.

³⁸ Art. 1, c. 7, l. 451/1994.

³⁹ Art. 2, c. 22, L. 549/95 e art. 58, c. 59, L. 449/97 - art. 81, c. 3, L. 448/98 - art. 62, L. 488/1999 - INPS circ. 13 del 31.1.2000. Il DM 10.4.2003 ha prorogato al 31.12.2003 i predetti trattamenti riducendoli del 20%. L'art. 3, comma 137 della L. 350/2003 delega il Ministero del lavoro a stabilire la proroga o il proseguimento di trattamenti di Cigs, mobilità e disoccupazione speciale riducendo gli stessi del 20%, entro il 31 dicembre 2004. Fino a tale momento viene meno per le imprese indicate la possibilità di ricorrere alla CIGS (oltre che alla mobilità) e viene meno dal 1° gennaio 2004 l'obbligo riversare la relativa contribuzione all'INPS, contribuzione che sarà ripristinata nel corso del 2004 con decorrenza 1° gennaio 2004.

⁴⁰ Il termine inizialmente fissato al 31.12.1994, è stato successivamente prorogato fino al 31.12.1996 (cfr. art. 4, c. 15, D.L. 510/96).

⁴¹ Cfr art. 22, c. 4, d.lgs. 151/2001 dettato per il congedo di maternità; disposizione applicabile per il congedo di paternità in virtù del rinvio operato da art. 29 e per il congedo parentale in virtù del rinvio operato dall'art. 34, c. 6. Già in precedenza per i periodi di astensione obbligatoria, Corte Cost. 1995/423 (v., sulla lavoratrice madre anche, *infra*, §§ 6 e 8).

⁴² V., *supra*, § 1.

⁴³ Requisito dell'anzianità aziendale di dodici mesi; V., *supra*, § 4.

⁴⁴ Art. 11, c. 2 e art. 22, cc. 7 e 8, l. 223/1991.

Tale “nucleo” iniziale, a ben vedere residuale rispetto alla costruzione dell’impianto complessivo della mobilità, si è notevolmente ampliato con provvedimenti successivi: dopo aver descritto il fenomeno di estensione “indiretta” della mobilità, in virtù della relazione stabile che sussiste con la Cigs, occorre ora dar conto, seppur succintamente, del fenomeno della “proliferazione” di disposizioni normative che hanno comportato degli ampliamenti della sfera di applicazione dell’istituto in argomento, escludendo peraltro, nella maggioranza dei casi, l’erogazione dell’indennità.

L’estensione più notevole è stata operata nel 1993⁴⁵ che, “in via transitoria”⁴⁶, ha esteso la possibilità di iscrizione a tutti i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività, da imprese che occupano “*anche meno di quindici dipendenti*”⁴⁷.

In tal modo il legislatore ha voluto riconoscere la posizione di privilegio nel mercato del lavoro a tutti i lavoratori coinvolti in processi di adattamento dell’impresa non connessi alla sfera personale del lavoratore che viene “incolpevolmente” estromesso dall’azienda. Così facendo la tutela nel mercato è stata estesa a tutti i dipendenti comunque coinvolti nelle vicende descritte, a prescindere dalle dimensioni dell’impresa.

Dopo questo ampliamento di carattere generale, si sono succedute estensioni “speciali”, originate da fenomeni di crisi “settoriali”.

Con decreto del giugno 1993 fu introdotto il diritto all’iscrizione a favore dei dipendenti dalle imprese del settore della spedizione internazionale, dei magazzini generali, nonché dei spedizionieri doganali licenziati in conseguenza dell’abolizione delle frontiere fiscali e dei controlli doganali del mercato interno comunitario⁴⁸.

Le stesse previsioni furono immediatamente dopo estese ai lavoratori (anche amministrativi) del trasporto marittimo, compreso il rimorchio nei porti, in conseguenza della crisi del settore.

In entrambi i casi appena richiamati, in cui gli interessati erano titolari di una specifica prestazione economica, l’estensione non aveva comportato anche l’erogazione dell’indennità di mobilità, che è stata invece successivamente riconosciuta a una nuova categoria di iscrivibili: gli ex dipendenti da discariche autorizzate, che siano state chiuse nelle regioni dove è stato dichiarato lo stato di emergenza⁴⁹.

Ancora, l’iscrizione nelle liste è stata riconosciuta a tutti i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili titolari dello specifico assegno⁵⁰.

Da ultimo è stato assicurato il diritto a richiedere l’inserimento nelle liste di mobilità a favore dei lavoratori frontalieri italiani, divenuti disoccupati in Svizzera a seguito di cessazione non a loro imputabile del rapporto di lavoro, ai quali sia stato riconosciuto il diritto al trattamento speciale di disoccupazione di cui alla legge 147/1997⁵¹.

Dalla lettura delle disposizioni sopra riportate è agevole osservare che, quando sono state operate estensioni settoriali, si è generalmente esclusa l’erogazione dell’indennità di mobilità, stante la copertura garantita da altri trattamenti specifici⁵².

⁴⁵ Decreto legge 148/1993 convertito nella l. 236/1993.

⁴⁶ Termine da ultimo prorogato al 31.12.2004 (art. 4, c. 1, L. 236/93 - art. 4, c. 17, D.L. 510/96 - art. 1, D.L. 4/98, conv. dalla L. 52/98, art. 1 - art. 81, L. 448/98 - art. 62, L. 502/1999 - art. 78 L. 388/2000 - art. 2, D.L. n. 108/2002, conv. in L. n. 172/2002 - art. 41, comma 2, L. 289/2002 - art. 3, c. 135, l. 350 del 24.12.2003).

⁴⁷ La formula originaria del decreto, poi modificata in sede di conversione in legge era: “*che occupano fino a quindici dipendenti*”.

⁴⁸ Cfr. art. 2, c. 1, d.l. 199/1993 convertito con modificazioni in legge 293/1993. L’iscrizione è tuttavia subordinata alla circostanza che detti lavoratori fossero già in servizio alla data del 1 gennaio 1992 e licenziati entro il 1993. Successivamente la previsione fu estesa ai lavoratori già in servizio alla data del 1 gennaio 1994 e licenziati entro il 1995 (art. 4, c. 19, D.L. 510/1996, convertito in legge 608/1996).

⁴⁹ A far tempo dal 1.1.1996 fino al 31.12.2000; cfr. art. 4, c. 31, d.l. 180/1996.

⁵⁰ Cfr. art. 21, c. 2, l. 196/1997 che ha introdotto il comma 12 *bis* dell’art. 1 della l. 608/1996.

⁵¹ Art. 4, c. 4, l. 147/1997.

⁵² Si segnala, infine, che la recentissima sentenza della Corte di Giustizia 16.10.2003, causa C-32/02 *Commissione*

6. Durata e misura dell'indennità

Gli iscritti con indennità⁵³ usufruiscono di una copertura economica la cui durata varia in relazione all'età anagrafica del soggetto e alle zone geografiche di provenienza. In linea generale il trattamento viene concesso per un periodo massimo di 12 mesi, elevabile a 24 mesi per i lavoratori che abbiano compiuto 40 anni ed a 36 per quelli che abbiano compiuto i 50 anni. Nelle regioni del mezzogiorno i periodi sopra indicati sono rispettivamente aumentati a 24, 36 e 48 mesi.

In ogni caso l'importo è per i primi 12 mesi pari al 100% del trattamento straordinario di integrazione salariale che i lavoratori hanno percepito - o che sarebbe loro spettato nel periodo immediatamente precedente alla risoluzione del rapporto - riducendosi, per i successivi mesi, all'80%. L'indennità stessa - non incrementabile in conseguenza delle variazioni dell'indice Istat⁵⁴ - non può comunque essere corrisposta successivamente alla data di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia e per un periodo superiore a quello di anzianità maturato presso l'azienda.

Per quanto riguarda i rapporti dell'indennità di mobilità con altri istituti, si segnala che essa non incide sull'assegno per il nucleo familiare, che spetta per intero; che esclude l'indennità di malattia; che viene sostituita dall'indennità di maternità per tutto il periodo coperto dal relativo congedo⁵⁵. I periodi di godimento dell'indennità di mobilità sono utili al conseguimento del diritto alla pensione e ai fini della determinazione della pensione stessa, mediante accredito d'ufficio dell'INPS (c.d. contribuzione figurativa)⁵⁶.

Gli indicati termini massimi di durata di corresponsione dell'indennità di mobilità possono tuttavia essere derogati, nel senso che è possibile - secondo le indicazioni che saranno subito fornite - un prolungamento del periodo di fruizione dell'indennità, fino al raggiungimento dell'anzianità contributiva minima per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia (c.d. mobilità lunga

contro Repubblica Italiana – disponibile nel suo testo integrale su www.curia.eu.int/it, ha dichiarato che l'Italia è inadempiente agli obblighi discendenti dalla direttiva 98/59 per non aver compreso, tra i datori di lavoro tenuti alle procedure previste per i licenziamenti collettivi, anche i *datori di lavoro che nell'ambito delle loro attività non perseguono fini lucrativi*. Per adeguarsi alla pronuncia dovrà pertanto essere operata un'estensione della procedura anche agli enti che non perseguono uno scopo di lucro, con conseguente inclusione dei soggetti interessati nelle liste di mobilità.

⁵³ V., *supra*, § 4 e 5.

⁵⁴ Cfr. Cass. 10379/2001: *“Il criterio di adeguamento automatico posto dall'art. 1, comma 5, d.l. 16 maggio 1994 n. 299, conv. in l. 19 luglio 1994 n. 451, che ha modificato l'art. 1 l. 13 agosto 1980 n. 427, riguarda unicamente il trattamento straordinario di integrazione salariale e solo indirettamente, quanto alla rivalutabilità dei massimali del relativo trattamento, incide anche sull'indennità di mobilità, la quale invece, dopo la sua iniziale quantificazione, non è più incrementabile in conseguenza delle variazioni dell'indice Istat; nè la diversità del meccanismo di indicizzazione dell'indennità di mobilità, rispetto a quello relativo all'integrazione salariale straordinaria, suscita dubbi di illegittimità costituzionale, in relazione agli art. 3 e 38 cost., sia perché la differenziazione risponde alla scelta discrezionale del legislatore di offrire al lavoratore collocato in cassa integrazione straordinaria una tutela leggermente maggiore rispetto a quella assicurata al lavoratore in mobilità, sia perché la Corte costituzionale, con la sentenza n. 184 del 2000, ha escluso che vi sia un'esigenza costituzionale che imponga la rivalutabilità dell'indennità di mobilità oltre alla rivalutazione dei suddetti massimali (fattispecie relativa a periodi antecedenti alla entrata in vigore dell'art. 45, comma 1, lett. r), l. 17 maggio 1999 n. 144 con cui si è delegato il Governo all'emanazione di norme per l'adeguamento annuale dell'indennità di mobilità)”*.

⁵⁵ Art. 24, c. 6 e 7, d.lgs. 151/2001.

La Cassazione ha recentemente ritenuto, al riguardo, che l'erogazione dell'indennità di mobilità, sospesa durante la fruizione della maternità – sia per il periodo di astensione obbligatoria che facoltativa (ora, rispettivamente, congedo di maternità e parentale) -, prosegue al termine delle “astensioni” (ora congedi) per il residuo periodo spettante (Cass. n. 1947 del 19.2.2000). In altre parole, aderendo a questa interpretazione, l'indennità di maternità non “assorbe” quella di mobilità, ma ne interrompe transitoriamente il decorso, che poi riprende fino al suo esaurimento.

⁵⁶ Art. 7, c. 9, l. 223/1991. La retribuzione figurativa è pari a quella presa a riferimento per la determinazione dell'indennità e deve essere rivalutata in base agli indici di variazione delle retribuzioni contrattuali del settore di appartenenza, rilevati dall'ISTAT.

di vecchiaia ex art. 7, c. 6, l. 223/1991) o di anzianità (c.d. mobilità lunga di anzianità ex art. 7, c. 7, l. 223/1991)⁵⁷.

I due tipi di mobilità lunga sono stati introdotti dal legislatore del 1991 a favore dei lavoratori del mezzogiorno, in possesso dei requisiti di legge⁵⁸, collocati in mobilità nel periodo 11.08.1991 – 31.12.1994.

Tali previsioni, sono state successivamente estese, fino al 31.12.1994, a determinati settori produttivi⁵⁹ a prescindere dalla collocazione geografica e ai lavoratori collocati in mobilità nelle aree di declino industriale⁶⁰.

Un'ulteriore "fase" dell'istituto della mobilità lunga è stata aperta dalla l. 108/1996⁶¹ che ha disciplinato il collocamento in mobilità lunga (sia di vecchiaia che di anzianità), nel periodo 1° gennaio 1995 - 30 giugno 1997, di un numero massimo di 10.000 unità da parte di aziende che attuino programmi di ristrutturazione, riorganizzazione, conversione ovvero risanamento aziendale, nonché piani di gestione delle eccedenze che presentano rilevanti conseguenze sul piano occupazionale.

Ancora la mobilità lunga è stata riaperta successivamente al 1° luglio 1997 da varie disposizioni di legge, che hanno previsto la concessione di tale beneficio per un numero limitato di lavoratori e soltanto per il collocamento in mobilità lunga "di anzianità"⁶².

7. Gli altri interventi a favore dei lavoratori iscritti

Il legislatore riconosce una serie di benefici che costituiscono una notevole "dote" da spendere nella ricerca di nuova occupazione sia nella forma del lavoro autonomo che del lavoro subordinato, a tutti i lavoratori iscritti alle liste - salvo il particolare meccanismo promozionale correlato all'indennità e quindi riservato ai percettori della stessa, su cui v. *infra* - .

⁵⁷ Possono essere collocati in mobilità lunga i lavoratori che maturano i requisiti per la pensione di anzianità durante il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità ordinaria (INPS mess. 16587 del 17.11.1999). Il lavoratore, per poter beneficiare della relativa indennità deve possedere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato (INPS mess. 32182, 27.5.1999).

⁵⁸ Si riporta il testo dei commi 6 e 7 dell'art. 7, l. 223/1991:

"6. Nelle aree di cui al comma 2 nonché nell'ambito delle circoscrizioni o nel maggior ambito determinato dalla Commissione regionale per l'impiego, in cui sussista un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in età da lavoro, ai lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31 dicembre 1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di cinque anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia, e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a quella minima prevista per il predetto pensionamento, diminuita del numero di settimane mancanti alla data di compimento dell'età pensionabile, l'indennità di mobilità è prolungata fino a quest'ultima data. La misura dell'indennità per i periodi successivi a quelli previsti nei commi 1 e 2 è dell'ottanta per cento.

7. Negli ambiti di cui al comma 6, ai lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31 dicembre 1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di dieci anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a ventotto anni, l'indennità di mobilità spetta fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento di anzianità...omissis...".

⁵⁹ L'estensione ha riguardato settori della chimica; industria tessile e dell'abbigliamento; siderurgia; difesa; industria minerario – metallurgica non ferrosa.

⁶⁰ Individuate dalla CEE ai sensi dell'obiettivo 2 del regolamento CEE n. 2052/88

⁶¹ Art. 4, commi 26 e 27, della legge 28 novembre 1996, n. 608,

⁶² L'ultimo intervento in ordine cronologico è rappresentato dall'art. 1 septies della legge 25 giugno 1998 n. 176, (come modificato dall'art. 81, comma 1 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e dall'art. 45, comma 17, lettera B, della legge 17 maggio 1999, n. 144), che ha esteso il beneficio della mobilità lunga per la pensione di anzianità in favore di 7.000 lavoratori, di cui 200 del settore dell'edilizia, licenziati entro la data del 31.12.2002. Sul punto vedi circ. INPS n. 168 del 12.08.1999 e, da ultimo, circ. INPS n. 63 del 27.03.2003 che ricostruisce le varie "fasi" dell'applicazione dell'istituto per fare il punto della situazione ai fini della pensione di vecchiaia e anzianità.

Per quanto riguarda la promozione di attività autonome, il legislatore ha riconosciuto agli iscritti che intendano intraprendere una nuova attività o associarsi in cooperativa, il diritto a ottenere la corresponsione anticipata delle mensilità di mobilità non ancora godute⁶³.

Per quanto riguarda la ri-occupazione nell'area del lavoro subordinato, è previsto, a favore dei lavoratori disposti a cambiare residenza per ri-occuparsi, una modesta indennità di sistemazione⁶⁴; ancora, è concessa la possibilità di accettare occasioni di lavoro a tempo determinato o parziale senza perdere l'iscrizione nelle liste⁶⁵.

I benefici più cospicui discendono però dalla costruzione, sul versante datoriale, di un duplice meccanismo vincolistico e promozionale.

Il primo opera attraverso la "precedenza" e la "riserva", istituti che hanno subito alcune rilevanti modifiche con il recente d.lgs. 297/2002.

Per quanto riguarda il diritto di precedenza, il legislatore del 1991 aveva previsto a favore dei lavoratori licenziati e iscritti nelle liste, il diritto ad essere riassunti dal loro ex datore di lavoro nel caso in cui questi procedesse a nuove assunzioni entro un anno: il vincolo temporale è stato dimezzato dal decreto del 2002⁶⁶.

La "riserva" consisteva nel vincolo posto a carico dei datori di lavoro che occupassero più di dieci dipendenti, di riservare una quota percentuale delle nuove assunzioni agli iscritti alla lista di mobilità: la recente novella ha attribuito alle Regioni la facoltà di restituire tale vincolo, altrimenti non più operante⁶⁷.

Anche in considerazione del ridimensionamento dei descritti meccanismi "vincolistici", sono gli strumenti di natura "promozionale" ad assumere il maggior rilievo nella costruzione di un circuito privilegiato per il ricollocamento.

Il primo di essi consiste nel trattare i lavoratori assunti - dal punto di vista contributivo⁶⁸ - come apprendisti per un determinato periodo che varia a seconda del contratto di lavoro instaurato.

Nel caso di assunzione a termine, le imprese possono assumere gli iscritti nelle liste con contratto non superiore a dodici mesi e usufruire, per tutto il rapporto di lavoro, della contribuzione ridotta⁶⁹.

Se il contratto a termine viene successivamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il beneficio spetta per altri dodici mesi⁷⁰.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato, il regime agevolato spetta per i primi diciotto mesi⁷¹.

Il secondo meccanismo promozionale rende appetibile l'assunzione a tempo pieno e indeterminato degli iscritti in possesso della "dote" dell'indennità di mobilità. In tal caso il datore di lavoro - che assuma senza esservi tenuto dall'istituto della preferenza sopra descritto - ha diritto, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore⁷². Tale beneficio si cumula con quello di carattere contributivo.

Il forte incentivo che deriva dai descritti meccanismi promozionali ha determinato il verificarsi di alcuni comportamenti fraudolenti risolvendosi in forme di rioccupazione meramente fittizia: per tale motivo, con legge 451/1994⁷³, i benefici sono stati esclusi nel caso in cui l'assunzione riguardasse *"lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello*

⁶³ Art. 7, c. 5, l. 223/1991.

⁶⁴ Art. 8, c. 5, l. 223/1991: si tratta dell'assistenza alla mobilità geografica di cui all'art. 27 della legge n. 675/1977.

⁶⁵ Art. 8, c. 6 e 7, l. 223/1991.

⁶⁶ Cfr. art. 8, c. 1, l. 223/91 che rinvia all'art. 15, l. 264/1949, da ultimo modificato da art. 8 D.Lgs. n. 297/2002.

⁶⁷ Art. 25, c. 2, l. 223/1991 sostituito, con effetto dal 16 gennaio 2003, dall'art. 6, c. 3, d.lgs. 297/2002.

⁶⁸ Il lavoratore paga i propri contributi come la generalità dei lavoratori. La contribuzione ridotta non copre l'assicurazione antinfortunistica per la quale è richiesto in normale premio (Circ. Inail n. 24/1992, confermata da art. 68, c. 6, l. 388/2000).

⁶⁹ Il legislatore del 1991 ha introdotto una vera e propria nuova ipotesi di contratto a tempo determinato.

⁷⁰ Art. 8, c. 2, l. 223/1991.

⁷¹ Art. 25, c. 9, l. 223/1991.

⁷² Art. 8, c. 1, l. 223/1991.

⁷³ Cfr. art. 2, c. 1 della l. 451/1994 ha aggiunto nell'art. 8 della l. 223/1991 il comma 4-bis.

stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo". La norma è intesa a scoraggiare licenziamenti e riassunzioni di lavoratori in mobilità da parte di due imprese collegate, al solo fine di ottenere i descritti vantaggi; garantendo inoltre, al datore di lavoro collegato che licenziava e procurava nuove offerte di lavoro, di godere della sospensione del pagamento delle rate di mobilità dovute⁷⁴.

Quest'ultimo profilo introduce un terzo meccanismo incentivante, a ben vedere disomogeneo rispetto a quelli sopra esaminati, in quanto non si rivolge alle imprese che assumono ma a quelle che hanno licenziato, inducendole, con incentivo che si traduce in concreto risparmio, a reperire nuovi posti di lavoro per i dipendenti da esse collocati in mobilità. Il nuovo posto di lavoro oggetto dell'offerta, peraltro, oltre a non poter essere reperito attraverso mobilità "infragrupo" nei termini precisati, dovrà essere a tempo indeterminato; reperito entro un certo ambito geografico e rivestire caratteristiche omogenee rispetto alla professionalità, alle mansioni e all'inquadramento di provenienza⁷⁵.

Si rinvia al § 9 per l'analisi di un ulteriore incentivo al ricollocamento dei lavoratori in mobilità "con indennità", in origine rivolto alle "imprese fornitrici di lavoro temporaneo" (l. 196/1997) ed ora, a seguito della riforma del mercato del lavoro (d.lgs. 276/2003), alle "agenzie di somministrazione di lavoro", con le innovazioni che si indicheranno.

8. Le vicende successive all'iscrizione: sospensione, cancellazione, reiscrizione

Si è finora concentrata l'attenzione sui "canali" attraverso i quali i lavoratori licenziati affluiscono nel bacino privilegiato della mobilità e sulla durata dell'iscrizione che, come si è detto, varia in relazione all'età e all'area geografica di appartenenza del lavoratore – con il rispetto dell'ulteriore limite dell'anzianità di servizio -. Si è osservato che la durata è identica per tutte le categorie degli iscritti e, quindi, anche per i non fruitori dell'indennità.

Si è sommariamente descritto il peculiare istituto - c.d. "mobilità lunga" - che consente un significativo superamento dei limiti di durata normale⁷⁶.

Si è osservato che durante i congedi di maternità, di paternità e parentali, la lavoratrice o il lavoratore interessati hanno il diritto di percepire la relativa indennità in sostituzione di quella di mobilità, a far tempo dall'inizio del congedo e per tutto il periodo da esso ricoperto⁷⁷.

Tale periodo costituisce una sorta di "parentesi", durante il quale sono sospesi i termini di durata di iscrizione nella lista, che ricominciano a decorrere una volta che questa si sia esaurita⁷⁸.

Non diversamente accade nei casi in cui il lavoratore accetti di svolgere, durante la permanenza in mobilità, attività di lavoro subordinato a tempo parziale o a termine: in tali ipotesi rimane l'iscrizione alla lista, con sospensione dell'erogazione dell'indennità – stante la copertura economica derivante dall'impiego - e del decorso dei termini della durata di iscrizione.

Alla stessa disciplina soggiace, nel caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, l'eventuale periodo di prova che non sia stato positivamente superato⁷⁹.

⁷⁴ Cfr. art. 5, c. 5, l. 223/1991 sul quale è poi intervenuta la legge 451/1994 escludendo il beneficio nel caso di imprese collegate ai sensi dell'art. 8, c. 4-bis, l. 223/1991.

⁷⁵ L'art. 5, c. 5 l. 223/1991 subordina la concessione del beneficio al fatto che l'offerta di lavoro abbia le caratteristiche dell'art. 9, c. 1, lett. b e, quindi, "che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di questo, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, avendo riguardo ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza". Sotto il profilo "geografico" l'offerta deve riguardare posti che distano non più di 50 km o che siano comunque raggiungibili in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza del lavoratore (art. 9, c. 2, l. 223/1991).

⁷⁶ V., *supra*, § 6.

⁷⁷ V., *supra*, §§ 4 e 6.

⁷⁸ V., *sub nota* 42.

Il periodo complessivo di permanenza nella lista può pertanto superare significativamente la durata normale per effetto delle proroghe riconnesse ai suddetti eventi accidentali estendendosi, al massimo, fino al doppio di essa⁸⁰.

Allo spirare dei termini previsti per la durata massima di permanenza nella lista –che possono significativamente aumentare in virtù dei fenomeni sommariamente sopra descritti - il lavoratore viene “depenato” e quindi escluso dallo speciale statuto protettivo.

Il lavoratore viene immediatamente cancellato anche nel caso in cui si sia avvalso della facoltà di percepire in un’unica soluzione l’indennità di mobilità per intraprendere un’attività autonoma⁸¹.

Un altro caso di conclusione fisiologica è rappresentato dal venir meno, per effetto di assunzione a tempo pieno e indeterminato, del presupposto stesso dell’iscrizione: lo stato di disoccupazione. Tuttavia non sempre la cancellazione che ne deriva è definitiva.

E’ infatti prevista la re-iscrizione in tre ipotesi, tutte riconducibili, in buona sostanza, a estromissioni giudicate “premature” dal nuovo posto di lavoro e per le quali si ritiene iniquo inibire la fruizione del periodo residuo di iscrizione, che sarebbe altrimenti spettato in assenza dell’“incidente” di percorso.

Il lavoratore può essere re-iscritto nel caso in cui non abbia superato l’eventuale periodo di prova (al massimo per due volte)⁸²; nel caso in cui successivamente all’assunzione venga licenziato senza aver maturato i requisiti temporali per il diritto all’indennità⁸³ e, infine, nel caso in cui il lavoratore avviato sia stato giudicato non idoneo a seguito di eventuale visita medica effettuata presso strutture sanitarie pubbliche⁸⁴.

Un’altra ipotesi di cancellazione “fisiologica”, determinata cioè dall’esaurimento naturale della funzione protettiva della mobilità, si verifica quando il lavoratore ha raggiunto l’età per il pensionamento di vecchiaia.

Le altre ipotesi di cancellazione⁸⁵ – e conseguente decadenza dall’indennità ove spettante - sono invece definibili come “patologiche”, atteggiandosi, invece, come “sanzione” espulsiva connessa a inadempimenti di precisi obblighi posti a carico del lavoratore connessi all’iscrizione nelle liste.

Ciò si verifica, e ne è del tutto evidente la *ratio*, innanzitutto nei casi in cui il lavoratore non sfrutti le occasioni di formazione o impiego che gli vengono prospettate⁸⁶, cioè quando rifiuti: di partecipare a corsi di formazione professionale; di prestare attività nei lavori socialmente utili; di accettare un’offerta di lavoro relativa a mansioni professionalmente equivalenti ed il cui livello contrattuale retributivo sia non inferiore del 10% rispetto a quello previsto per la mansioni di provenienza⁸⁷.

⁷⁹ V., *sub* nota 74.

⁸⁰ L’art. 8, c. 6 e 7 l. 223/1991 dispone che le giornate trascorse in esecuzione di contratto a termine, part-time o in prova, “*non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dei predetti trattamenti fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento*”.

⁸¹ V., *supra*, § 7. Si segnala, al proposito, che secondo una recente sentenza della Suprema Corte, lo svolgimento, da parte di un lavoratore in mobilità, di attività di associazione in partecipazione *senza richiesta di liquidazione anticipata della relativa indennità*, non determina la cancellazione del lavoratore dalla relativa lista (Cass. 2854/2001).

⁸² Art. 9, c. 7, l. 223/1991; tuttavia la Commissione regionale per l’impiego, con il voto favorevole dei tre quarti dei suoi componenti, può disporre *in casi eccezionali* la reiscrizione del lavoratore nella lista di mobilità per una *terza volta*.

⁸³ Cfr. art. 2, c. 6, l. 451/1994.

L’INPS con circ. n. 255/1996 ha chiarito che il principio è da ritenere applicabile “*in tutti i casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro sia comunque conseguente a un licenziamento, ivi compreso, quindi, quello disposto per giusta causa*”.

⁸⁴ Art. 9, c. 8, l. 223/1991.

⁸⁵ Tutte previste dall’art. 9, l. 223/1991.

⁸⁶ La cancellazione per rifiuto da parte del lavoratore di attività lavorative o formative offertegli si applica quando le stesse si svolgono in un luogo distante non più di cinquanta chilometri, o comunque raggiungibile in sessanta minuti con mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore

⁸⁷ In quest’ultimo caso, qualora la retribuzione sia inferiore a quella prevista per il precedente lavoro, al lavoratore spetta, per un periodo massimo di 12 mesi, un assegno mensile di importo pari alla differenza tra i due importi retributivi (art. 9, c. 5, l. 223/1991).

La sanzione è esclusa per la lavoratrice e il lavoratore che rifiutino dette offerte durante i periodi di congedo di maternità, di paternità o parentale⁸⁸.

Un altro inadempimento sanzionato con l'esclusione - in questo caso ai fini della prevista sospensione o riduzione dell'eventuale indennità, tanto è vero che se il lavoratore interessato rientra nella categoria dei "senza indennità" non verrà depennato per il semplice fatto che non può esserci indebita percezione della stessa⁸⁹ - discende dalla mancata comunicazione all'INPS, entro cinque giorni, dell'avvenuta assunzione con contratto a termine o a tempo parziale⁹⁰.

Un'altra ipotesi, prevista nel 1994, si realizza quando il lavoratore, senza giustificati motivi, non risponda alla convocazione degli uffici competenti per i predetti adempimenti sanzionati con la cancellazione⁹¹.

La sanzione della cancellazione è infine ricollegata al rifiuto, da parte del lavoratore, di offerte di lavoro "temporaneo", ora "somministrato", come si vedrà in dettaglio nel prossimo paragrafo.

9. Le novità recate dalla riforma del mercato del lavoro: dal lavoro "temporaneo" alla "somministrazione"⁹²

Nei paragrafi precedenti si è accennato che il "Pacchetto Treu", nell'introdurre il lavoro temporaneo, aveva incentivato il ricollocamento dei lavoratori in mobilità attraverso l'uso del nuovo "speciale" rapporto di lavoro (v. *supra* § 7).

In sintesi l'apparato di favore poggiava sull'incentivo per le imprese fornitrici a fare offerte di lavoro agli iscritti nelle liste di mobilità "con indennità", e sulla "pressione", per i lavoratori destinatari dell'offerta, a non rifiutare l'occasione di occupazione⁹³.

Sotto il primo profilo la legge da un lato, incentivava la conclusione di convenzioni tra le imprese di fornitura e le agenzie per l'impiego, volte a consentire l'impiego di tali soggetti in esperienze di lavoro interinale e in attività formative; dall'altro estendeva ad esse il contributo del 50% - previsto, in via generale, per i nuovi datori di lavoro, v. *supra* § 7 -, determinato a consuntivo in ragione dell'ammontare dell'indennità non corrisposta ai lavoratori nel periodo corrispondente alla loro occupazione.

Per quanto concerne il versante dei lavoratori, questi, in caso di assunzione, conservavano l'iscrizione nelle liste di mobilità con il diritto a percepire, fino alla cessazione del periodo di fruibilità dell'indennità di mobilità, l'eventuale differenza tra l'importo di questa e la somma inferiore percepita a titolo di retribuzione o l'indennità di disponibilità. La "pressione" ad accettare discendeva dalla previsione, a carico di coloro che rifiutassero l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice, della sospensione del godimento dell'indennità di disponibilità, per un periodo pari a quello del contratto offerto e comunque non inferiore ad un mese⁹⁴.

La recente riforma del mercato del lavoro, nell'introdurre il contratto di somministrazione, ha abrogato e riscritto le disposizioni del "Pacchetto Treu" relative al lavoro temporaneo⁹⁵, ivi comprese quelle appena ricordate, costruendo un nuovo e diverso apparato per le offerte di lavoro "somministrato" dirette ai lavoratori in mobilità.

Anche se non è questa la sede per una disamina, anche solo superficiale, dei connotati del nuovo contratto di somministrazione - che ha assorbito la fattispecie del lavoro temporaneo (d'ora in poi denominata "somministrazione a tempo determinato") aggiungendo l'inedita fattispecie, nel nostro

⁸⁸ Art. 22, c. 7, d.lgs. 151/2001.

⁸⁹ Cfr. Min. lav. circ. 57 dell'11.4.1997.

⁹⁰ La comunicazione può essere fatta anche dal datore di lavoro.

⁹¹ Cfr. art. 2, c. 3, L. 451/94.

⁹² Cfr. d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della legge delega n. 30 del 2003.

⁹³ Cfr. art. 8, l. 196/1997.

⁹⁴ Art. 8, c. 3 e 4, l. 196/1997.

⁹⁵ Art. 85, c. 1, l. f), d.lgs. 276/2003.

ordinamento, della somministrazione a tempo indeterminato (meglio nota come *staff leasing*) -, è comunque opportuno rilevarne i richiamati profili che incidono sui lavoratori collocati in mobilità.

Nelle liste di mobilità possono infatti esserci, tra gli iscritti, lavoratori “svantaggiati”⁹⁶ che possono essere destinatari di una particolare “attività” ad opera delle agenzie per il lavoro autorizzate alla somministrazione (c.d. “agenzie di somministrazione”)⁹⁷, che saranno fortemente incentivate ad attingere da tale “bacino” privilegiato i lavoratori da inviare presso i propri clienti⁹⁸.

Preliminarmente è doveroso osservare che la disciplina speciale che ci si appresta a descrivere riveste carattere “sperimentale” - essendo infatti prevista una verifica degli effetti prodotti - e, altresì, transitorio: fino all’entrata in vigore di norme regionali che disciplinino la materia, è utilizzabile solo in presenza di una apposita convenzione con gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni)⁹⁹.

Il regime degli incentivi è costruito su due livelli che premiano la durata del rapporto di lavoro, rendendo più appetibili assunzioni di almeno sei mesi o nove mesi.

Nel primo caso, l’agenzia che predisponga contestualmente alla stipula del contratto (di almeno sei mesi) un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro - con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità - potrà inviare alle imprese utilizzatrici tali lavoratori impiegandoli senza il vincolo di parità di trattamento economico e normativo che sussiste, in linea generale, rispetto ai dipendenti di pari livello ivi impiegati, a parità di mansioni svolte¹⁰⁰. Ciò significa poter usufruire, in tali casi, di un concreto risparmio sul costo del lavoro, altrimenti inderogabile *in pejus*.

Nel secondo caso (contratto di almeno nove mesi) il beneficio consiste nella possibilità di “appropriarsi” dell’indennità di mobilità percepita dal lavoratore, decurtandola dal compenso pattuito; con l’ulteriore vantaggio di poter detrarre dai contributi dovuti per l’attività lavorativa l’ammontare dei contributi figurativi.

Tale ultimo strumento non comporta quindi una sospensione dell’erogazione dell’indennità con elargizione di quota parte della stessa all’impresa, ma che essa venga integralmente “girata” - seppure in via indiretta - all’agenzia assuntrice.

I due incentivi sono, ricorrendo i descritti requisiti, cumulabili.

A fronte del nuovo peculiare sistema di incentivi connesso alla somministrazione di lavoro, il legislatore ha previsto, a carico del lavoratore inadempiente, nuove ipotesi speciali di cancellazione dalla lista di mobilità che riecheggiano quanto già previsto, in via generale, nel 1991.

Tuttavia la soglia di “diligenza” e impegno richiesti al lavoratore è, in tali casi superiore sotto due punti di vista: innanzitutto dovrà accettare offerte di lavoro con livelli retributivi inferiori fino al 20%, mentre, per l’ipotesi generale, la decurtazione massima “imposta” è del 10%.

Ancora, si amplia l’ambito geografico dell’impegno ad accettare attività formative e lavorative: il lavoratore dovrà accettare spostamenti che comportino un tragitto ricopribile da mezzi pubblici in 80 minuti, mentre per l’ipotesi generale il tempo massimo di percorrenza è fissato in 60 minuti o, alternativamente, in 50 km.

Si segnala, infine, che la riforma del mercato del lavoro ha introdotto un ulteriore incentivo ad assumere alcune categorie di lavoratori in mobilità, ancora ricollegandolo all’utilizzo di un “nuovo lavoro”.

⁹⁶ Ai sensi dell’art. 2, c.1, l. k), d.lgs. 276/2003, è “svantaggiato”: “*qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell’articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381*”.

⁹⁷ Sulle agenzie per il lavoro, v. artt. 4 sgg., d.lgs. 276/2003.

⁹⁸ Art. 13, d.lgs. 276/2003.

⁹⁹ Art. 13, c. 6, d.lgs. 276/2003.

¹⁰⁰ Cfr. Art. 13, c. 1, l. a) che rinvia ad art. 23, c. 2, d.lgs. 267/2003.

Ci si riferisce al lavoro intermittente¹⁰¹ che prevede che un lavoratore si ponga a disposizione di un datore di lavoro, che ne utilizza le prestazioni per soddisfare esigenze di carattere discontinuo. Il contratto si distingue in due sotto-tipi a seconda che il lavoratore si obblighi a rispondere alla chiamata - con conseguente diritto a percepire un'indennità di disponibilità negli intervalli di non lavoro - o meno.

In via generale il legislatore ha previsto che tale tipologia sia concretamente azionabile solo a seguito dell'individuazione, da parte dei contratti collettivi¹⁰², delle esigenze datoriali che ne legittimano il ricorso.

In via "sperimentale" ha però previsto che possano essere immediatamente¹⁰³ conclusi contratti di lavoro intermittente - senza attendere l'individuazione delle causali - con le seguenti categorie di lavoratori: soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con più di 45 anni di età che siano stati *"espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento"*¹⁰⁴.

¹⁰¹ Disciplinato agli artt. 33 – 40 d.lgs. 276/2003.

¹⁰² O, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (cfr. art. 34, c. 2 e 40, c. 1, d.lgs. 276/2003).

¹⁰³ In realtà, per l'applicabilità immediata del nuovo contratto, mancherebbe la determinazione in concreto dell'indennità di disponibilità che è dovuta, come si è ricordato, nel caso in cui il lavoratore si obblighi a rispondere alla chiamata. Sembra pertanto più corretto affermare che l'utilizzo immediato del contratto intermittente nei confronti delle categorie ricordate è possibile solo per il "sotto-tipo" senza obbligo di chiamata.

¹⁰⁴ Art. 34, c. 2, d.lgs. 276/2003.

APPENDICE 2
I principali studi sulle Liste di Mobilità

I principali studi sulle Liste di Mobilità

Questa appendice raccoglie le schede sinottiche dei principali studi finora svolti sull'istituto della mobilità, precedute da una breve nota che serve essenzialmente da presentazione della struttura delle schede stesse e da guida alla loro lettura.

Gli otto studi considerati riguardano iscritti alle liste di aree geografiche diverse del paese (1.1. 'Area geografica') in periodi di tempo diversi (1.2. 'Periodo'). Fanno quasi tutti riferimento a dati tratti dagli archivi regionali delle liste; l'eccezione è Paggiaro e Trivellato (2001), che fanno uso di una base dati integrata con le informazioni provenienti da Netlabor (1.3. 'Fonte/i').

Le analisi effettuate prendono in considerazione una particolare porzione della popolazione oggetto di politica (1.4. 'Popolazione d'interesse') e su di essa si propongono di esaminare alcune variabili d'interesse (la durata di permanenza in lista, la probabilità di rioccupazione) e l'effetto su di esse che hanno le caratteristiche individuali dei soggetti coinvolti e le caratteristiche proprie dell'istituto di mobilità (1.5. 'Obiettivi').

Nell'impossibilità di confrontare gli iscritti alle liste con un adeguato gruppo di controllo, quasi tutti gli studi si concentrano sugli effetti differenziali prodotti da variazioni nel regime dei benefici offerti dal programma, in base alla dimensione dell'impresa di provenienza o all'età. Nel primo caso nel seguito si parla di "effetto indennità", nel secondo di "effetto differenziale del trattamento". Più precisamente quest'ultimo indica l'effetto della diversa durata massima ammissibile di permanenza in lista sulla probabilità di reimpiego. Solitamente si esclude la terza classe di età, 50 anni e oltre, costituita da soggetti che, nella maggior parte dei casi, stanno semplicemente transitando verso il pensionamento¹, e ci si riferisce alle differenze fra gli individui di età inferiore ai 40 anni e gli individui di età compresa tra 40 e 49 anni, i quali hanno diritto a godere per un anno in più dei vantaggi offerti dall'iscrizione in lista.

È importante distinguere l'effetto differenziale del trattamento da quello prodotto dall'età (nel seguito "effetto età"), col quale tende a combinarsi. In quasi tutte le analisi empiriche svolte l'effetto differenziale risulta negativo: detto altrimenti, l'effetto negativo dell'anno aggiuntivo di permanenza in lista dovuto ad una maggior selettività da parte dei lavoratori nella ricerca di un'occupazione prevale su quello positivo generato dai maggiori incentivi per le imprese, e quindi ritarda il reinserimento nel lavoro dei più anziani.

Tutti gli studi considerati presentano una struttura analoga, in cui l'analisi descrittiva del campione sulla base delle variabili note (2.1. 'Variabili utilizzate') precede l'analisi propriamente econometrica. Nelle schede si distinguono le caratteristiche proprie del campione, indipendenti dalla politica (2.2. 'Campione'), da quelle legate alla sua realizzazione (2.4. 'Evidenze salienti'). Si esaminano la distribuzione dello stato dei lavoratori nella lista alla data di censura del periodo di osservazione e la distribuzione della durata di permanenza in lista al variare delle caratteristiche ritenute rilevanti (2.3. 'Distribuzioni considerate'). La variabile "stato corrente nella lista" è quella che può essere desunta a partire dagli archivi regionali delle liste e classifica i lavoratori come iscritti, cancellati o avviati. I primi risultano ancora iscritti al termine del periodo di osservazione, non avendo trovato un'occupazione a tempo indeterminato; i secondi hanno esaurito il periodo massimo di iscrizione e sono stati cancellati; gli ultimi hanno ottenuto un'assunzione a tempo indeterminato con conseguente cancellazione dalla lista.

In quasi tutti gli studi si svolge un'analisi di durata, che parte da una stima non parametrica della funzione di sopravvivenza con il metodo di Kaplan-Meier (3.1. 'Stima non parametrica della funzione di sopravvivenza'). Essa di solito conferma i risultati ottenuti nell'analisi descrittiva ed è preliminare alla stima del modello per la valutazione dell'effetto differenziale del trattamento. Data l'impossibilità di individuare e misurare adeguatamente gli episodi di occupazione temporanea mediante i soli archivi regionali delle liste, l'analisi di sopravvivenza è condotta in uno spazio a due stati, in cui si considerano le transizioni dallo stato di origine di iscrizione in lista allo stato di

¹ I lavoratori con più di 49 anni che presentano certe caratteristiche possono usufruire dell'indennità sino al momento in cui hanno diritto alla pensione ('mobilità lunga').

destinazione di avviato a tempo indeterminato. Le durate complete sono quelle relative ai lavoratori avviati e le durate censurate quelle dei lavoratori cancellati o ancora iscritti, che permangono nello stato di disoccupazione (o di non occupazione a tempo indeterminato). In tal modo si viene a trascurare il fatto che durate di permanenza in lista di uguale lunghezza possono riferirsi a situazioni radicalmente diverse: al limite sola disoccupazione o solo lavoro a tempo determinato. È soprattutto a questa carenza informativa che si cerca di ovviare tramite l'integrazione con Netlabor.

Anche la successiva modellazione econometrica avviene entro un approccio di analisi di durata, e solitamente per la valutazione d'impatto si utilizza un modello a rischi proporzionali (l'eccezione è Caroleo F. *et al.*, 1997, che impiegano un modello *Switching Bivariate Probit*). Nelle schede si esplicitano la specificazione del rischio di base ed i modi per catturare l'eterogeneità individuale: quali sono le variabili esplicative? si controlla l'eterogeneità non osservata? la stima avviene sull'intero campione o su gruppi di soggetti selezionati in base a certe caratteristiche? (3.2. 'Modello/i per la valutazione'). Si presenta, quindi, quanto si ottiene dal modello stimato (3.3. 'Risultati'). Infine, si riassumono le considerazioni che se ne possono trarre (4. 'Conclusioni').

Per i singoli studi si mantengono la terminologia (in corsivo) e le argomentazioni adottate dagli autori; se del caso, si aggiungono notazioni personali. Lo scopo è di presentare in maniera fedele la strategia di analisi scelta dagli autori e la specificazione adottata per il modello, che sono alla base dei risultati dell'esercizio di valutazione. Per quanto possibile, peraltro, si cerca anche di ricondurre le singole strategie di valutazione all'impianto e alla terminologia qui adottate, in modo da poter confrontare tecniche e risultati di studi differenti.

Brunello G. e R. Miniaci (1997a), “Fattore Milano? Un’esplorazione delle liste di mobilità in Lombardia”, in Borzaga C. e G. Brunello (a cura di), *L’impatto delle politiche attive del lavoro in Italia*, Edizioni Scientifiche italiane, Firenze.

1. Ambito e scopo della valutazione

1.1. Area geografica: regione Lombardia.

1.2. Periodo: agosto 1991 ÷ maggio 1994.

1.3. Fonte/i: archivi amministrativi dell’Agenzia Regionale per l’Impiego lombarda.

1.4. Popolazione d’interesse: universo dei lavoratori iscritti alle liste nel periodo di riferimento (nell’analisi econometrica vengono esclusi gli individui coinvolti da avviamenti in blocco²).

1.5. Obiettivi: il lavoro non si propone di essere un vero e proprio studio di valutazione, bensì un’analisi esplorativa con l’intento di evidenziare le principali regolarità nei fatti osservati. Più specificamente gli autori esaminano la durata di permanenza in lista e l’effetto che ha su di essa l’indennità di mobilità³.

2. Analisi descrittiva

2.1. Variabili utilizzate: sesso, età al momento del licenziamento, classe di età di appartenenza, provincia di residenza, numero di persone a carico, qualifica professionale, settore di attività economica dell’impresa di provenienza, durata di permanenza in lista, anno di iscrizione, diritto o meno all’indennità, condizione rispetto alla lista al 31 maggio 1994.

2.2. Campione: 47.539 soggetti, in prevalenza operai.

2.3. Distribuzioni considerate: distribuzione dei lavoratori per condizione nella lista (avviati, cancellati o ancora iscritti) e per alcune caratteristiche fondamentali (sesso, qualifica professionale, classe di età, settore di provenienza, provincia di residenza, diritto all’indennità), e distribuzione delle durate complete (degli avviati e dei cancellati) per le prime tre caratteristiche suddette.

2.4. Evidenze salienti: le donne presentano un tasso di avviamento inferiore e un tasso di cancellazione superiore a quello degli uomini; lo stesso dicasi per le qualifiche operaie più basse rispetto a quelle specializzate e per coloro che hanno diritto all’indennità rispetto a chi non ce l’ha. I residenti nella provincia di Milano sperimentano un tasso di avviamento notevolmente inferiore a quello medio regionale. Risulta poi esserci una marcata differenza tra le classi di età più giovani e quelle meno giovani, che presentano una percentuale inferiore di avviati e permangono più a lungo in lista prima dell’avviamento⁴. Dalla

² I cosiddetti avviamenti in blocco riguardano gruppi di lavoratori licenziati contemporaneamente dalla stessa azienda ed assunti in blocco da un’altra nel medesimo giorno. Nella gran parte dei casi queste pratiche sono fraudolente, per cui i soggetti coinvolti sono esclusi dall’analisi.

³ Nell’analisi si considera sia l’effetto indennità che l’effetto differenziale del trattamento.

⁴ Si deve tenere in considerazione il fatto che ai lavoratori più anziani sono concessi periodi più lunghi di iscrizione in lista e l’analisi, invece, comprende soli tre anni. Inoltre per i lavoratori di età superiore ai 50 anni vi è la possibilità della ‘mobilità lunga’.

distribuzione delle durate di permanenza in lista per gli avviati risulta una maggior frequenza delle durate brevi e di quelle all'inizio del secondo anno. Questo suggerisce che le aziende preferiscono assumere un lavoratore non appena iscritto in lista, in modo da poter usufruire interamente del bonus, traendo il massimo vantaggio, in termini degli sgravi fiscali, assumendolo inizialmente con un contratto a tempo determinato di un anno.

3. Analisi econometrica

- 3.1. Stima non parametrica della funzione di sopravvivenza: la funzione di sopravvivenza viene stimata nel campione complessivo e in sotto-campioni di soggetti selezionati in base alle caratteristiche individuali menzionate sopra (sesso, qualifica professionale, classe di età, diritto all'indennità, settore di provenienza e provincia di residenza). Si conferma quanto emerso nell'analisi descrittiva.
- 3.2. Modello/i per la valutazione: si stima un modello a rischi proporzionali con funzione di rischio di base specificata nella forma parametrica di Weibull su sotto-campioni di lavoratori selezionati in base al sesso, alla qualifica, al settore e alla provincia di residenza, in modo da controllare l'eterogeneità individuale. A questo viene affiancato un modello ad uscite multiple (*competing risks*) col quale si trattano le cancellazioni come un'uscita dalle liste alternativa all'avviamento a tempo indeterminato. Esso fornisce delle indicazioni sulla corretta specificazione del modello più semplice. Per entrambi i modelli come variabili esplicative sono considerate l'età al momento del licenziamento, il diritto all'indennità, il sesso, il settore di provenienza, la provincia di residenza, la qualifica, il numero di componenti a carico in famiglia, l'anno di immissione in lista e la classe di età. Quest'ultima variabile, moltiplicata per la dummy indicante il possesso o meno dell'indennità, permette di misurare le variazioni dell'effetto dell'indennità di mobilità con la classe di età di appartenenza del lavoratore⁵.
- 3.3. Risultati: per quanto riguarda il modello ad uscita singola in tutti i casi risulta esservi una dipendenza negativa del rischio dalla durata di permanenza in lista. Il rischio tende a crescere all'aumentare del carico familiare per gli uomini e a diminuire per le donne, a conferma della separazione dei due sessi in famiglia rispettivamente nel lavoro di mercato e nel lavoro domestico. Il rischio cresce anche all'abbassarsi dell'età del lavoratore e col non usufruire dell'indennità, la quale riduce la probabilità di rioccupazione soprattutto per i più vecchi e per le donne. Infine, nella disaggregazione per provincia di residenza, il rischio risulta essere inferiore per i residenti a Milano ("fattore Milano"). Per quanto riguarda il modello ad uscite multiple, che conferma i risultati ottenuti con quello più semplice relativamente all'uscita per avviamento, c'è l'evidenza di una relazione positiva tra la durata di permanenza in lista e la probabilità di cancellazione. Specularmente a prima, l'indennità ha un effetto positivo e i carichi familiari negativo per gli uomini e positivo per le donne. L'"effetto Milano" compare anche in questo caso, quindi i milanesi mostrano un rischio più basso sia per gli avviamenti che per le cancellazioni.

⁵ Detto in altre parole l'interazione fra le variabili 'diritto all'indennità' e 'classe di età' permette di misurare la variazione dell'effetto differenziale del trattamento col poter usufruire dell'indennità.

4. Conclusioni

L'indennità tende a prolungare la durata di disoccupazione⁶, specialmente per i lavoratori delle classi di età più elevate⁷. Per prevenire tale effetto negativo dell'indennità sulla probabilità di reimpiego dovrebbero essere attivate delle adeguate misure di controllo dell'effettiva azione di ricerca e/o accettazione delle offerte di lavoro da parte dei lavoratori in mobilità e della loro estraneità al mercato del lavoro nero. Per quanto riguarda il “fattore Milano”, esso potrebbe essere dovuto al fatto che l'età media dei lavoratori è più elevata a Milano che nel resto della regione e vi è una forte presenza di iscritti ultra cinquantenni con diritto al sussidio. Si ipotizza anche un possibile *mismatch* tra le richieste della domanda e le caratteristiche dell'offerta nelle liste ed una scarsa propensione dei lavoratori milanesi alla mobilità territoriale.

⁶ L'effetto indennità è negativo.

⁷ L'effetto differenziale del trattamento è negativo per coloro che possiedono l'indennità.

Brunello G. e R. Miniaci (1997b), “Benefit transfers in Italy: an empirical study of mobility lists in the Milan area”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 59, pp. 329-347.

1. Ambito e scopo della valutazione

1.1. Area geografica: regione Lombardia.

1.2. Periodo: ottobre 1992⁸ ÷ maggio 1995.

1.3. Fonte/i: archivi amministrativi dell’Agenzia Regionale per l’Impiego lombarda.

1.4. Popolazione d’interesse: lavoratori con diritto all’indennità di età inferiore ai 50 anni, esclusi quelli coinvolti da assunzioni collettive e/o licenziati da industrie chimiche⁹.

1.5. Obiettivi: verifica dell’effetto, a priori incerto, sulla probabilità di rioccupazione dell’anno aggiuntivo di permanenza in lista e riscossione dell’indennità per i soggetti di età compresa tra i 40 e i 49 anni¹⁰.

2. Analisi descrittiva

2.1. Variabili utilizzate: sesso, classe di età, provincia di residenza, numero di persone a carico, qualifica professionale, settore di attività economica dell’impresa di provenienza, durata di permanenza in lista, condizione rispetto alla lista alla data del 31 maggio 1995.

2.2. Campione: 23.111 soggetti, il 58% dei quali di età inferiore ai 40 anni.

2.3. Distribuzioni considerate: distribuzione dello stato dei lavoratori nella lista per sesso, classe di età e qualifica professionale.

2.4. Evidenze salienti: le donne presentano sia meno assunzioni a tempo indeterminato che più cancellazioni degli uomini; lo stesso dicasi per le qualifiche operaie più basse rispetto a quelle specializzate. La frequenza relativa di assunzioni a tempo indeterminato aumenta significativamente all’abbassarsi dell’età.

3. Analisi econometrica

3.1. Stima non parametrica della funzione di sopravvivenza: si effettua un primo confronto fra i lavoratori con meno di 40 anni e quelli di età compresa tra 40 e 49 anni guardando alla stima di Kaplan-Meier della funzione di sopravvivenza per ciascun gruppo. La probabilità di sopravvivenza decresce molto più rapidamente per i lavoratori giovani. Questo è dovuto alla combinazione dell’effetto *pure age*¹¹ (cioè gli individui più giovani hanno un salario di riserva più basso e maggiori offerte di lavoro rispetto agli altri indipendentemente dalla

⁸ La qualità dei dati amministrativi è notevolmente migliorata dopo l’estate del 1992, quando è stata attivata una procedura abbastanza omogenea di raccolta delle informazioni.

⁹ I lavoratori licenziati da imprese chimiche sono sottoposti ad un trattamento diverso rispetto agli altri.

¹⁰ Si vuole verificare l’effetto differenziale del trattamento nella popolazione degli indennizzati.

¹¹ Effetto età.

politica) e dell'effetto *entitlement*¹² (cioè il poter percepire più a lungo il sussidio scoraggia la ricerca di lavoro da parte dei più anziani e li rende più selettivi).

- 3.2. Modello/i per la valutazione: per discriminare l'effetto *entitlement* dall'effetto *pure age* si stima un modello a rischi proporzionali nella forma semi-parametrica¹³ con funzione di rischio costante a tratti ed intervalli mensili. Allo scopo di controllare l'effetto *pure age* si usano due metodi alternativi: col primo si include tra le variabili esplicative un polinomio del quarto ordine nell'età, col secondo si considera un sottogruppo di lavoratori il più possibile omogeneo rispetto all'età e cioè solo coloro che hanno tra 39 e 41 anni. Come variabili esplicative vi sono il sesso, la qualifica professionale, il settore di provenienza, il numero di persone a carico e, ovviamente, la classe di età, per poter identificare l'effetto *entitlement*. I due modelli vengono stimati nel campione complessivo e in sotto-campioni di soggetti selezionati in base al sesso, alla qualifica professionale e ad entrambi.
- 3.3. Risultati: le stime dei parametri con i due metodi danno risultati concordi. Nel campione complessivo gli uomini hanno un rischio significativamente superiore a quello delle donne, lo stesso vale per gli individui che hanno più persone a carico. L'effetto *entitlement* risulta significativo: data l'età, la probabilità condizionata di uscire dallo stato di disoccupazione è maggiore per i più giovani. Per quanto riguarda la disaggregazione per qualifica professionale, l'effetto *entitlement* risulta significativo solo per gli operai e all'interno di questo gruppo non è significativo per quelli specializzati. Per quanto riguarda, invece, la disaggregazione per genere, vi sono due differenze principali tra i sessi: il numero di persone a carico accresce il rischio per gli uomini e lo riduce per le donne, che più usualmente sono impegnate nel lavoro domestico, e l'effetto *entitlement* non è significativo per gli uomini. Quest'ultima differenza è più pronunciata tra gli impiegati che tra gli operai, per i secondi, infatti, l'effetto *entitlement* è negativo per entrambi i sessi.

4. Conclusioni

Risulta che, condizionatamente all'età, offrire ai lavoratori più anziani un anno addizionale di benefici riduce la loro probabilità di rioccupazione, specialmente per le donne. Quindi, con i dati considerati, gli effetti negativi di un trattamento più favorevole per i lavoratori più anziani, dovuti ad un salario di riserva maggiore, prevalgono sugli effetti positivi, prodotti da trasferimenti potenzialmente superiori alle imprese, dal lato della domanda. Se la politica avesse semplicemente l'obiettivo di proteggere i lavoratori più anziani accrescendone la probabilità di reimpiego a tempo indeterminato, essa dovrebbe essere ridisegnata riducendo l'entità del sussidio o accorciando la durata addizionale del diritto.

¹² Effetto differenziale del trattamento.

¹³ Si considera la forma semi-parametrica allo scopo di attenuare gli effetti sui risultati dovuti alla presenza di una possibile eterogeneità non osservabile.

Borzaga C. e M. Carpita (1997), “Le determinanti della durata di iscrizione alle liste di mobilità: i casi della regione Veneto e della provincia di Trento”, in Borzaga C. e G. Brunello (a cura di), *L’impatto delle politiche attive del lavoro in Italia*, Edizioni Scientifiche italiane, Firenze.

1. Ambito e scopo della valutazione

1.1. Area geografica: provincia di Trento e regione Veneto.

1.2. Periodo: 1 gennaio 1993 ÷ 31 dicembre 1993¹⁴.

1.3. Fonte/i: archivi amministrativi dell’Agenzia del Lavoro di Trento e dell’Agenzia per l’Impiego del Veneto.

1.4. Popolazione d’interesse: si considerano, separatamente per le suddette aree, i lavoratori iscritti alle liste nel periodo di riferimento¹⁵. Nell’analisi econometrica vengono esclusi i soggetti coinvolti da assunzioni in blocco.

1.5. Obiettivi: il lavoro, che ha carattere esclusivamente esplorativo, ha lo scopo di valutare l’impatto delle caratteristiche osservabili dei soggetti e del tempo trascorso in lista sulla probabilità di rioccupazione e di determinare, fissate le caratteristiche di un particolare individuo, la durata attesa di permanenza in lista.

2. Analisi descrittiva

2.1. Variabili utilizzate: per entrambe le aree considerate sono disponibili le variabili: sesso, età, settore e qualifica dell’ultimo impiego, durata di permanenza in lista, godimento o meno dell’indennità, condizione rispetto alla lista alla data del 31 dicembre 1993. Per la provincia di Trento sono noti anche lo stato civile, il titolo di studio, la provenienza o meno dalla cassa integrazione guadagni (CIG) oppure dalla disoccupazione speciale e per la regione Veneto la provincia di residenza.

2.2. Campione: il campione è costituito da 691 soggetti per la provincia di Trento e 951 soggetti per la regione Veneto¹⁶. La maggior parte di essi è costituita da operai e proviene dal settore industriale. In entrambe le aree prevalgono gli uomini e la classe di età “30-49 anni”, anche se il Veneto è caratterizzato da un peso piuttosto rilevante della componente femminile (48% contro 39%), la quale interessa soprattutto le più giovani. A differenza del Veneto, a Trento prevalgono gli operai maschi più anziani del settore manifatturiero tra coloro che percepiscono l’indennità.

¹⁴ Gli autori hanno scelto di esaminare un solo anno per cercare di mantenere invariate sia le caratteristiche dei lavoratori interessati che le condizioni del mercato del lavoro in cui essi sono venuti ad operare. Inoltre nel periodo di un anno vi è un numero sufficiente di avviamenti a tempo indeterminato e nel contempo un numero ridotto di cancellazioni per decorrenza del tempo concesso di iscrizione in lista.

¹⁵ Per la regione Veneto l’universo di riferimento è stato ridotto ad un campione di 1000 soggetti, stratificato in base al sesso, all’età e alla provincia di residenza.

¹⁶ Sono stati considerati gli individui per i quali la qualità dell’informazione è sufficientemente accurata.

2.3. Distribuzioni considerate: distribuzione della durata di permanenza in lista per condizione lavorativa¹⁷ e per condizione lavorativa e sesso.

2.4. Evidenze salienti: relativamente alla provincia di Trento si ha una prima importante indicazione: mentre per gli uomini aumenta progressivamente il rischio di permanere in lista, se dopo l'iscrizione non segue un avviamento in tempi brevi, per le donne la probabilità di reimpiego cresce con la durata del periodo di mobilità. Per quanto riguarda, invece, la regione Veneto, non sembrano esserci differenze rilevanti tra i due sessi.

3. Analisi econometrica

3.1. Stima non parametrica della funzione di sopravvivenza: si calcola la funzione empirica di sopravvivenza separatamente per i maschi e per le femmine. Dopo un anno i tassi di sopravvivenza per i due sessi risultano simili in Veneto e in Trentino, ma nella provincia di Trento, a conferma di quanto ottenuto nell'analisi descrittiva, la probabilità di rioccupazione sembra aumentare nel corso del tempo per le donne e ridursi invece per gli uomini.

3.2. Modello/i per la valutazione: per valutare l'impatto delle caratteristiche osservabili degli individui e della durata di permanenza in lista ci si serve di un modello a rischi proporzionali con rischio di base specificato sia nella forma parametrica di Weibull che nella forma semi-parametrica con funzione di rischio costante a tratti ed intervalli mensili. Quest'ultimo viene stimato per cercare di attenuare gli effetti dovuti alla presenza di una possibile eterogeneità non osservabile. Poiché spesso le aziende fanno un uso improprio dell'istituto di mobilità licenziando un lavoratore per poi assumerlo con un'altra denominazione al solo scopo di poter usufruire del bonus, i due modelli vengono stimati anche condizionatamente alle sole durate superiori ad un mese. L'analisi viene effettuata separatamente per gli uomini e per le donne, distinguendo pure coloro che non provengono dalla cassa integrazione guadagni (CIG), e viene infine differenziata per settore economico. Per la provincia di Trento come variabili esplicative sono considerate l'età, lo stato civile, il titolo di studio, il settore e la qualifica dell'ultimo impiego, la provenienza dalla CIG (o dalla disoccupazione speciale) e il diritto all'indennità. Per il Veneto non si hanno informazioni circa lo stato civile, il grado di istruzione e la provenienza dalla CIG, ma si conosce la provincia di residenza, la quale può essere considerata una buona *proxy* delle condizioni economiche dell'ambiente in cui l'individuo si trova ad operare.

3.3. Risultati: in entrambi i casi considerati il modello semi-parametrico fornisce stime analoghe a quelle che si ottengono con la parametrizzazione di Weibull, per cui per la stima della durata attesa di permanenza in lista ci si serve di quest'ultimo. Tale durata attesa viene calcolata in riferimento a differenti modalità delle variabili esplicative e risulta un'evidente diversità a seconda delle caratteristiche individuali del soggetto considerato e dell'ambiente in cui agisce. In generale vi è una dipendenza negativa della funzione di rischio dall'età del lavoratore al momento dell'iscrizione in lista. L'essere coniugato diminuisce la probabilità di rimanere in mobilità per gli uomini e la accresce per le donne¹⁸. Per quanto riguarda il settore di provenienza e la qualifica, questi non sembrano avere particolari effetti sulla probabilità di reimpiego, eccetto per gli operai maschi del settore dei servizi, che risultano favoriti, e per le impiegate venete nell'industria, che sono invece sfavorite rispetto alle

¹⁷ Per condizione lavorativa s'intende lo stato nella lista alla data del 31 dicembre 1993.

¹⁸ Questo è vero solo per la provincia di Trento visto che non si dispone della variabile 'stato civile' per il Veneto.

operaie. Il poter usufruire dell'indennità riduce in modo consistente le *chances* di rioccupazione sia per gli uomini che per le donne di Trento; non è così in Veneto dove il sussidio, pur mantenendo un effetto di segno negativo, non risulta essere significativo, ad eccezione del settore manifatturiero. Anche il fatto di provenire da una precedente esperienza di disoccupazione e inattività, quale la CIG o la disoccupazione speciale, influenza negativamente la probabilità di avviamento. Infine, a conferma di quanto già ottenuto nell'analisi precedente, la funzione di rischio cresce con la durata di permanenza in lista per le donne di Trento; per gli uomini e relativamente al Veneto, invece, il tempo già trascorso in lista risulta non significativo, ad eccezione del settore manifatturiero per le durate superiori a trenta giorni, dove le possibilità di ottenere una nuova occupazione si riducono col tempo.

4. Conclusioni

Gli effetti dell'iscrizione in lista sulla probabilità di rioccupazione dipendono da molteplici fattori che riguardano le caratteristiche sia dell'individuo (dell'offerta di lavoro) che della domanda e dell'ambiente in cui egli viene ad operare, nonché quelle proprie dell'istituto di mobilità. Dal lato della domanda, essa tende a discriminare i lavoratori più anziani e con un periodo più lungo di permanenza in lista, segnale di una ridotta produttività, e la manodopera meno qualificata. Per quanto riguarda il mercato del lavoro, più esso è dinamico e specializzato, maggiori possibilità di reimpiego sono offerte ai lavoratori, attenuando la discriminazione tra i sessi. Infine, un elemento passivo di politica del lavoro, quale il poter percepire un sussidio, non sembra produrre un effetto significativamente negativo sulle *chances* di reinserimento nel lavoro, eccetto nel caso di Trento dove a percepire l'indennità sono soprattutto gli operai anziani del settore manifatturiero i quali, oltre a beneficiare di periodi più lunghi di permanenza in lista, hanno la possibilità di essere comunque occupati in lavori socialmente utili alla scadenza dell'iscrizione.

Caroleo F., Clarizia P., Di Monte P., O' Higgins N. (1997), "Liste di (im)mobilità? L'impatto della legge 223 sulla probabilità di rioccupazione. Studio di un caso: la Campania", in Borzaga C. e G. Brunello (a cura di), *L'impatto delle politiche attive del lavoro in Italia*, Firenze, Esi.

1. Ambito e scopo della valutazione

1.1. Area geografica: regione Campania.

1.2. Periodo: 11 agosto 1991 ÷ 31 dicembre 1994.

1.3. Fonte/i: archivi amministrativi dell'Agenzia Regionale per l'Impiego e dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione.

1.4. Popolazione d'interesse: universo dei lavoratori iscritti alle liste nel periodo di riferimento (il gruppo di esposti considerato nella valutazione d'impatto si riferisce, però, ai soli individui entrati in mobilità nei primi sei mesi dalla data di introduzione della legge 223/91, quindi non comprende coloro che sono stati iscritti mediante la legge 236/93).

1.5. Obiettivi: lo scopo del lavoro è quello di effettuare una valutazione d'impatto della legge 223 sulla probabilità di rioccupazione e sulla durata di disoccupazione in Campania. In particolare gli autori vogliono sottolineare come gli effetti di una stessa istituzione possano variare a seconda del contesto in cui essa viene applicata, in questo caso la Campania in contrapposizione alle altre regioni italiane, e confrontare i disoccupati iscritti nelle liste di mobilità con quelli iscritti nelle liste di disoccupazione ordinaria.

2. Analisi descrittiva

2.1. Variabili utilizzate: sesso, età al momento dell'ingresso in lista, classe di età¹⁹, titolo di studio, numero di persone a carico, qualifica professionale, settore di attività economica dell'impresa di provenienza, tasso di avviamento della circoscrizione di appartenenza²⁰, indicatore di occupazione alla data dell'11 febbraio '94²¹, durata di permanenza in lista, titolo giuridico di inserimento in lista²², condizione rispetto alla lista alla data del 31 dicembre '94²³.

2.2. Campione: si considerano 47.753 lavoratori dei quali emerge una scarsa appetibilità dovuta a bassi livelli di qualificazione e istruzione, spesso addirittura assente, ad un'età non più

¹⁹ La variabile 'classe di età' qui definita è diversa da quella incontrata finora: il primo gruppo di età comprende gli individui al di sotto dei 32 anni, il secondo quelli di età compresa tra 32 e 50 anni e il terzo quelli con più di 50 anni. Si effettua questa distinzione per tenere conto del fatto che gli iscritti alle liste di collocamento ordinario con meno di 32 anni possono essere avviati con contratti di formazione lavoro. Questi, assieme ai disoccupati con oltre due anni di iscrizione, sono gli unici, nelle liste di collocamento ordinario, ad essere oggetto di politica.

²⁰ Il tasso di avviamento circoscrizionale è una buona *proxy* delle condizioni del mercato del lavoro locale.

²¹ Variabile *dummy* che assume valore 1 se alla data dell'11 febbraio '94 l'individuo ha trovato lavoro e 0 altrimenti.

²² Il titolo giuridico di inserimento in lista indica in base a quale articolo di legge il lavoratore è stato iscritto alle liste di mobilità: il lavoratore proviene dalla CIG, dalla disoccupazione speciale o da un licenziamento collettivo? Ha diritto o meno all'indennità?

²³ Non viene utilizzata la variabile relativa all'indennità perché il gruppo degli esposti nella valutazione d'impatto comprende solo soggetti iscritti alle liste mediante la legge 223/91. Inoltre nella popolazione complessiva di riferimento soltanto lo 0,4% dei lavoratori non percepisce il sussidio.

giovanissima e alla provenienza da lunghi periodi di disoccupazione ed inattività (CIG e disoccupazione speciale). Lo stock dei lavoratori in mobilità in Campania, la regione con il più alto tasso di disoccupazione ed il più basso tasso di occupazione, è uno dei maggiori del Paese e, a differenza delle regioni del Centro-Nord, prevale la componente maschile (pari al 75,4%), in crescita rispetto al passato.

3. Analisi econometrica

- 3.1. Stima non parametrica della funzione di sopravvivenza²⁴: la funzione di sopravvivenza viene dapprima stimata nel campione complessivo: dopo tre anni la probabilità di essere ancora in lista è poco più del 93%. Questa probabilità è molto superiore a quella di altre regioni italiane, come ad esempio il Veneto e il Trentino Alto Adige dove essa raggiunge i 60 punti percentuali dopo solo un anno. La funzione di rischio corrispondente mostra una dipendenza negativa dalla durata e dei picchi dovuti presumibilmente all'operare dell'effetto del sussidio che è a scalare e a termine. Lo stimatore di Kaplan-Meier viene poi calcolato per sotto-gruppi di lavoratori selezionati in base al sesso, alla procedura che li ha posti in mobilità, al titolo di studio, all'età e al settore di provenienza. Risultano sfavoriti coloro che provengono dalla CIG, le donne, i più anziani e i meno istruiti. Risultano invece avvantaggiati i lavoratori provenienti dai servizi e dall'edilizia, settori che ricoprono la quota prevalente della domanda di lavoro regionale.
- 3.2. Modello/i per la valutazione: allo scopo di valutare l'impatto della legge 223 sulla probabilità di rioccupazione si confrontano gli iscritti nelle liste di mobilità con gli iscritti nelle liste di disoccupazione ordinaria. Più precisamente il gruppo degli esposti è rappresentato dai lavoratori messi in mobilità nei primi sei mesi dall'entrata in vigore della legge 223. Il gruppo di controllo, invece, è costituito dagli individui iscritti alle liste di disoccupazione ordinaria nello stesso intervallo di tempo. Si osservano tali gruppi dopo più di due anni, nel febbraio '94. Per entrambi sono disponibili informazioni sull'età, il sesso, il titolo di studio e il settore di provenienza. Il sotto-campione considerato degli iscritti in mobilità si differenzia da quello complessivo per la mancanza di lavoratori provenienti dalla disoccupazione speciale²⁵ e da quello dei non esposti per un'età media superiore, un livello medio di istruzione inferiore ed una prevalenza di soggetti del settore metalmeccanico piuttosto che dei servizi. Per valutare l'effetto della partecipazione alla lista di mobilità sulla probabilità di essere rioccupato si stima un modello *Switching Bivariate Probit*, il quale, a differenza del più semplice modello probit univariato, permette di controllare il *selection bias* e di stimare effetti diversi a seconda delle caratteristiche individuali considerate. Come variabili esplicative troviamo il sesso, la classe di età, il numero di persone a carico, la qualifica, il settore, il tasso di avviamento circoscrizionale e la provenienza o meno dalla CIG.
- 3.3. Risultati: l'impatto della partecipazione alla lista di mobilità, qualora risulti positivo, non lo è mai in modo significativo (anche considerando individui "tipo" diversi), mentre in alcuni casi, e soprattutto per coloro che provengono dalla CIG, esso è nettamente negativo. Come già visto nell'analisi di durata, sono favoriti coloro che provengono dall'edilizia e dai servizi (in particolare il turismo). La qualifica si rivela ininfluenza per gli iscritti alle liste di

²⁴ E' utile ricordare che non vi sono stati casi di cancellazione dalla lista per decorrenza dei termini poiché le scadenze sono state soggette a proroghe. Quindi le permanenze incomplete riguardano solo gli individui ancora in lista alla data del 31 dicembre '94.

²⁵ La disoccupazione speciale è stata ammessa al trattamento della mobilità con la legge 236 del 1993.

disoccupazione ordinaria, non è invece così per gli iscritti alle liste di mobilità, per i quali una qualifica superiore è vantaggiosa. La domanda locale, infine, ha un effetto positivo per entrambi i gruppi, anche se molto meno per quello degli esposti.

4. Conclusioni

L'appartenenza alle liste di mobilità è vista come un segnale avverso di scarsa qualità e produttività da parte delle imprese che assumono, le quali preferiscono gli iscritti alle liste di disoccupazione ordinaria. Tutto ciò è provato dal fatto che condizioni favorevoli della domanda di lavoro locale hanno un'influenza minore sulla probabilità di rioccupazione per i lavoratori in mobilità. Il mercato del lavoro campano è essenzialmente caratterizzato da una domanda di lavoro ciclica che interessa i settori ad alta stagionalità come il turismo e l'edilizia. Questo tipo di domanda coinvolge soprattutto gli iscritti alle liste ordinarie, per i quali si osservano periodi di disoccupazione inferiori all'anno che si alternano a periodi di occupazione. Alla precarietà di tali lavori stagionali si preferisce un sicuro posto nelle liste di mobilità, quindi si produce una rigidità anche da parte dell'offerta. A ciò si sommano le caratteristiche stesse dei lavoratori in mobilità che, scoraggiati da un lungo periodo di inattività, riducono la ricerca di lavoro e imparano a convivere con il proprio *status* di disoccupati considerandolo normale. Di conseguenza col tempo vi è una perdita di capacità professionale di questi individui che, come già detto, vengono ad essere scartati, in quanto iscritti alle liste di mobilità, dalla richiesta di lavoro delle imprese. Perciò in Campania l'istituto della mobilità risulta essere del tutto inadeguato: i trasferimenti economici non hanno alcun effetto non solo dal lato della domanda, ma anche dal lato dell'offerta, dove si alimenta una sorta di inerzia. Solo con l'attuazione di opportuni strumenti di politica attiva vi potrebbe essere una svolta.

Franceschini F. e U.Trivellato (1998), “L’impatto delle liste di mobilità nel Veneto: un sussidio di disoccupazione o uno strumento di politica attiva del lavoro?”, in Agenzia dell’Impiego del Veneto (a cura di), *Il mercato del lavoro veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1998*, Franco Angeli, Milano.

1. Ambito e scopo della valutazione

1.1. Area geografica: regione Veneto.

1.2. Periodo: 11 agosto 1991 ÷ 17 settembre 1997.

1.3. Fonte/i: archivi amministrativi dell’Agenzia Regionale per l’Impiego veneta.

1.4. Popolazione d’interesse: universo dei lavoratori iscritti alle liste nel periodo di riferimento.

1.5. Obiettivi: lo studio, un monitoraggio piuttosto che una valutazione, ha l’obiettivo di mostrare le principali evidenze contenute nei dati circa gli effetti dell’istituto della mobilità. In particolare gli autori, nell’impossibilità di confrontare gli esposti alla politica con un adeguato gruppo di controllo, sfruttano la variabilità dei benefici da essa offerti con l’età ed esaminano le differenze tra i lavoratori più giovani e quelli meno giovani²⁶, che hanno diritto ad un periodo più lungo di iscrizione in lista.

2. Analisi descrittiva

2.1. Variabili utilizzate: sesso, classe di età, provincia di residenza, titolo di studio, qualifica professionale, settore di attività economica dell’impresa di provenienza, durata di permanenza in lista, godimento o meno dell’indennità, condizione rispetto alla lista alla data del 17 settembre 1997.

2.2. Campione: la popolazione oggetto di studio è costituita da 47.321 soggetti, in prevalenza donne (54%), le quali appartengono soprattutto alla classe di età più giovane (77%). Tra gli uomini, invece, è più alta la quota di individui fra 40 e 49 anni (23% contro 17%) e con 50 anni e più (28% contro 6%).

2.3. Distribuzioni considerate: distribuzione delle durate di permanenza in lista dei lavoratori avviati condizionatamente alla coppia di variabili ‘classe di età’ e ‘godimento dell’indennità’.

2.4. Evidenze salienti: sia per gli indennizzati che per i non indennizzati le tre distribuzioni per classe di età mostrano un picco in corrispondenza rispettivamente del primo, del secondo e del terzo anno. Per ogni classe di età, si osservano anche dei picchi in corrispondenza degli anni successivi alla durata massima ammessa, con due possibili interpretazioni. La prima è legata al fatto che le aziende spesso assumono il lavoratore con indennità non appena iscritto in lista (bonus maggiore) inizialmente con un contratto a tempo determinato di un anno per poter godere di maggiori tagli nei contributi fiscali. La seconda, invece, è legata alla collusione del comportamento di massimizzazione dei benefici di entrambe le parti: il lavoratore, che rimane in lista il più possibile, e l’impresa, che lo assume prima con un

²⁶ L’effetto differenziale del trattamento.

contratto a tempo determinato di un anno. Infine, i lavoratori che sono privi del sussidio presentano una proporzione di durate brevi notevolmente superiore a quella degli altri, segnalando, quindi, un impatto negativo dell'indennità.

3. Analisi econometrica

3.1. Stima non parametrica della funzione di sopravvivenza: si stima la funzione di sopravvivenza nel campione complessivo e in sottogruppi di lavoratori selezionati inizialmente sulla base di un'unica variabile (il sesso, la classe di età e il diritto o meno all'indennità) e poi di una coppia di variabili (il sesso e l'età, l'età e il diritto all'indennità, il diritto all'indennità e il sesso). Si nota innanzitutto un *effetto indennità*, nel senso che gli indennizzati presentano una minore probabilità di rioccupazione, soprattutto per le durate più lunghe, e un *effetto età*, cioè gli anziani sono sfavoriti rispetto ai più giovani. Uomini e donne nel complesso non presentano differenze (quelle più marcate le troviamo per le classi di età più avanzate); vi sono invece differenze all'interno dello stesso sesso solo per gli uomini a seconda della riscossione o meno del sussidio, ad indicare un più forte impatto negativo dell'indennità tra gli uomini che non tra le donne. Infine si nota che l'*effetto indennità* è particolarmente intenso per i lavoratori con più di 49 anni, mentre non è vistoso per la classe di età intermedia ed addirittura inesistente nel gruppo di lavoratori con meno di 40 anni, per i quali l'effetto positivo del sussidio prevale su quello negativo.

3.2. Modello/i per la valutazione: si stima un modello a rischi proporzionali, con funzione di rischio di base di Weibull e con variabili esplicative il sesso, l'età, il titolo di studio, la provincia di residenza, il settore di attività economica dell'impresa di provenienza, la qualifica professionale e il diritto o meno all'indennità. Esso viene stimato sia sull'intero campione che su convenienti sottogruppi, risultati da stratificazioni alternativamente in base al sesso, la classe di età, il godimento o meno dell'indennità, la provincia di residenza e il settore di provenienza.

3.3. Risultati: si osserva, innanzitutto, una dipendenza negativa dalla durata di permanenza in lista. Per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori, le donne sono svantaggiate rispetto agli uomini, e l'aver un livello di istruzione medio-basso e l'essere operaio favorisce la probabilità di ottenere una nuova occupazione. Sono favoriti, inoltre, i lavoratori che provengono dal settore dell'edilizia e risiedono nelle province di Belluno e Treviso. Per quanto riguarda, infine, le caratteristiche istituzionali della mobilità si conferma quanto detto nell'analisi non parametrica circa l'*effetto indennità*, l'*effetto età* e la loro combinazione.

4. Conclusioni

Prevale l'effetto negativo dell'indennità, che viene ad essere un 'sussidio di disoccupazione', nel ridurre le *chances* di rioccupazione per i lavoratori ultra quarantenni e soprattutto con 50 anni e più. Per i lavoratori con meno di 40 anni, invece, l'indennità agisce come uno strumento di politica attiva del lavoro, favorendo le probabilità di uscita dalla lista. Ciò è dovuto al concorso di vari fattori, come ad esempio la preferenza delle imprese ad assumere personale giovane, e, in particolare, all'articolazione stessa dei benefici previsti dall'istituto di mobilità, i quali risultano essere maggiori per i lavoratori più anziani, che possono godere più a lungo dell'indennità e servirsi della 'mobilità lunga', scoraggiandone la ricerca di lavoro.

Caruso E. (2001), “Durata della disoccupazione e probabilità di reimpiego in presenza di incentivi all’assunzione: l’evidenza empirica della lista di mobilità della regione Umbria”, *Politica Economica*, vol. 17 (n. 1): pp. 73-95.

1. Ambito e scopo della valutazione

1.1. Area geografica: regione Umbria.

1.2. Periodo: 1 gennaio 1995 ÷ 31 dicembre 1998²⁷.

1.3. Fonte/i: archivi amministrativi dell’Agenzia per l’Impiego dell’Umbria.

1.4. Popolazione d’interesse: universo dei lavoratori iscritti alle liste nel periodo di riferimento.

1.5. Obiettivi: lo scopo del lavoro è quello di valutare l’effetto sulla probabilità di rioccupazione sia delle caratteristiche istituzionali della mobilità che delle caratteristiche individuali e professionali dei lavoratori da essa coinvolti. In particolare l’autrice vuole studiare le diversità tra beneficiari e non beneficiari dell’indennità di mobilità e tra gli iscritti al variare dell’età²⁸.

2. Analisi descrittiva

2.1. Variabili utilizzate: sesso, età al momento dell’uscita dalla lista, classe di età (al momento dell’iscrizione), numero di persone a carico, qualifica professionale, settore di provenienza, durata di permanenza nella lista, godimento o meno dell’indennità, condizione rispetto alla lista alla data del 31 dicembre ‘98.

2.2. Campione: 12.073 soggetti, in prevalenza indennizzati (66%) e di sesso maschile (54%).

2.3. Distribuzioni considerate: distribuzione dei transitati per stato nella lista, classe di età e diritto all’indennità, e per stato nella lista e sesso.

2.4. Evidenze salienti: i lavoratori senza indennità di mobilità presentano un tasso di assunzione a tempo pieno e indeterminato superiore rispetto ai lavoratori indennizzati e in particolare i lavoratori più anziani con diritto al sussidio hanno il più basso tasso di assunzione e il più alto tasso di cancellazione. Le donne presentano un tasso di assunzione permanente notevolmente inferiore a quello degli uomini.

3. Analisi econometrica

3.1. Stima non parametrica della funzione di sopravvivenza: si stima la funzione di sopravvivenza per *diritto di permanenza in lista*²⁹ e la funzione di rischio rispettivamente

²⁷ Si escludono dall’analisi soggetti coinvolti da avviamenti in blocco, infatti con la legge 451 del 1994 è stato vietato l’utilizzo delle liste di mobilità nel caso di ristrutturazione di gruppi industriali o di variazioni della ragione sociale.

²⁸ L’autrice vuole stimare l’effetto indennità e l’effetto differenziale del trattamento.

²⁹ Per classe di età di appartenenza.

per *tipologia di lista*³⁰ e sesso. Queste funzioni empiriche confermano i risultati che si ottengono dalla stima del modello di durata.

- 3.2. Modello/i per la valutazione: si stima un modello a rischi proporzionali con specificazione della durata sia tramite la distribuzione Weibull che tramite la distribuzione log-logistica e con variabili esplicative l'età al momento dell'uscita dalla lista, il numero di persone a carico, il diritto all'indennità, il sesso, la classe di età, la qualifica e il settore di provenienza dapprima nel campione complessivo e poi rispettivamente per tipologia di lista e sesso.
- 3.3. Risultati: risulta esservi la combinazione di un *effetto età* e di un *effetto durata del diritto alla tutela*³¹, nel senso che i lavoratori giovani presentano una maggiore probabilità di rioccupazione sia perché favoriti rispetto ai più vecchi nelle assunzioni da parte delle imprese considerato il loro minore salario di riserva (*effetto età*) sia perché caratterizzati da una minore durata del diritto a permanere in lista che li induce ad accelerare le uscite dallo stato di disoccupazione (*effetto durata del diritto alla tutela*). Anche il poter usufruire del sussidio e il fatto di essere donna influenzano negativamente la probabilità di rioccupazione. Il modello log-logistico indica un andamento non monotono della funzione di rischio che è inizialmente crescente e poi decrescente. Questo conferma l'evidenza empirica che i lavoratori, specie se indennizzati, tendono ad accelerare le proprie uscite in prossimità della scadenza del tempo concesso in lista. Dalla disaggregazione per tipologia di lista la durata del diritto non risulta significativa per i lavoratori senza prestazione di mobilità. Essi, disponendo per un breve periodo di tempo del modesto sussidio ordinario di disoccupazione, hanno un salario di riserva inferiore a quello degli indennizzati (che, come abbiamo visto, presentano un minore tasso di assunzione permanente), il quale non viene a dipendere dal tempo concesso in lista sulla base dell'età anagrafica al momento dell'iscrizione. Mentre i non indennizzati presentano una funzione di rischio decrescente, tale per cui cioè la probabilità di rioccupazione diminuisce col tempo trascorso in lista, per coloro che possono usufruire del sussidio il modello log-logistico indica un andamento del tipo già descritto. Questo infatti, nel campione complessivo, è dovuto alla prevalenza di individui con diritto all'indennità. Infine dalla disaggregazione per genere si nota che maggiori carichi familiari aumentano il rischio per gli uomini, ma lo riducono per le donne. Ciò riflette molto chiaramente la divisione tra i due sessi nel lavoro domestico e di mercato con evidente specializzazione delle donne nel primo tipo di occupazione.

4. Conclusioni

Il risultato rilevante emerso dall'analisi è l'effetto negativo prodotto dall'indennità, il quale è tanto più forte quanto maggiore è la durata del tempo concesso in lista. Esso viene ad associarsi all'effetto negativo dell'età, nel senso che coloro che hanno diritto a poter godere più a lungo dell'indennità sono caratterizzati da una minore probabilità di reimpiego sia perché discriminati dalle aziende in base all'età, nonostante il bonus più consistente che essi apportano, sia perché più selettivi nei confronti delle offerte di lavoro avendo un salario di riserva superiore. L'autrice afferma che per poter effettivamente favorire il rientro nel mondo del lavoro dei disoccupati in mobilità più che ridurre l'entità degli aiuti economici ad essi offerti, si dovrebbe ridurre la durata di tali concessioni.

³⁰ Per diritto o meno all'indennità.

³¹ Effetto differenziale del trattamento.

Paggiaro A. e U. Trivellato (2002), “Assessing the effects of the ‘Mobility Lists’ programme by flexible duration models”, *Labour*, vol. 16 (n. 2), pp. 235-266.

1. Ambito e scopo della valutazione

1.1. Area geografica: regione Veneto.

1.2. Periodo: 1 gennaio 1995³² ÷ 31 marzo 1999.

1.3. Fonte/i: archivi amministrativi dell’Agenzia Regionale per l’Impiego veneta.

1.4. Popolazione d’interesse: universo dei lavoratori iscritti alle liste nel periodo di riferimento (nella stima del modello per la valutazione vengono esclusi i soggetti da 50 anni in su e si considerano separatamente gli iscritti alle liste in base alla legge 223/91 e alla legge 236/93).

1.5. Obiettivi: gli autori si chiedono se, *ceteris paribus*, il permettere ai lavoratori più anziani di rimanere più a lungo nelle liste, e quindi di poter trarre maggiori benefici, accresce la loro probabilità di rioccupazione rispetto ai lavoratori più giovani. Più precisamente, data l’impossibilità di identificare un adeguato gruppo di confronto a quello degli esposti, essi si concentrano sugli effetti differenziali della politica tra i lavoratori iscritti alle liste sfruttando la variabilità dei benefici da essa offerti con l’età, condizionatamente alla riscossione o meno del sussidio³³. Esclusi i soggetti di età superiore ai 49 anni, che nella maggior parte dei casi stanno semplicemente transitando verso il ritiro dalla forza lavoro, gli autori vogliono stimare l’impatto, a priori incerto, sulle possibilità di reimpiego dell’anno aggiuntivo di permanenza in lista per coloro che hanno più di 39 anni, separatamente nei due gruppi degli aventi o meno diritto all’indennità³⁴.

2. Analisi descrittiva

2.1. Variabili utilizzate: sesso, età, classe di età, qualifica professionale, settore di provenienza, provincia di residenza, durata di permanenza in lista, diritto all’indennità, data di iscrizione, stato corrente nella lista³⁵.

2.2. Campione: nel campione, costituito da 42.061 unità, prevalgono le donne (59%), che, a differenza degli uomini, provengono soprattutto da imprese con meno di 15 addetti (64%

³² La qualità dei dati amministrativi è notevolmente migliorata dopo il 1995 in seguito ad apprezzabili progressi nella gestione dei dati, a cambiamenti nella legislazione (la legge 451 del 1994) e ad un’attenta revisione del *database* amministrativo.

³³ La dimensione dell’impresa di provenienza, il tipo di contratto e l’anzianità aziendale sono correlati l’uno con l’altro e con caratteristiche individuali non osservate, ed essi congiuntamente determinano l’iscrizione nelle liste e l’esposizione a diversi trattamenti del programma. Un modo ragionevole di trattare questo problema è condurre separatamente l’analisi per i lavoratori licenziati da imprese con più o meno di 15 addetti.

³⁴ In poche parole gli autori vogliono verificare l’effetto differenziale del trattamento (l’effetto durata del diritto) separatamente nel gruppo degli indennizzati e dei non indennizzati.

³⁵ Per alcuni dei 43.734 lavoratori transitati nelle liste da gennaio 95 a marzo 99 mancano i dati relativi alle variabili ‘titolo di studio’ e ‘qualifica professionale’. Poiché quest’informazione mancante risulta essere distribuita a caso e l’istruzione è altamente correlata con la qualifica e il tipo d’impresa di provenienza, gli autori hanno deciso di trascurare la variabile ‘titolo di studio’ e limitare l’analisi ai 42.061 soggetti che presentano dati completi su tutte le altre variabili.

contro 44%), e i soggetti più giovani (66%), in particolare tra le donne (76% contro 51%) e tra i lavoratori provenienti da piccole aziende.

- 2.3. Distribuzioni considerate: distribuzione dello stato dei lavoratori nella lista congiuntamente per sesso, classe di età e diritto all'indennità; distribuzione delle durate complete di permanenza in lista (degli avviati e dei cancellati) per classe di età.
- 2.4. Evidenze salienti: le donne presentano un tasso di avviamento inferiore ed un tasso di cancellazione superiore a quello degli uomini. La frequenza relativa delle assunzioni si riduce notevolmente per i soggetti da 50 anni in su. La maggior parte degli episodi che si concludono con la cancellazione sono in corrispondenza delle permanenze massime concesse in lista, il che significa che non sono interrotti da lavori temporanei. Gli altri, invece, rappresentati dal picco rispettivamente al secondo e al terzo anno per le prime due classi di età, indicano contratti a tempo determinato di un anno. Le distribuzioni relative ai lavoratori assunti hanno frequenze apprezzabilmente più alte all'inizio e dopo il picco del primo anno. Questo suggerisce che la maggior parte degli assunti trova lavoro poco dopo l'iscrizione in lista sia con un contratto subito a tempo indeterminato che con un contratto inizialmente a tempo determinato di un anno.

3. Analisi econometrica

- 3.1. Stima non parametrica della funzione di sopravvivenza: si confrontano le stime di Kaplan-Meier delle funzioni di sopravvivenza per vari sotto-campioni di lavoratori, selezionati in base al sesso, al diritto all'indennità e alla classe di età di appartenenza. Si nota l'andamento a gradini, in corrispondenza agli anni, delle funzioni di sopravvivenza, le quali differiscono per le tre classi di età, indicando una probabilità di rioccupazione significativamente maggiore all'abbassarsi dell'età. Questo è particolarmente evidente per le donne e per coloro che percepiscono il sussidio; invece, per i lavoratori maschi senza indennità le funzioni di sopravvivenza dei primi due gruppi di età sono abbastanza simili.
- 3.2. Modello/i per la valutazione: si stima un modello a rischi proporzionali nella forma semi-parametrica controllando l'eterogeneità non osservata con la specificazione non parametrica dei punti di massa di Heckman e Singer. Gli autori vogliono stimare il profilo del *differential treatment effect* (dell'effetto dell'anno aggiuntivo di permanenza in lista per i lavoratori da 40 anni in su) nel tempo. Esso è catturato dall'interazione tra una variabile indicatrice della classe di età e il rischio di base: per ciascun intervallo di tempo in cui il rischio è costante, si stima la differenza fra il rischio dei lavoratori con età compresa tra i 40 e i 49 anni e quello dei lavoratori con età inferiore ai 40 anni, presi come gruppo di riferimento. Per controllare il *true age effect* e distinguerlo da quello dovuto al trattamento si include tra le variabili esplicative³⁶ un polinomio nell'età di grado opportuno. Come già detto, l'analisi deve essere condotta separatamente per i due gruppi di lavoratori con e senza l'indennità. Risulta, però, conveniente stratificare anche per il sesso, quindi, gli autori procedono alla ricerca di specificazione del modello su quattro sotto-popolazioni. Il modello più generale da cui partono è quello che permette strutture parametriche completamente diverse per le due classi di età considerate. Il modello finale a cui arrivano assume l'uguaglianza su tutti i parametri di eterogeneità nei due gruppi e descrive l'effetto

³⁶ Come variabili esplicative per il controllo dell'eterogeneità osservata vi sono la qualifica (operaio/impiegato) nell'ultimo impiego, il settore di provenienza, l'anno di iscrizione in lista (*proxy* del ciclo) e la provincia di residenza (*proxy* delle condizioni della domanda di lavoro locale).

differenziale del trattamento solo su quattro intervalli di tempo: il primo e il secondo anno³⁷ e l'ultima settimana di entrambi. Esso può essere visto come una generalizzazione delle specificazioni adottate negli studi precedenti che assumono un unico effetto differenziale medio nell'intero *spell* considerato.

- 3.3. Risultati: dalla rappresentazione grafica del rischio di base, si vede una dipendenza negativa dalla durata sia nel primo che nel secondo anno con dei picchi in corrispondenza degli ultimi giorni di ciascuno di essi. La distinzione impiegato/operaio è significativa solo per i lavoratori maschi, per i quali essere impiegato riduce sistematicamente la probabilità di rioccupazione. I parametri associati alle altre variabili esplicative sono tutti significativi, quindi vi è una dipendenza dal settore, dalla domanda locale e dai fattori ciclici. Per quanto riguarda l'argomento d'interesse, ovvero l'effetto differenziale del trattamento nel tempo, vi è un problema di identificazione nel secondo anno, a causa dei provvedimenti stessi del programma e del piano di osservazione³⁸, quindi si possono interpretare solo i parametri attinenti al primo anno. Relativamente al gruppo di coloro che hanno diritto all'indennità, i lavoratori più anziani, che possono godere più a lungo di sostanziali benefici, presentano una probabilità di rioccupazione significativamente minore rispetto ai loro colleghi più giovani. L'effetto differenziale del trattamento varia sensibilmente col tempo trascorso in lista: esso è uniformemente negativo, ma più elevato alla fine del primo anno, quando i lavoratori più giovani si apprestano alla cessazione dei benefici. Inoltre, il profilo dell'effetto differenziale varia col sesso: esso è negativo fin dall'inizio per le donne, mentre è ritardato alla fine del primo anno, ma allo stesso tempo è più consistente per gli uomini. Per quanto riguarda, invece, i soggetti licenziati da piccole imprese, per i quali il miglior trattamento del programma consiste semplicemente di un periodo più lungo permesso in lista, senza alcun trasferimento di benefici, non vi sono effetti differenziali significativi nel corso del primo anno.

4. Conclusioni

I risultati ottenuti suggeriscono che se il programma mira ad accrescere la probabilità di reimpiego dei lavoratori più anziani, esso deve essere ridimensionato, riducendo l'entità del sussidio o accorciando la durata addizionale di permanenza in lista. Vengono fornite indirette ma inequivocabili indicazioni circa l'uso delle aziende di cumulare i tagli nei contributi sociali assumendo i lavoratori inizialmente con un contratto a tempo determinato di un anno. Questo ci dice che il trasferimento di benefici alle imprese da parte dei lavoratori sembrerebbe non giocare un ruolo dominante (anche a causa del prevalere dell'elemento passivo della politica) quando confrontato con l'effetto della riduzione nei contributi sociali. E' questa la parte più consistente dei vantaggi offerti ai potenziali datori, ed è anche invariante alla dimensione dell'impresa di provenienza del lavoratore e alla sua età.

³⁷ In base ai provvedimenti del programma, non è possibile osservare lavoratori giovani con permanenza in lista superiore ai due anni, per cui si è deciso di restringere l'analisi ai primi due anni, censurando i periodi più lunghi.

³⁸ L'insieme dei lavoratori giovani con durate superiori all'anno consiste interamente di soggetti che hanno ottenuto contratti a tempo determinato, quindi vi è un processo endogeno di censura per tali durate che produce una stima distorta dell'effetto differenziale del trattamento in corrispondenza di esse.

Paggiaro A. e U. Trivellato (2001), “Il monitoraggio e la valutazione delle ‘Liste di mobilità’: prime evidenze dalla integrazione con gli archivi Netlabor”, in Trivellato U. (2001) (a cura di), *Servizi per l’impiego e ricerche sul lavoro. L’esperienza del Veneto*, Quaderni di economia del lavoro, 72, Franco Angeli, Milano.

1. Ambito e scopo della valutazione

1.1. Area geografica: province di Belluno, Treviso e Vicenza³⁹.

1.2. Periodo: 1 gennaio 1995 ÷ 31 marzo 1999⁴⁰.

1.3. Fonte/i: archivio formatosi dall’integrazione del *database* regionale delle liste di mobilità con gli archivi Netlabor per il Veneto.

1.4. Popolazione d’interesse: universo dei lavoratori iscritti alle liste nel periodo di riferimento (nella valutazione del programma si considerano separatamente gli individui aventi o meno diritto all’indennità).

1.5. Obiettivi: mediante l’abbinamento con Netlabor si cerca di reperire l’informazione mancante sugli eventi di occupazione non segnalati dalle liste per la ricostruzione della storia lavorativa dei soggetti considerati. Dopo aver brevemente descritto la procedura di abbinamento tra le due fonti ed aver mostrato le nuove evidenze fornite dal *database* integrato, gli autori danno delle prime indicazioni per una riconsiderazione della valutazione dell’effetto differenziale del programma.

2. Analisi descrittiva

2.1. Variabili utilizzate: classe di età, diritto o meno all’indennità, stato nella lista alla data del 31 marzo ’99, tipologia di percorso lavorativo⁴¹, durata totale di permanenza in lista, durata di permanenza in lista con/senza occupazione a tempo determinato.

2.2. Campione: il totale degli abbinati comprende 14.381 individui dei 15.082 complessivamente transitati nelle liste nel periodo di riferimento (oltre il 95%). L’abbinamento è avvenuto mediante due fasi: nella prima è stato effettuato un abbinamento esatto dei *record* fra gli iscritti dei due archivi, con la seconda sono stati rilevati tutti gli episodi lavorativi registrati in Netlabor dei soggetti abbinati nella prima fase. Nel campione finale sono stati considerati i 14.381 abbinati per cui esiste almeno un evento lavorativo in Netlabor. Nell’analisi vengono, però, esclusi gli individui cancellati dalle liste per inadempienza degli obblighi o per mancanza dei requisiti. L’insieme considerato si riduce a 14.192 abbinati.

³⁹ E’ per le province di Belluno, Treviso e Vicenza che i dati provenienti da Netlabor sono maggiormente affidabili nel periodo considerato.

⁴⁰ Cfr. nota 35.

⁴¹ Gli autori considerano cinque tipologie di percorsi lavorativi in cui alternativamente vi sono: 1) episodi di sola occupazione a tempo determinato; 2) episodi di occupazione a tempo determinato ed un’assunzione a tempo indeterminato non derivante dalla trasformazione del precedente rapporto di lavoro; 3) episodi di lavoro a tempo determinato trasformato, al termine del periodo di permanenza in lista, in un lavoro a tempo indeterminato; 4) assunzioni dirette a tempo indeterminato senza alcuna occupazione a tempo determinato; 5) nessun episodio lavorativo.

2.3. Distribuzioni considerate: (1) distribuzione dei percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor per stato nelle liste di mobilità⁴² nel gruppo degli abbinati con eventi osservati durante l'iscrizione⁴³; (2) distribuzione degli abbinati per stato nella lista e classe di età secondo le due fonti (dati abbinati e liste di mobilità); (3) distribuzione della durata di permanenza in lista nel campione complessivo, per gli avviati e per i decaduti secondo le due fonti; (4) distribuzione della durata media di permanenza in lista per stato e classe di età secondo le due fonti; (5) distribuzione della durata media di permanenza in lista, con e senza occupazione a tempo determinato, per tipologia di percorso lavorativo (dati abbinati); (6) distribuzione delle durate di permanenza in lista per tipologia di percorso lavorativo (dati abbinati).

2.4. Evidenze salienti: con riferimento alle distribuzioni di cui al punto 2.3.

(1) Gli avviati a tempo indeterminato si distribuiscono prevalentemente nella terza e nella quarta tipologia di percorso lavorativo, a sostegno dell'ipotesi che, nella maggior parte dei casi, i lavoratori vengono assunti poco dopo l'iscrizione in lista direttamente con un contratto a tempo indeterminato o con un contratto a tempo determinato di un anno trasformato alla sua scadenza in un'occupazione permanente. Ben il 66% dei decaduti senza assunzioni a tempo determinato risulta essere assunto direttamente con un contratto a tempo indeterminato e solo per il 43% dei decaduti con assunzioni a tempo determinato si registrano in Netlabor solamente episodi di occupazione temporanea. Questo ci dice che Netlabor consente di individuare un numero di transizioni a tempo indeterminato parecchio superiore a quello documentato dagli archivi del programma. Osservazioni analoghe valgono per i lavoratori ancora in lista.

(2) Si conferma quanto detto al punto precedente. Il numero di assunzioni a tempo indeterminato cresce quasi del 50% con i dati abbinati. Vi è una parallela riduzione del numero di decaduti e di iscritti ancora in lista. Questo è particolarmente evidente per la classe di età più giovane.

(3) La forma delle distribuzioni delle durate di permanenza in lista rimane inalterata. A conferma di quanto detto al punto precedente vi è però un abbassamento dei picchi in corrispondenza ai multipli dell'anno per i decaduti ed un innalzamento delle frequenze relative agli avviati.

(4) Si nota la riduzione della durata media di permanenza in lista per i lavoratori ancora iscritti. Questa è dovuta alla probabilità maggiore di incontrare l'evento 'assunto a tempo indeterminato' per le durate più lunghe.

(5) Più di un terzo del tempo complessivamente trascorso in lista è di occupazione temporanea. Le durate medie di permanenza in lista senza occupazione sono inferiori per gli assunti a tempo indeterminato direttamente o con trasformazione di un contratto a tempo determinato. Quest'ultimi presentano una durata media di occupazione temporanea vicina all'anno. Ciò conferma quanto detto al punto (1) circa le modalità di assunzione adottate maggiormente dalle imprese.

(6) Per quanto riguarda la permanenza senza occupazione, su cui operano i vincoli imposti dalla legge, i picchi in corrispondenza ai multipli dell'anno si trovano solamente per i percorsi lavorativi che non si concludono con un'assunzione a tempo indeterminato (prima e ultima tipologia). Queste durate non riguardano solo i lavoratori decaduti, ma sono anche

⁴²Solo in questo caso lo stato corrente nella lista è definito diversamente da quanto visto finora. Mediante l'informazione proveniente dalle liste è possibile un maggior dettaglio rispetto alla consueta classificazione in tre modalità (avviato, decaduto, ancora in lista). Si distinguono: gli avviati a tempo indeterminato, gli avviati con lavoro autonomo, i decaduti con/senza assunzioni a tempo determinato, gli iscritti ancora in lista con/senza assunzioni a tempo determinato.

⁴³ Limitatamente al gruppo dei 9.458 abbinati per i quali si hanno informazioni su eventi lavorativi in Netlabor entro il periodo di permanenza in lista (quello segnalato dalle liste con censura al 31 marzo '99).

quelle censurate dei lavoratori ancora iscritti, per cui si spiega la frequenza non trascurabile di permanenze al di fuori dei multipli dell'anno. Le altre distribuzioni invece, che riguardano esclusivamente durate complete, hanno frequenze che si concentrano soprattutto sulle durate brevi. Questo è particolarmente vero per le distribuzioni degli assunti a tempo indeterminato direttamente o con trasformazione di un contratto a tempo determinato, le quali mostrano una notevole somiglianza. Per quanto riguarda la permanenza con occupazione, soltanto per gli assunti con un contratto a tempo determinato trasformato essa si concentra attorno all'anno, contrariamente a quanto finora congetturato (Paggiaro e Trivellato, 2002). Questo prova ancora una volta le due strategie di assunzione adottate dalle imprese.

3. Analisi econometrica

3.1. Stima non parametrica della funzione di sopravvivenza: si stimano le funzioni di sopravvivenza per indennità e classe di età con i dati delle liste di mobilità e con i dati abbinati. In particolare gli autori considerano la differenza fra la curva dei soggetti con età compresa tra 40 e 49 anni e la curva dei soggetti con età inferiore ai 40 anni. Le funzioni di sopravvivenza stimate con i dati provenienti dalle liste presentano un andamento a gradini e per entrambe le sottopopolazioni considerate degli aventi o meno diritto all'indennità vi sono differenze significative fra le prime due classi di età solo a partire dal secondo anno quando la probabilità di rioccupazione diventa molto maggiore per i più giovani. Con i dati abbinati l'andamento a gradini diventa meno accentuato e tutte e tre le distribuzioni per classe di età slittano verso il basso in seguito al maggior numero di assunzioni a tempo indeterminato rilevato dall'archivio integrato. Le differenze fra i due gruppi di età diventano più pronunciate per i soggetti con indennità e sono ridotte anche nel secondo anno per quelli senza il sussidio. Infine gli autori ipotizzano che per i lavoratori assunti con un contratto trasformato la data di avviamento corrisponda a quella delle stipula del contratto a tempo determinato e sulla base di questa assunzione ristimano le funzioni di sopravvivenza. Le curve diventano ancor più regolari (senza il gradino al primo anno⁴⁴) e la differenza fra le prime due classi di età, apprezzabile ora per gli individui con indennità, risulta praticamente nulla nella sottopopolazione senza indennità.

4. Conclusioni

Dall'utilizzo dell'archivio integrato risulta uno sfruttamento più consistente delle possibilità offerte dal programma da parte delle imprese e/o dei lavoratori. Il numero di soggetti che sperimentano almeno un episodio di occupazione durante il periodo di permanenza in lista è molto superiore a quello documentato dalle liste: più di un terzo del tempo trascorso in lista è di occupazione temporanea e il numero di avviati è quasi il 50% in più di quanto si pensava. Questi vengono assunti nella gran parte dei casi poco dopo l'iscrizione in lista con un contratto direttamente a tempo indeterminato o con un contratto a tempo determinato di un anno trasformato, alla sua scadenza, in un'occupazione permanente. Dall'analisi di sopravvivenza con i nuovi dati, assimilando il tempo di occupazione a quello dell'episodio che lo segue, emergono differenze fra le classi di età per gli individui che hanno diritto all'indennità. Invece nella sottopopolazione senza indennità tali differenze si possono considerare inesistenti.

⁴⁴ Il gradino in corrispondenza al primo anno è prodotto dalla trasformazione dei contratti a tempo determinato che abbiamo visto essere nella maggior parte dei casi di durata annuale.

APPENDICE 3
La procedura di abbinamento fra gli archivi
Liste di mobilità e Netlabor

La procedura di abbinamento fra gli archivi Liste di mobilità e Netlabor

La procedura di abbinamento/integrazione fra il *database* delle Liste di mobilità e gli archivi Netlabor avviene in tre fasi:

- (a) abbinamento esatto di record fra le due fonti;
- (b) acquisizione, per gli abbinati, di tutti gli eventi lavorativi (assunzione, licenziamento, ecc.) registrati in Netlabor e ricostruzione dei percorsi lavorativi individuali;
- (c) identificazione, nei percorsi lavorativi individuali ricostruiti da Netlabor nella fase (b), di un evento “licenziamento” associabile all’evento “ingresso nelle Liste di mobilità” e determinazione dell’insieme degli abbinati finali.

Come appena detto, la prima fase della procedura consiste nell’abbinamento esatto di record fra il *database* degli iscritti alle Liste e gli archivi Netlabor degli iscritti nei singoli Cpi. La mancanza di identificativi univoci presenti in entrambe le fonti, unita alla possibilità di individuare il medesimo individuo negli archivi di più di un Cpi, rendono necessario un procedimento complesso di *record linkage* di tipo deterministico, del quale si riassumono nel seguito le principali caratteristiche.

Nell’archivio regionale delle Liste di mobilità ad ogni iscritto è associata l’informazione del Cpi di appartenenza. Analisi preliminari hanno rivelato che una quota molto elevata degli iscritti alle Liste è presente, in Netlabor, nell’archivio degli iscritti al Cpi corrispondente. Inoltre, fra coloro che non sono rintracciabili nel relativo Cpi, solo una quota molto piccola è presente negli archivi di un Cpi differente. Pertanto, si considerano abbinabili esclusivamente coloro che sono presenti nell’archivio del Cpi indicato nelle Liste. Ciò consente di limitare notevolmente la probabilità di abbinamenti falsi (e, ovviamente, di eliminare il problema di possibili abbinamenti multipli), con un costo trascurabile in termini di mancati abbinamenti.

Il problema principale nell’abbinare i singoli record nelle due fonti viene dalla mancanza di un codice identificativo univoco ed affidabile. Il codice fiscale, infatti, è presente solo in una modesta frazione di record nelle Liste – nel complesso l’11% –, con forti differenze per dimensione dell’azienda di provenienza: 15% per coloro che provengono da aziende con più di 15 addetti, solo 6% per gli altri casi, nei quali l’iscrizione alle Liste è volontaria ed individuale. Inoltre, il codice fiscale è presente solo per gli iscritti negli anni 1995 (37% del totale dell’anno) e 1996 (16%).

È quindi necessario ricorrere ad altre informazioni, costituite da nome e cognome, sesso e data di nascita. I diversi formati in cui tali variabili sono presenti nelle due fonti rendono però necessaria una normalizzazione preventiva. In particolare, si è provveduto alla correzione manuale di alcune date fuori *range* ed alla normalizzazione del campo “nome” delle Liste, al fine di ottenere la separazione fra “nome” e “cognome” presente in Netlabor. I problemi principali hanno riguardato nomi e cognomi multipli e la presenza di nomi stranieri, spesso trattati in modo differente in diverse occasioni.

La scelta conclusiva è di procedere in due passi. (i) Nel primo passo, si abbinano i record che presentano perfetta concordanza per il codice fiscale o, alternativamente, per tutte le altre chiavi utilizzate (nome, cognome, sesso, data di nascita). (ii) Fra gli iscritti non abbinati con tale definizione restrittiva, nel secondo passo controlli manuali permettono di effettuare ulteriori abbinamenti, associando record con difformità trascurabili e non equivocate. In particolare, si ammettono eventuali errori evidenti nelle chiavi di abbinamento, e sono previsti trattamenti specifici in presenza di nomi e cognomi doppi.

La Tabella A1 riassume i risultati dell’abbinamento per tutti gli iscritti. Sono pertanto compresi i 210 lavoratori presenti nelle Liste con codifiche particolari, che nelle analisi nel testo principale, a partire dalla Tabella 1, sono invece esclusi. Complessivamente, si abbina il 98% degli iscritti. Più dettagliatamente:

- Del totale degli abbinati, l'86% risulta dal primo passo, l'abbinamento automatico con definizione restrittiva.
- Un ulteriore 7% viene abbinato con un trattamento specifico per i nomi e cognomi doppi, sempre con concordanza perfetta fra tutte le chiavi. Si noti che tale quota varia in relazione a caratteristiche individuali, quale il genere (maggiore presenza di nomi doppi per le femmine), e a collocazione geografica (zone con maggiore frequenza di nomi e cognomi doppi), per cui un abbinamento più accorto consente anche di prevenire una possibile fonte di selezione non casuale del campione.
- Un attento controllo manuale fra coloro che presentano discordanze su una sola chiave di abbinamento consente inoltre di recuperare 1.015 abbinati, pari ad un altro 7%, senza aumentare il rischio di falsi abbinamenti. Nel dettaglio, tutte le chiavi utilizzate presentano un tasso di errore superiore all'1%, mentre il nome è vicino al 3%.

Tabella A1: Abbinamento esatto fra Liste di mobilità ed iscritti a Netlabor, per chiavi di abbinamento

Chiavi di abbinamento	N	%
Abbinamento automatico	12.775	86,3
Codice fiscale identico	1.391	9,3
Tutte le chiavi identiche (tranne CF)	11.384	77,0
Controllo per nomi e cognomi doppi	995	6,8
Nomi doppi	858	5,8
Cognomi doppi	111	0,8
Nomi e cognomi doppi	26	0,2
Controllo manuale	1.015	6,9
Tutte le chiavi tranne il nome	418	2,8
Tutte le chiavi tranne il cognome	204	1,4
Tutte le chiavi tranne il sesso	217	1,5
Tutte le chiavi tranne la data di nascita	176	1,2
Totale abbinati	14.785	100,0
Non abbinati	297	2,0
Totale iscritti	15.082	100,0

V'è da segnalare ancora che, fra le ragioni dei mancati abbinamenti, spicca la presenza di alcuni individui per i quali nel *database* delle Liste vi è più di un record. Ne deriva che il totale degli individui effettivamente iscritti alle Liste è inferiore ai 15.082 record del *database*. Pertanto, la frazione di iscritti alle Liste non trovati in Netlabor è inferiore al 2%.

La seconda fase della procedura di abbinamento/integrazione comporta inizialmente, per i 14.785 abbinati nella prima fase, l'individuazione e acquisizione di tutti gli eventi lavorativi (assunzione, licenziamento, ecc.) registrati negli archivi degli avviamenti di Netlabor. In questa fase, una chiave di abbinamento affidabile è il codice fiscale. Complessivamente, gli eventi rilevati nei 19 Cpi delle tre province considerate ammontano a 60.993.

A partire dai record dei singoli eventi, associabili a ciascun lavoratore abbinato, si procede poi a ricostruire il percorso lavorativo individuale, dal momento dell'ingresso del lavoratore nell'archivio di uno dei Cpi in questione. Tale ricostruzione non è sempre immediata, perché vi può essere più di un record relativo ad uno stesso evento (per motivi amministrativi, infatti, uno stesso evento può essere registrato negli archivi di diversi Cpi). Inoltre, gli archivi possono presentare incongruenze nelle date di eventi, ad esempio di assunzione o di licenziamento (detto altrimenti, nelle date di avviamento o di cessazione di un episodio lavorativo). Queste incongruenze sono state risolte adottando ragionevoli criteri e procedendo a un controllo manuale per i casi residui. In sintesi, i criteri ai quali ci si è uniformati sono i seguenti:

- in caso di sovrapposizione fra due episodi, si considera più affidabile la data di avviamento rispetto a quella di cessazione, che risulta spesso mancante o registrata con ritardo;

- nel caso in cui un episodio risulti presente in due o più Cpi, ma suddiviso in differenti sotto-episodi, si mantengono tutte le informazioni disponibili relative ad eventuali variazioni di tipologia contrattuale rilevate all'interno dell'episodio stesso;
- in caso di informazioni discordi su un evento risultanti da Cpi differenti, a parità di altre condizioni si scelgono quelle del Cpi in cui si hanno dati completi per variabili quali la partita IVA dell'azienda e la tipologia dell'avviamento, solitamente sintomo di una più corretta registrazione dell'evento;
- in casi dubbi relativi ad eventi registrati anche nel *database* delle Liste, e quando vi sia un evidente errore di registrazione in Netlabor, l'informazione fornita dalle Liste viene utilizzata per correggere i dati provenienti dai Cpi. Si noti che queste sono i soli, pochi casi in cui i dati delle Liste sono utilizzati direttamente nella ricostruzione di episodi lavorativi.

In tal modo, il numero totale di eventi scende a 53.308 e, soprattutto, si giunge alla costruzione univoca di percorsi lavorativi individuali. Dei 14.785 individui abbinati nella prima fase, per 14.192 risulta registrato almeno un evento in Netlabor : è questa una condizione necessaria per procedere al vaglio di affidabilità delle informazioni tratte da quest'ultima fonte (a fronte di un ingresso in mobilità, infatti, in Netlabor non può mancare un licenziamento).

Infine, la terza fase fa perno sull'identificazione, entro i singoli percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor, di un evento "licenziamento" associabile all'evento "ingresso in mobilità" documentato nel *database* delle Liste. Per gran parte dei 14.192 abbinati con almeno un evento presente in Netlabor, si registra un licenziamento il giorno precedente la data di ingresso nelle Liste: in altre parole, si ha perfetta coerenza nella natura e nella collocazione temporale dei due eventi. Si considerano inoltre coerenti anche i casi in cui si ha un licenziamento entro i 7 giorni precedenti l'ingresso in mobilità (o per i quali una maggiore distanza è dovuta, palesemente, a un errore di registrazione della data nelle Liste). In conclusione, soddisfano a questi criteri 12.761 lavoratori, che costituiscono l'insieme degli abbinati finali, utilizzati per le analisi empiriche presentate nel testo principale.

APPENDICE 4
Evidenze empiriche su messa in mobilità e
assunzione dalle liste ‘in blocco’

Evidenze empiriche su messa in mobilità e assunzione dalle liste ‘in blocco’

In questa Appendice si descrivono nel dettaglio alcuni casi relativi a singole aziende per le quali vi è una qualche evidenza che potrebbe portare a pensare a comportamenti collusivi. In particolare, si presenta un caso per ognuna delle tipologie che, come già descritto nel testo principale, coprono la quasi totalità dei casi considerati “a rischio”. Si presentano però anche alcune tipologie di comportamento che, seppure non importanti da un punto di vista numerico, mostrano interpretazioni della legge forse inattese.

Come già detto, le evidenze portano solo a selezionare coppie di aziende con comportamenti particolari, mentre la conoscenza delle reali ragioni per le loro scelte richiederebbe indagini più accurate e, soprattutto, è al di là degli obiettivi di questo rapporto. Per questo motivo, nel seguito nomi e date saranno cambiati al fine di mantenere l’anonimato dei casi citati. Nomi e date utilizzate sono comunque scelti in modo da evidenziare e conservare le caratteristiche fondamentali del comportamento osservato nella realtà, sia nella tipologia di ragione sociale e di indirizzo che nei tempi fra licenziamento e assunzione.

Il punto di partenza dell’analisi è l’individuazione, nel percorso lavorativo di ogni iscritto, di due eventi: (i) il licenziamento che ha portato all’ingresso in Lista e (ii) l’eventuale prima assunzione osservata dalle Liste, di qualunque tipo essa sia. Sono pertanto esclusi gli iscritti che non sperimentano alcun episodio lavorativo durante l’iscrizione. Inoltre, non si considerano in questo modo né gli eventi successivi al primo episodio né quelli precedenti alla messa in mobilità. Alcune evidenze osservate durante l’analisi mostrano come in alcuni rari casi vi siano relazioni “strane” anche fra eventi non immediatamente successivi, ad esempio con lavoratori che tornano all’azienda di origine dopo un breve contratto a tempo determinato con un’azienda diversa. Tuttavia, tali eventi non sono qui analizzati sistematicamente, sia perché numericamente meno importanti, sia perché la loro analisi presenta complicazioni metodologiche notevolmente superiori. Una volta effettuata la selezione degli eventi di interesse, a partire da ogni coppia di eventi è possibile osservare chi sono le aziende coinvolte e la distanza fra i due eventi di licenziamento e successiva assunzione. A differenza dei risultati presentati nel testo principale, che considerano distintamente blocchi di informazioni differenti, in questa Appendice si riduce l’analisi a singoli casi, per i quali si sfruttano tutte le informazioni disponibili per tentare di comprendere il modo in cui il programma è utilizzato.

La selezione dei casi presentati avviene secondo la seguente logica:

- Si analizza la frequenza congiunta delle partite IVA delle aziende licenzianti e assunti, al fine di individuare coppie di aziende con un numero elevato di lavoratori che si spostano da una all’altra passando per le Liste di mobilità.
- Per ogni coppia di aziende si procede ad una verifica del grado di concordanza per variabili identificative, come ragione sociale e indirizzo, a partire dalle quali si può individuare un eventuale legame fra le due aziende, pur avendo queste partita IVA differente. Si individuano in questo modo differenti tipologie di “somiglianze” fra aziende, ed è possibile verificare quali siano i casi più comuni.
- Per ognuna delle aziende si definisce un grado di coinvolgimento in licenziamenti e/o avviamenti “strani”, al fine di comprendere se l’apparente comportamento collusivo abbia o meno un peso importante rispetto al complessivo utilizzo delle Liste da parte dell’azienda, sia in caso di licenziamento che di assunzione.
- Si scelgono le aziende più rappresentative delle tipologie di “somiglianza” più interessanti, in termini di numero di eventi e di peso di questi sul totale di eventi sperimentati dall’azienda, ma anche di particolare aderenza del caso specifico alla tipologia in esame.

Caso 1: stessa ragione sociale ed indirizzo

Azienda 1: INDUSTRIE FORMAGGI UBIK SPA
Indirizzo: VIA A. ROSSI 15 00195 Roma
Telefono: 555403
Mobilità: 126 totali, di cui 121 il giorno 14-5

Azienda 2: NUOVA INDUSTRIA FORMAGGI UBIK S.P.A.
Indirizzo: VICOLO ROSSI, 15 00195 Roma
Telefono: 555407

Assume da 1: 89 persone su 90 complessive prese dalla lista. Tutti a tempo determinato.
3 persone il 24-5 42 persone il 27-5 1 persona il 28-5
2 persone il 24-6 1 persona il 15-7 14 persone il 21-7
1 persona il 22-7 14 persone il 26-7 11 persone poi (7 in blocchi)

Confronto fra aziende:

- Le due aziende mostrano una ragione sociale quasi identica, per la quale un buon algoritmo di *string comparison* dovrebbe fornire un grado di concordanza elevato (si noti comunque che “industria” e “industrie” non sono la stessa parola, e che “SPA” e “S.P.A.” sono scritti in modo diverso).
- Anche l’indirizzo sembra lo stesso ad un controllo manuale, ma una procedura automatizzata potrebbe essere fuorviata dalla struttura (“via” invece di “vicolo”, una presenta il nome puntato mentre l’altra no, una la virgola prima del numero civico l’altra no).
- Il numero di telefono è molto simile, potrebbero essere due interni diversi del medesimo centralino.

Tipologia di utilizzo delle Liste:

- L’azienda 1 mette in mobilità complessivamente 126 persone. Di queste, 89 sono assunte dall’azienda 2, di cui 45 entro 15 giorni e 78 complessivamente entro il termine dei 3 mesi.
- L’azienda 2 assume dalle Liste 90 persone, di cui 89 provengono dall’azienda 1.
- L’evidenza è di un utilizzo quasi esclusivo delle Liste per lo scambio fra le due aziende, in un breve lasso di tempo e con sostanziale coincidenza delle informazione disponibili sulle aziende. Il sospetto di qualche accordo è molto forte.

Caso 2: ragione sociale diversa, indirizzo e numero di telefono uguali

Azienda 1: UBIK S.R.L.
Indirizzo: VIA G. VERDI, 15 00195 Roma
Telefono: 555123
Mobilità: 28 totali, tutti il giorno 23-1

Azienda 2: MATRIX S.P.A.
Indirizzo: VIA G. VERDI, 15 00195 Roma
Telefono: 555123
Assume da 1: 27 persone su 28 complessive prese dalla lista. Quasi tutti a tempo indet..
1 persona il 10-2 11 persone il 12-2 11 persone il 13-2
3 persone il 14-2 1 persona dopo circa un anno

Confronto fra aziende:

- Le due aziende mostrano una ragione sociale completamente diversa .
- L'indirizzo è esattamente identico.
- Il numero di telefono è identico.

Tipologia di utilizzo delle Liste:

- L'azienda 1 mette in mobilità complessivamente 28 persone in blocco. Di queste, 27 sono assunte dall'azienda 2, di cui 26 entro 1 mese, tutte nel giro di 5 giorni in piccoli blocchi.
- L'azienda 2 assume dalle Liste 28 persone, di cui 27 provengono dall'azienda 1.
- L'evidenza è di un utilizzo quasi esclusivo delle Liste per lo scambio fra le due aziende, in un breve lasso di tempo e con forte evidenza che le aziende abbiano legami forti, anche se nomi di fantasia completamente diversi. Il sospetto di qualche accordo è molto forte.

Caso 3: ragione sociale diversa, indirizzo uguale, tasso di “truffe” elevato

Azienda 1: ROSSI MARIO
Indirizzo: VIA G. VERDI, 15 00195 Roma
Telefono: mancante
Mobilità: 5 totali, tutti il giorno 20-12-2003

Azienda 2: UBIK DI BIANCHI ANTONIO
Indirizzo: VIA G. VERDI, 15 00195 Roma
Telefono: 555001
Assume da 1: 5 persone su 5 complessive prese dalla lista. Tutti a tempo indet..
5 persone il 13-1-2004

Confronto fra aziende:

- Le due aziende mostrano una ragione sociale completamente diversa.
- L'indirizzo è esattamente identico.
- Il numero di telefono è mancante in uno dei due casi.

Tipologia di utilizzo delle Liste:

- L'azienda 1 mette in mobilità complessivamente 5 persone in blocco. Queste sono tutte assunte dall'azienda 2 nello stesso giorno, entro meno di 1 mese.
- L'azienda 2 assume dalle Liste tutte le 5 persone che provengono dall'azienda 1.
- L'evidenza è di un utilizzo esclusivo delle Liste per lo scambio fra le due aziende, in un breve lasso di tempo e con identico indirizzo. Il sospetto di qualche accordo è molto forte, anche se potrebbe davvero trattarsi di due diverse aziende allo stesso civico, con una che si fa carico dei lavoratori licenziati dall'altra.

Altra evidenza interessante:

- La messa in mobilità coincide con le vacanze natalizie. I lavoratori si sono accorti di essere stati in mobilità? E di aver cambiato lavoro?

Caso 4: ragione sociale diversa, indirizzo uguale, tasso di “truffe” ridotto

Azienda 1: UBIK SPA
Indirizzo: VIA G. VERDI, 15 00195 Roma
Telefono: mancante
Mobilità: 73 Totali, gran parte il giorno 13-5

Azienda 2: MATRIX SRL
Indirizzo: VIA G. VERDI, 15 00195 Roma
Telefono: 555001
Assume da 1: 32 persone su 87 complessive prese dalla lista. Tutti a tempo det..
17 persone il 12-7 15 in piccoli blocchi oltre i 3 mesi

Confronto fra aziende:

- Le due aziende mostrano una ragione sociale completamente diversa.
- L'indirizzo è esattamente identico.
- Il numero di telefono è mancante in uno dei due casi.

Tipologia di utilizzo delle Liste:

- L'azienda 1 mette in mobilità complessivamente 73 persone in blocco. Di queste, solo 32 sono assunte dall'azienda 2, 17 nello stesso giorno dopo 2 mesi, gli altri dopo più di tre mesi.
- L'azienda 2 assume dalle Liste 87 persone, di cui solo 32 provengono dall'azienda 1.
- L'evidenza è di un utilizzo delle Liste per entrambe le aziende che va al di là dello scambio, anche se rimane forte la concordanza sull'indirizzo. Vi sono dei dubbi sul grado di accordo.

Caso 5: ragione sociale diversa, indirizzo uguale ma con numero civico diverso

Azienda 1: UBIK SRL
Indirizzo: VERDI, 20 00195 Roma
Telefono: mancante
Mobilità: 8 totali, tutti il giorno 9-12-2003 (2 risultano apprendisti!)

Azienda 2: MATRIX SRL
Indirizzo: VIA G. VERDI, 22 00195 Roma
Telefono: 555001
Assume da 1: 8 persone su 8 complessive prese dalla lista.
2 persone il 9-1-2004 (a t.i.) 6 persone il 13-1-2004 (a t.d.)

Confronto fra aziende:

- Le due aziende mostrano una ragione sociale completamente diversa.
- La via è la stessa (a meno di una forma differente), il numero civico è immediatamente successivo.
- Il numero di telefono è mancante in uno dei due casi.

Tipologia di utilizzo delle Liste:

- L'azienda 1 mette in mobilità complessivamente 8 persone in blocco. Queste sono tutte assunte dall'azienda 2 entro 1 mese.
- L'azienda 2 assume dalle Liste solo le 8 persone che provengono dall'azienda 1.
- L'evidenza è di un utilizzo esclusivo delle Liste per lo scambio fra le due aziende, in un breve lasso di tempo e con indirizzo adiacente. Il sospetto di qualche accordo è incerto, potrebbe davvero trattarsi di due aziende diverse, vicine fra loro, con una che si fa carico dei lavoratori licenziati dall'altra.

Altra evidenza interessante:

- La messa in mobilità coincide circa con le vacanze natalizie. A differenza del caso 3, sicuramente i lavoratori si sono accorti di qualcosa, ma fino a che punto?

Caso 6: ragione sociale uguale, indirizzo diverso

Azienda 1: UBIK PRODUCTION SRL
Indirizzo: VIA ROSSI, 2 30170 Mestre (VE)
Telefono: 444008
Mobilità: 2 totali, tutti il giorno 22-12-2003

Azienda 2: UBIK TECH SRL
Indirizzo: VIA G. VERDI, 22 00195 Roma
Telefono: 555001
Assume da 1: 2 persone su 2 complessive prese dalla lista, tutte a tempo indeterminato.
2 persone il 1-2-2004.

Confronto fra aziende:

- Le due aziende mostrano una forte concordanza nella ragione sociale, con un nome di fantasia coincidente.
- L'indirizzo è completamente diverso.

Tipologia di utilizzo delle Liste:

- L'azienda 1 mette in mobilità complessivamente 2 persone in blocco. Queste sono tutte assunte dall'azienda 2 entro poco più di 1 mese.
- L'azienda 2 assume dalle Liste solo le 2 persone che provengono dall'azienda 1.
- L'evidenza è di un utilizzo esclusivo delle Liste per lo scambio fra le due aziende, in un breve lasso di tempo, con ragione sociale coincidente ma indirizzo diverso (anche se in gran parte dei casi simili a questo le due aziende sono nello stesso CAP o comunque nello stesso comune). Il sospetto di qualche accordo è incerto ma piuttosto forte.

Altra evidenza interessante:

- La messa in mobilità coincide circa con le vacanze natalizie. In questo caso i lavoratori dovrebbero aver cambiato anche città, ma può essere che fisicamente rimangano a lavorare nello stesso luogo?

APPENDICE 5
Stime degli impatti sui tempi di attesa
di una occupazione

Stime degli impatti sui tempi di attesa di una occupazione

A complemento dei risultati presentati nella Sezione 6, in questa appendice documentiamo l'impatto differenziale dei vari pacchetti di benefici erogati nell'ambito dell'istituto con riferimento ai tempi di attesa di una occupazione. I gruppi di esposizione e i relativi gruppi di confronto sono gli stessi utilizzati per l'analisi d'impatto presentata nella Sezione 6. Nel seguito, il momento iniziale del tempo di attesa corrisponde alla data di iscrizione alle Liste. Le stime tengono in esplicita considerazione anche gli episodi incompleti osservati, relativi agli iscritti che non hanno episodi lavorativi entro il 31 dicembre 2001. Tuttavia, per come è stato selezionato il campione è possibile seguire tutti gli iscritti per almeno 3 anni, per cui gli episodi incompleti si collocano tutti nell'estrema coda destra dei grafici.

Dettagli sull'analisi dei tempi di attesa in ambito econometrico sono, ad esempio, in Lancaster (1990). Per l'applicazione al caso delle Liste di mobilità si veda Paggiaro e Trivellato (2002).

Impatto dell'anno aggiuntivo di diritto all'iscrizione in Lista

La Figura 19 presenta la stima di Kaplan-Meier della funzione di sopravvivenza relativa al tempo di attesa della prima transizione verso un'occupazione qualsiasi. La principale evidenza è che l'unico gruppo per il quale si osservano differenze significative sono gli uomini con indennità, mentre per gli altri le curve di sopravvivenza dei gruppi di esposizione e di confronto sono statisticamente indistinguibili (risultato confermato anche dal log-rank test al 5% sulle intere curve). Il segno dell'impatto risulta positivo – l'anno aggiuntivo di iscrizione alla lista allunga i tempi di attesa della transizione verso l'occupazione - in accordo con i risultati presentati nella Sezione 6 (si veda la Figura 15).

Anche per le donne che percepiscono l'indennità si osserva un impatto positivo dell'anno aggiuntivo sui tempi di attesa di un'occupazione, ma tale impatto non è statisticamente significativo.

Per i lavoratori in mobilità che non percepiscono indennità il diritto ad un secondo anno di permanenza in lista opera nel senso di ridurre i tempi di attesa dell'occupazione in pieno accordo con le evidenze relative ai tassi di occupazione documentate in Figura 15, ma tale impatto non risulta statisticamente significativo.

Figura 19 circa qui

Ulteriori evidenze si hanno dalla Figura 20 che presenta le stime delle funzioni di rischio (lisciate con il metodo del nucleo) associate alle funzioni di ripartizione in Figura 19. Pur contenendo essenzialmente le stesse informazioni di una funzione di sopravvivenza, la funzione di rischio consente di analizzare più nel dettaglio quali siano i momenti nei quali gli iscritti hanno una maggiore probabilità di trovare un'occupazione. L'evidenza principale è che per tutti i gruppi, ma in modo più pronunciato per gli uomini, il valore massimo della probabilità di transizione si osserva a ridosso dell'iscrizione, mentre si ha un netto declino nel seguito.

Fra gli iscritti di entrambi i generi che percepiscono l'indennità, per quelli di età 30-39 anni si osserva un pronunciato picco (seppure di dimensioni notevolmente inferiori al rischio rilevato nei primi giorni successivi all'iscrizione) dopo 1 anno di permanenza in Lista, mentre per quelli di età 40-49 si ha un picco meno pronunciato dopo 2 anni. Poiché si tratta delle durate di permanenza in

Lista in assenza di episodi di occupazione, queste scadenze coincidono esattamente con il momento di cessazione dell'indennità stessa per i due gruppi di età. Si ha quindi l'evidenza di un aumento della probabilità di trovare un'occupazione nel momento in cui si cessa di godere del sostegno del reddito, in modo del tutto coerente con l'esistenza di un ritardo nella transizione causato dall'indennità. Analoghi incrementi del rischio, ma assai meno pronunciati, si osservano per i gruppi caratterizzati dalla mancata percezione dell'indennità.

Figura 20 circa qui

Una diversa definizione degli stati di origine e destinazione può fornire ulteriori elementi per l'analisi. Le Figure 21 e 22 presentano, rispettivamente, le funzioni di sopravvivenza e le relative funzioni di rischio per il tempo di attesa di un'occupazione a tempo indeterminato. Vale a dire che in questa analisi contribuiscono allo stesso modo alla determinazione del tempo di attesa episodi di disoccupazione ed episodi di occupazione a tempo determinato (è il medesimo sistema di stati analizzato in Paggiaro e Trivellato, 2002).

Come nel caso documentato in Figura 19, l'impatto dell'anno aggiuntivo sui tempi di attesa dell'occupazione a tempo indeterminato risulta positivo tra i percettori di indennità, in particolare a partire dal secondo anno, mentre risulta negativo o trascurabile tra i non percettori di indennità. Tuttavia, le uniche differenze significative si osservano per gli uomini che percepiscono l'indennità: a partire dall'inizio del secondo anno, il gruppo di età 30-39 anni risulta avere una probabilità sostanzialmente superiore di transitare verso un'occupazione a tempo indeterminato.

È invece di interesse analizzare la forma delle curve, che presentano differenze sostanziali rispetto a quelle relative alla transizione verso qualunque tipo di occupazione. Tutte le curve di sopravvivenza nella Figura 21 presentano un andamento fortemente decrescente, oltre che nei primi mesi successivi all'iscrizione, anche nei mesi immediatamente successivi al primo anno e, in modo meno evidente, al secondo anno. Tale evidenza è ancora più chiara nella Figura 22 nella quale si osservano picchi nei rischi di transizione subito dopo la conclusione del primo e, in parte, del secondo anno molto più evidenti rispetto a quelli osservati in Figura 20. In particolare, i picchi in corrispondenza all'inizio del secondo anno presentano valori non inferiori, in qualche caso nettamente superiori, al rischio di transizione immediatamente successivo all'iscrizione. Ciò accade perché subito dopo la conclusione del primo anno le transizioni verso un'occupazione a tempo indeterminato interessano sia coloro che nel corso del primo anno non hanno sperimentato episodi di occupazione sia coloro che hanno sperimentato episodi di occupazione a tempo determinato iniziati a ridosso dell'iscrizione in seguito trasformati a tempo indeterminato. È questo il motivo per il quale, a differenza di quanto accade con le transizioni verso un'occupazione qualsiasi, i più giovani tra gli uomini che percepiscono l'indennità mantengono un rischio di transizione superiore a quello dei loro colleghi di età 40-49 anni fino all'inizio del terzo anno. Per gli altri 3 gruppi, invece, non si hanno evidenze di particolari differenze tra esposti e non esposti.

Figure 21 e 22 circa qui

In definitiva, l'impatto dell'anno aggiuntivo si manifesta in modo particolarmente pronunciato per gli uomini percettori dell'indennità: il tasso di occupazione nel corso dei 36 mesi successivi all'iscrizione risulta sostanzialmente più basso (Figura 15) e i tempi di attesa sia della prima occupazione (Figure 19 e 20) successiva all'iscrizione che della prima occupazione a tempo indeterminato (Figure 21 e 22) risultano più lunghi.

Per gli altri gruppi, donne percettrici dell'indennità, uomini e donne non percettori di indennità, le evidenze dicono che l'impatto dell'anno aggiuntivo si manifesta sui tassi di occupazione – più bassi in presenza dell'indennità, più elevati in assenza - ma non sui tempi di attesa della prima occupazione e della prima occupazione a tempo indeterminato.

Impatto dell' indennità

Quanto all'impatto della percezione dell'indennità, valgono innanzitutto le cautele dovute alla dubbia appropriatezza del gruppo di confronto di cui si è detto nella sezione 6. Nella Figura 23 si osservano tempi di attesa della transizione verso un'occupazione qualsiasi significativamente diversi tra esposti e non esposti tra le donne, ma non tra gli uomini. In particolare, per le donne di età 40-49 anni tale differenza è notevolmente superiore e relativa ad un arco di tempo più lungo rispetto a quella che si osserva per le donne più giovani.

La Figura 24 presenta le funzioni di sopravvivenza relative alle transizioni verso l'occupazione a tempo indeterminato. Per gli uomini in età 30-39 anni le curve risultano pressoché sovrapposte nei primi due anni, nel periodo cioè di possibile iscrizione in Lista. Per questo gruppo le differenze nei tassi di occupazione osservate in Figura 18 sono in gran parte dovute ad episodi di occupazione temporanea, non seguiti da occupazione a tempo indeterminato. Per gli altri gruppi, emerge infine un impatto positivo dell'indennità sui tempi di attesa, maggiore per gli individui fra 40 e 49 anni, sia per quanto riguarda la forza dell'effetto che per la sua durata.

Figure 23 e 24 circa qui

In conclusione, la lettura congiunta delle Figure 18, 23 e 24 suggerisce quanto segue. Sui quarantenni la percezione dell'indennità opera nel senso di ridurre i tassi di occupazione e di allungare i tempi di attesa sia della prima occupazione che della prima occupazione a tempo indeterminato. Tale impatto è particolarmente pronunciato tra le donne: il loro tasso di occupazione alla fine del primo anno si riduce di circa 20 punti percentuali; il tempo mediano di attesa della prima occupazione si allunga di circa 8 mesi; il tempo mediano di attesa della prima occupazione a tempo indeterminato si allunga di un anno e mezzo.

Sui trentenni l'impatto dell'indennità è meno netto e più variabile con il genere. Tra gli uomini non vi sono segni di impatto sui tempi di attesa, mentre l'effetto sui tassi di occupazione sembra essere positivo. Tra le donne l'effetto sulla probabilità di occupazione è negativo nel breve periodo: i tassi di occupazione risultano più bassi nel corso del primo anno e mezzo e i tempi di attesa della prima occupazione più lunghi. Non sembrano invece esserci effetti sui tempi di attesa della prima occupazione a tempo indeterminato.

APPENDICE 6
Figure

Figure

Figura 1: Numero di iscritti alle Liste di Mobilità secondo genere, percezione dell'indennità, mese di iscrizione e classe di età. Iscritti in tutte le province del Veneto fra gennaio 1995 ed aprile 1999 (n= 43.734).

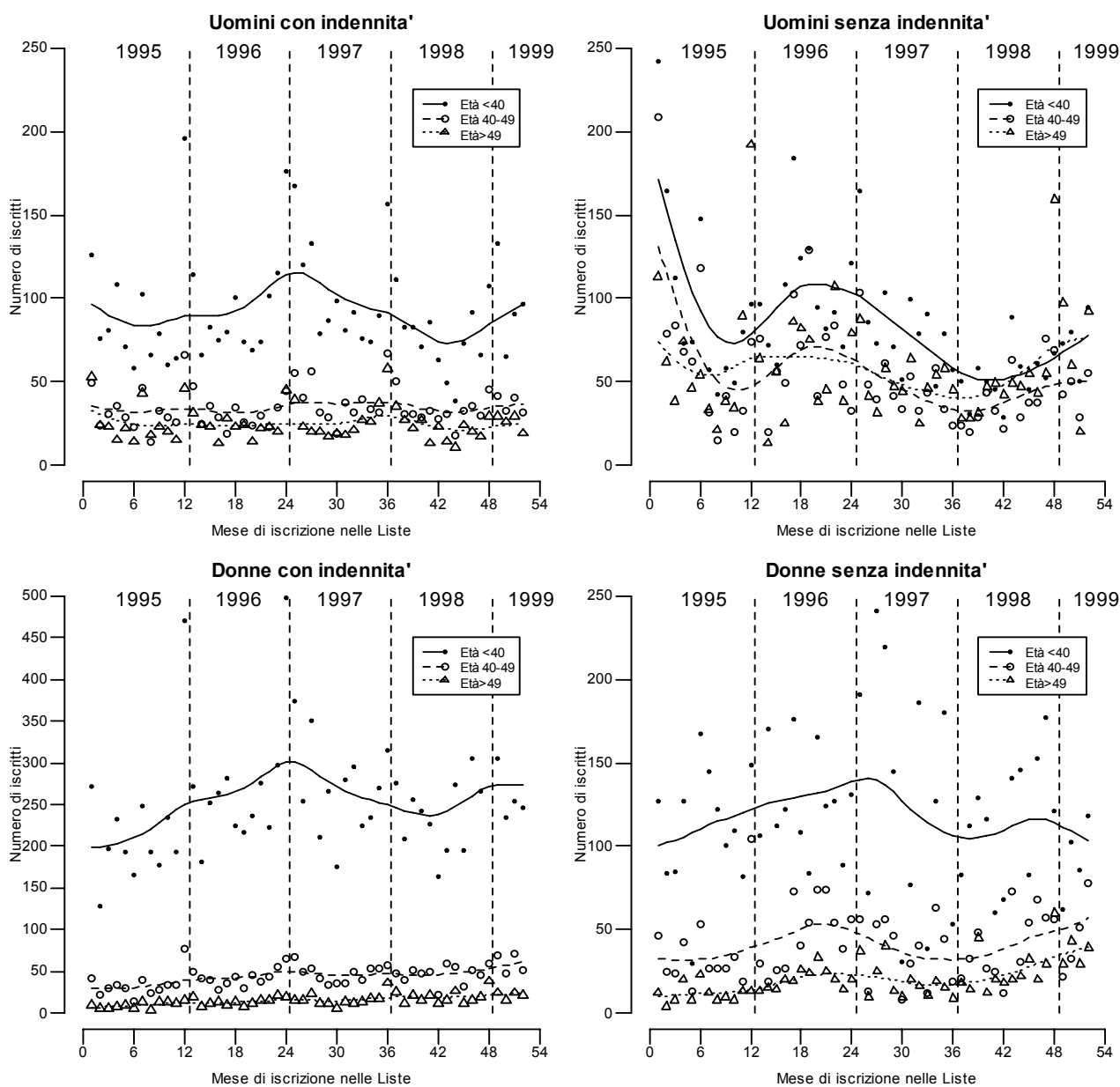


Figura 2: Quota di iscritti fra 40 e 49 anni sul totale in età inferiore a 50 anni, secondo genere, percezione dell'indennità e mese di iscrizione. Iscritti in tutte le province del Veneto fra gennaio 1995 ed aprile 1999.

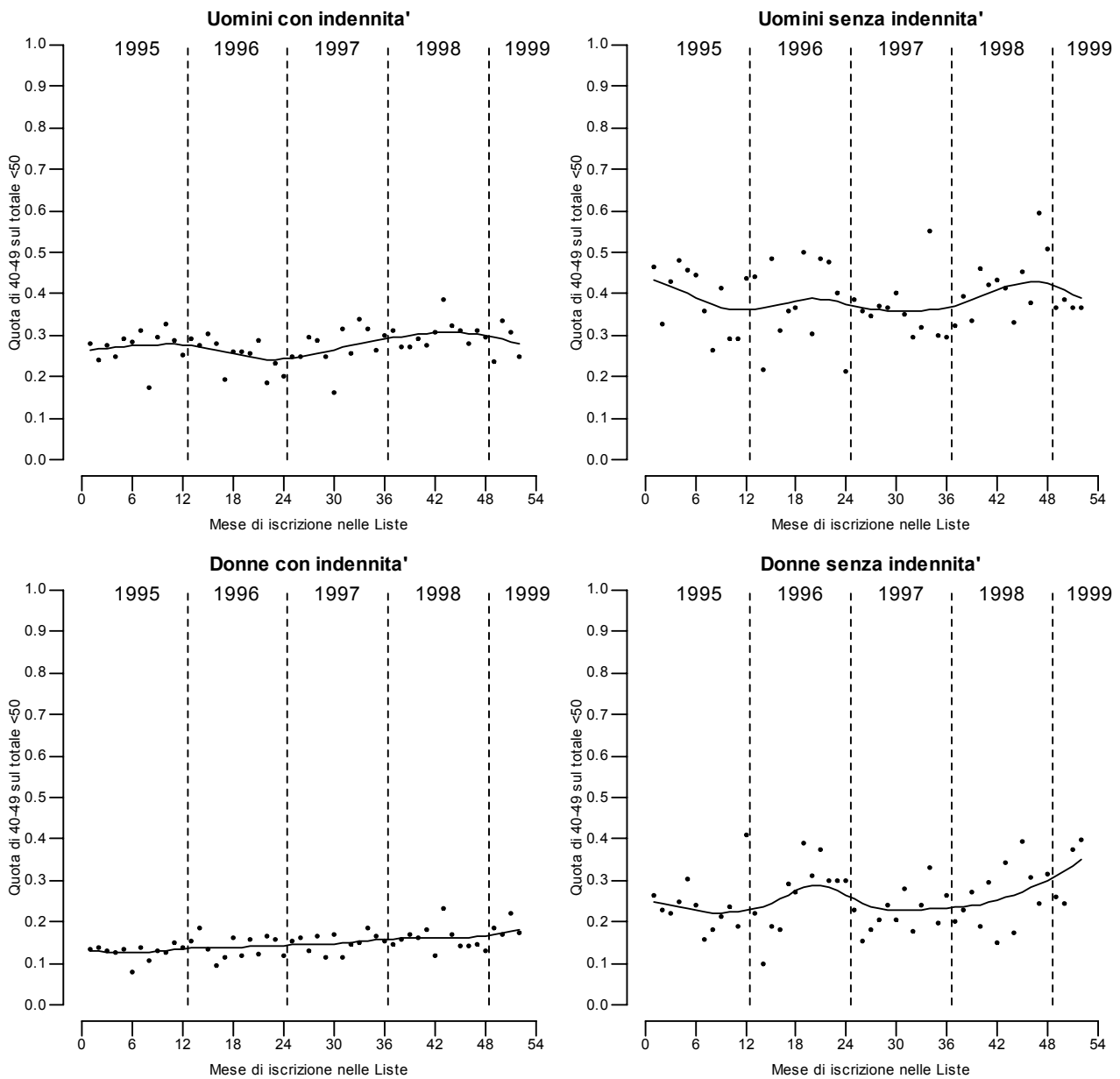


Figura 3: Distribuzione della durata di permanenza in Lista, secondo fonte dell'informazione e tipologia di percorso lavorativo. Totale abbinati a Belluno, Treviso e Vicenza (n= 12.761; 'Abbinati': archivio risultante dall'abbinamento tra Netlabor e archivio Liste; 'Mobilità': archivio Liste).

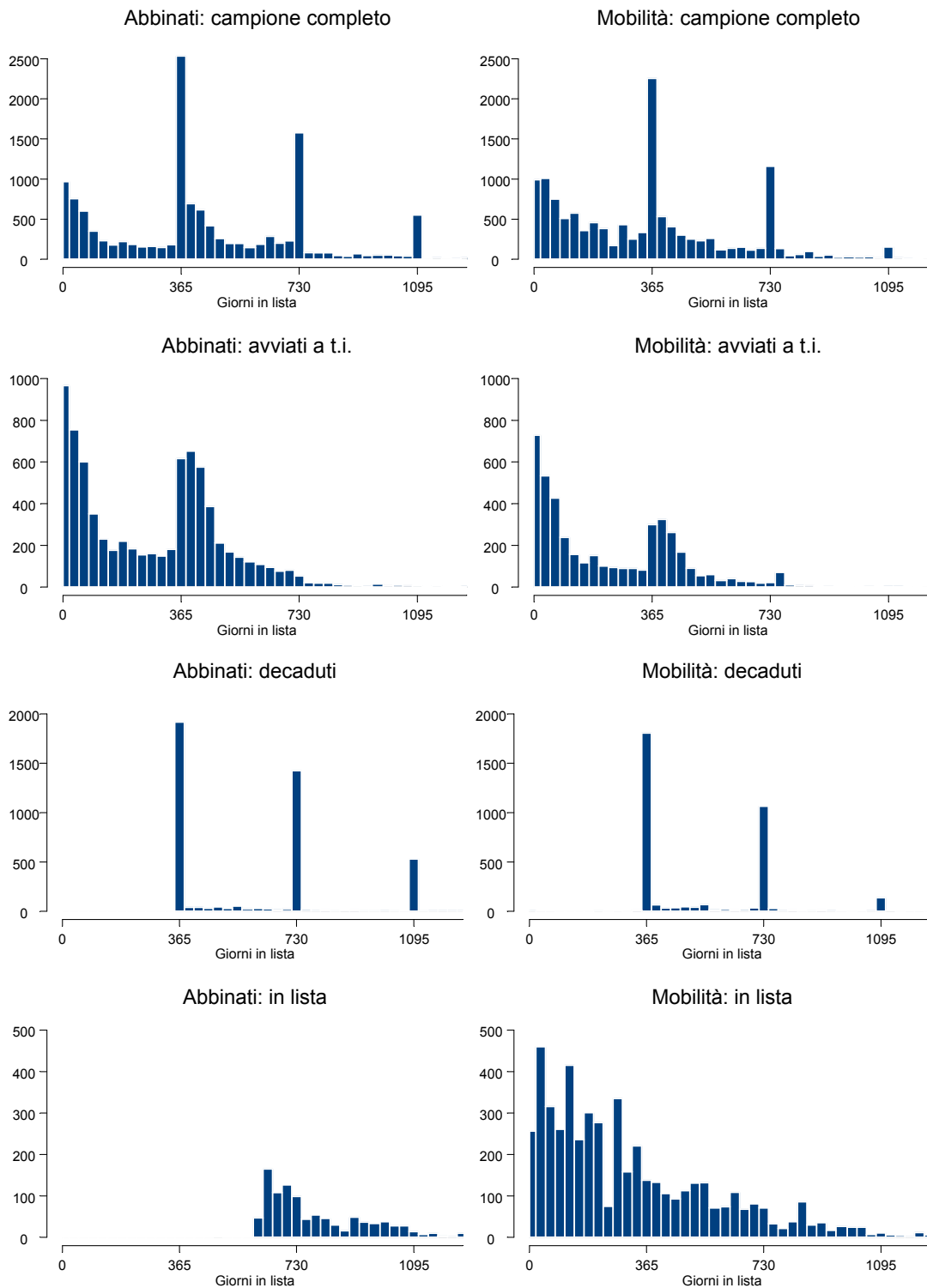


Figura 4: Distribuzione della durata di permanenza in Lista con e senza occupazione a t.d., secondo la tipologia di percorso lavorativo (solo episodi completi). Province di Belluno, Treviso e Vicenza.

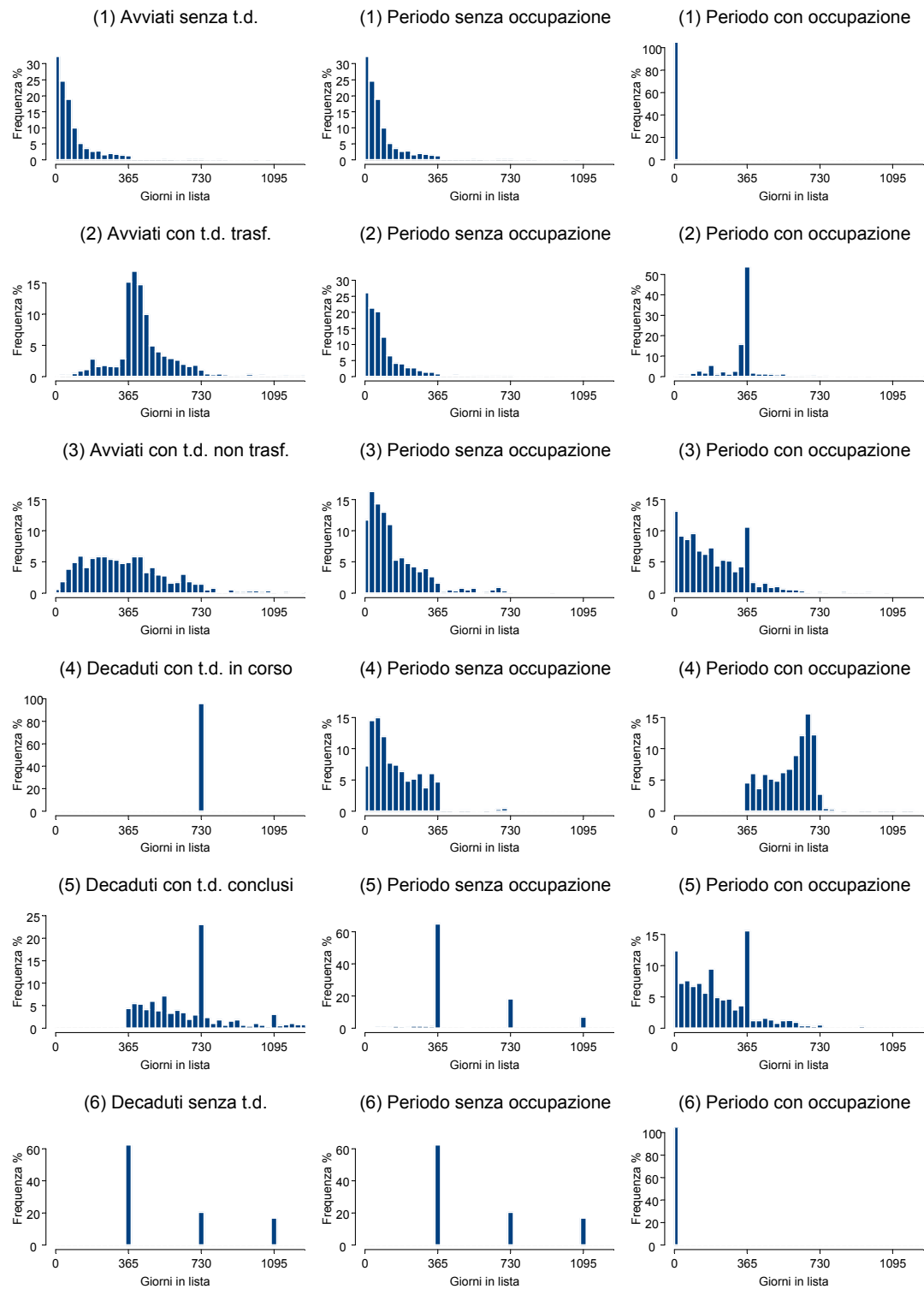


Figura 5: Quota di occupati a 36 mesi dall'iscrizione in Lista, secondo genere, percezione dell'indennità, mese di iscrizione e classe di età. Iscritti a Treviso e Vicenza negli anni 1997 e 1998 (n= 4.230).

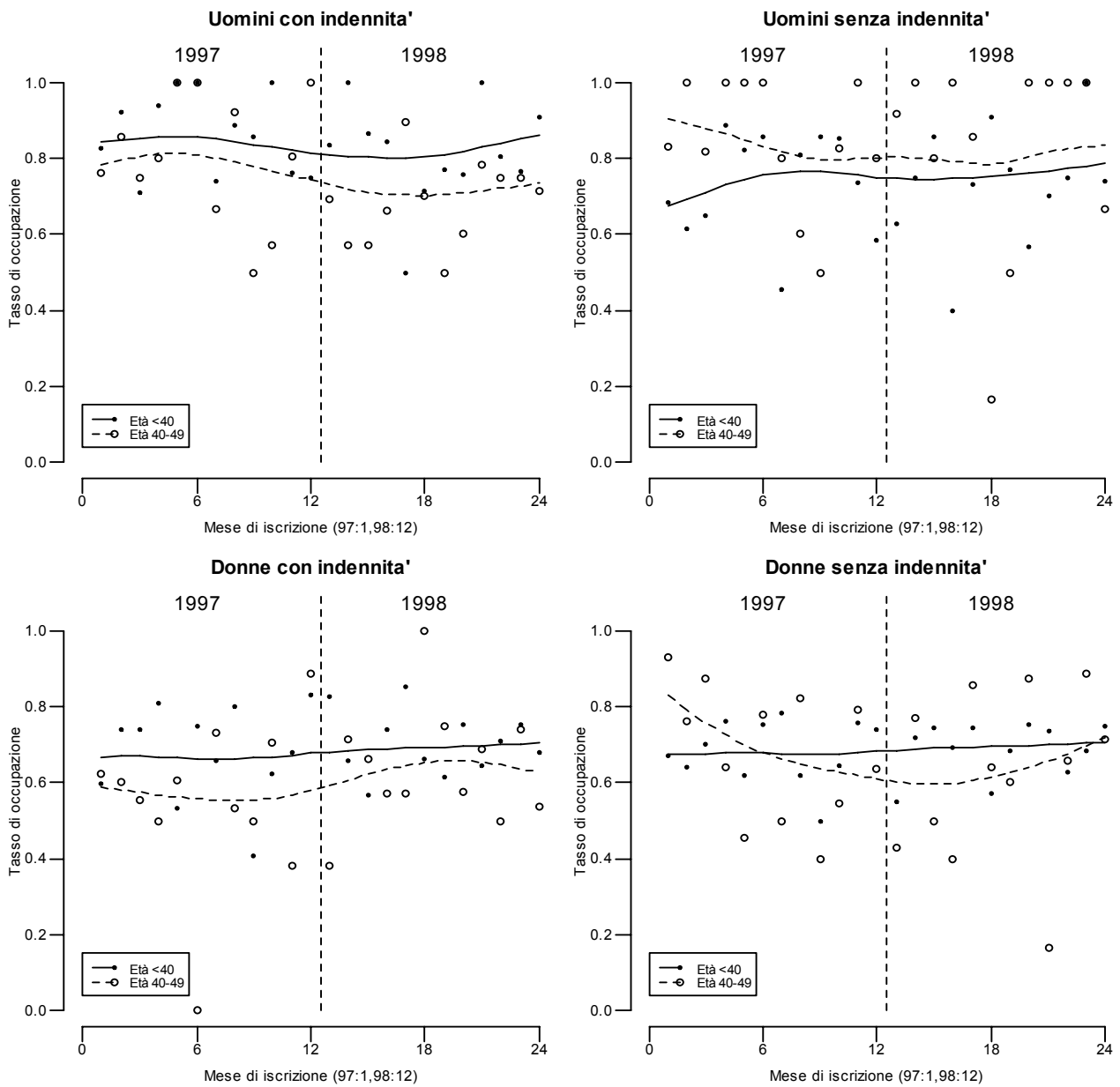


Figura 6: Tassi di occupazione nei 24 mesi precedenti e nei 36 mesi successivi l'iscrizione in Lista, secondo genere, percezione dell'indennità e classe di età. Iscritti a Treviso e Vicenza negli anni 1997 e 1998 (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

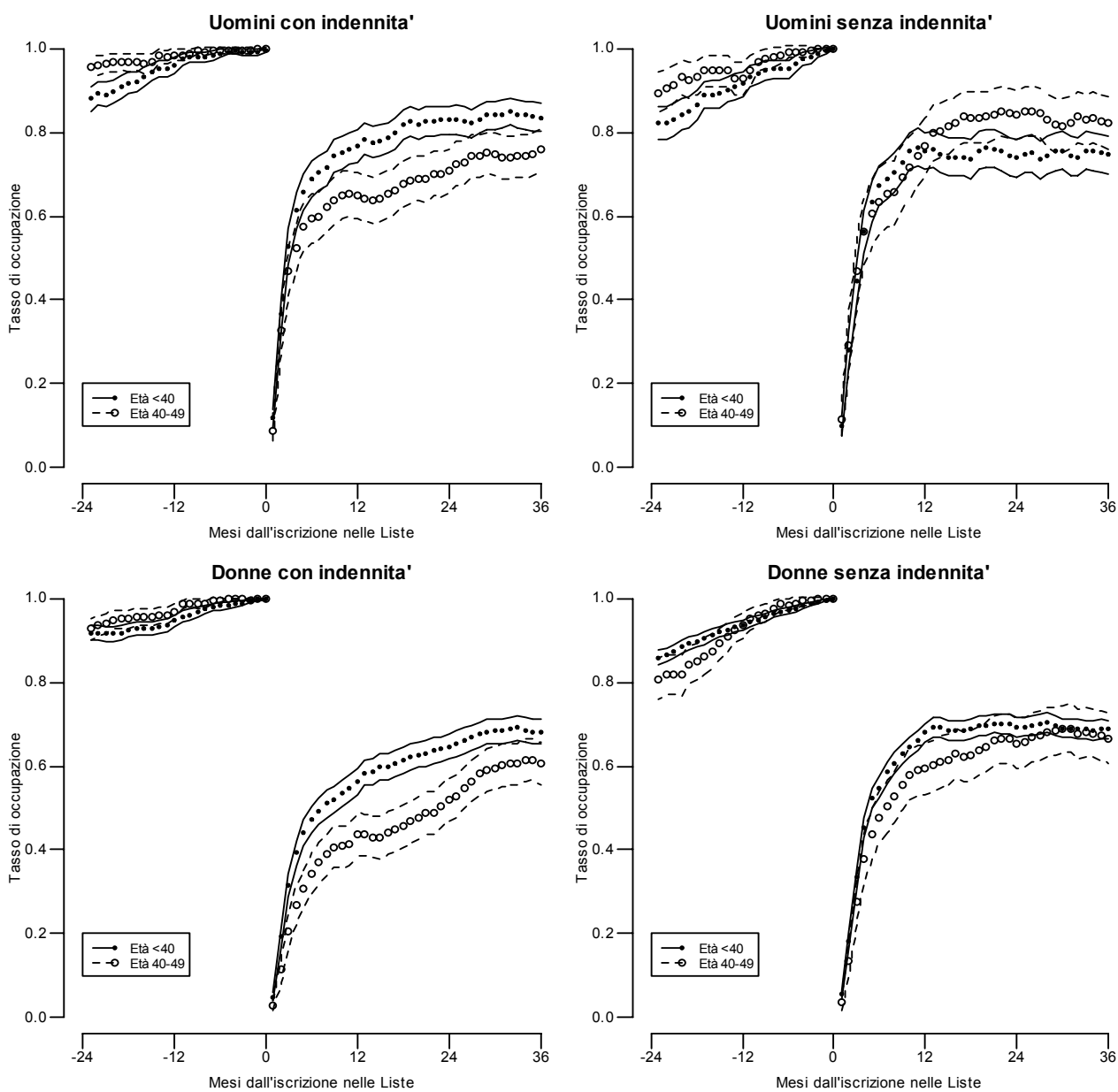


Figura 7: Tassi di occupazione a 12 e 36 mesi dall'iscrizione in Lista, secondo genere, età e percezione dell'indennità. Iscritti a Treviso e Vicenza negli anni 1997 e 1998.

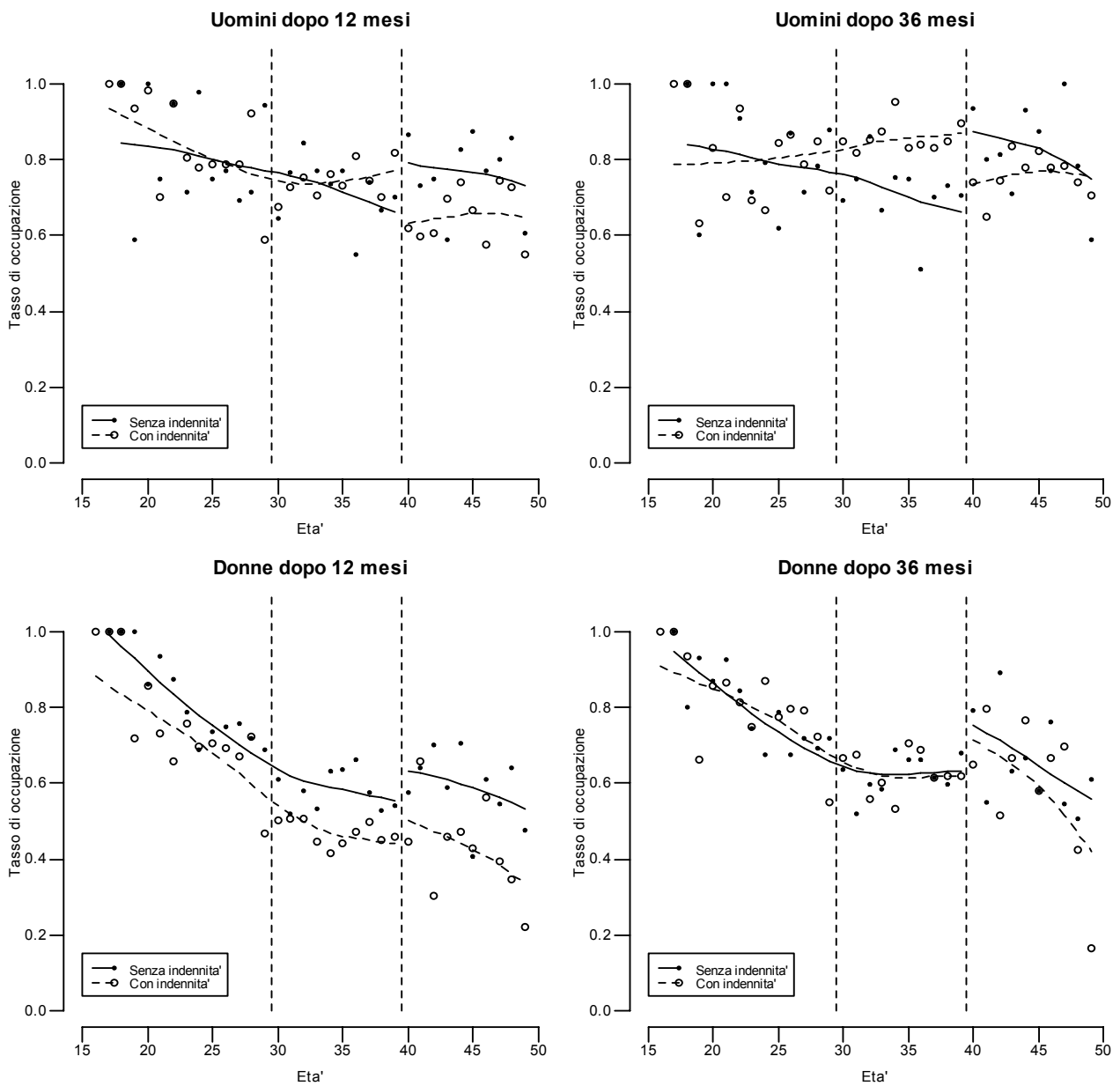


Figura 8: Tassi di occupazione a 12 e 36 mesi dall'iscrizione in Lista, secondo genere, età e percezione dell'indennità. Campione risultante dall'abbinamento mediante *p-score* degli esposti all'anno aggiuntivo (40-49 anni) ai non esposti (<40 anni).

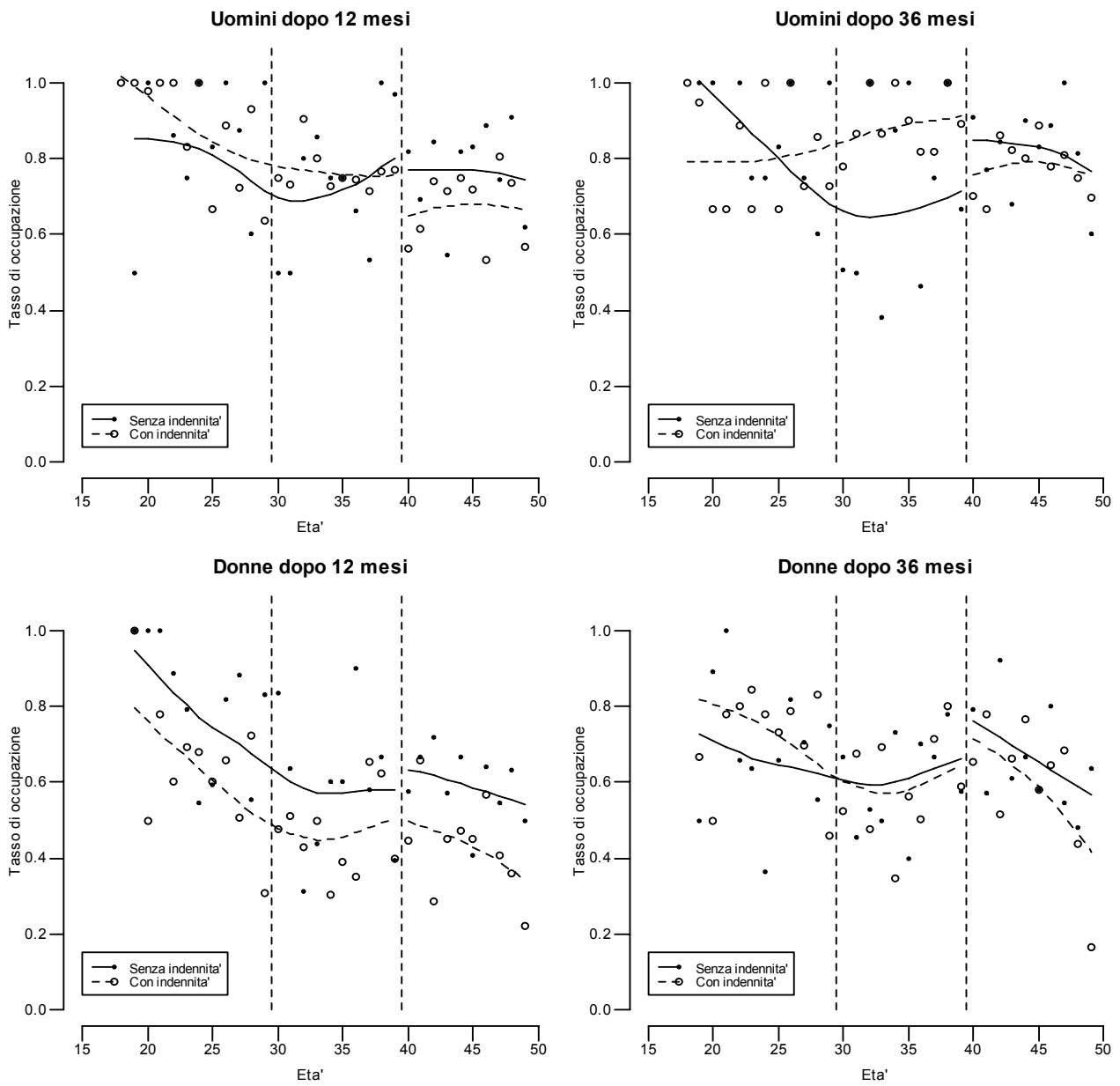


Figura 9: Test per la presenza di *selection bias*. Differenze fra i tassi di occupazione dei non esposti in età 30-39 anni e dei non esposti in età inferiore a 30 anni, secondo genere e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

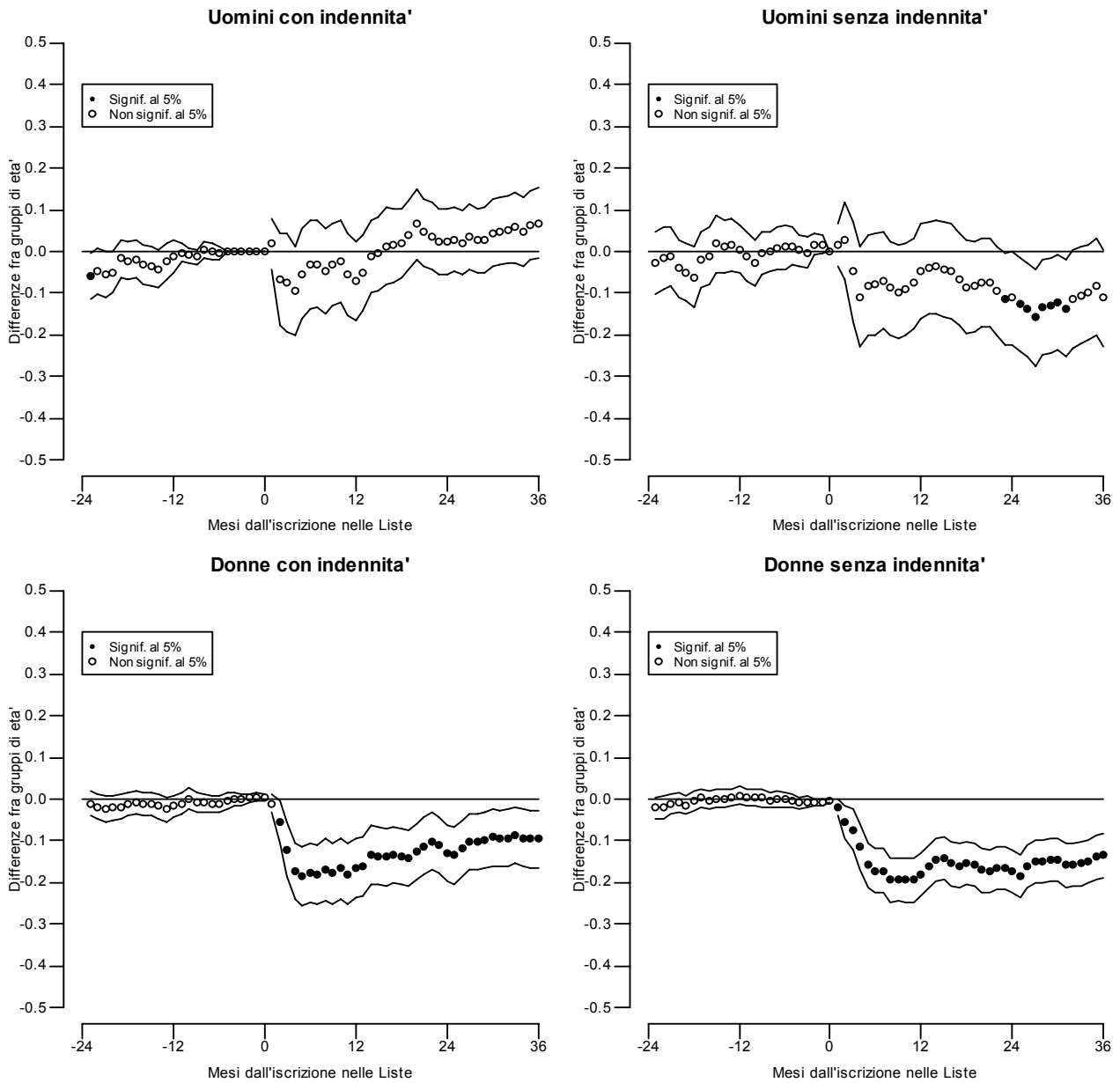


Figura 10: Stima dell'impatto dell'anno aggiuntivo. Distribuzione del *p-score* nei gruppi, rispettivamente, degli esposti (40-49 anni) e dei non esposti (30-39 anni) secondo genere e percezione dell'indennità.

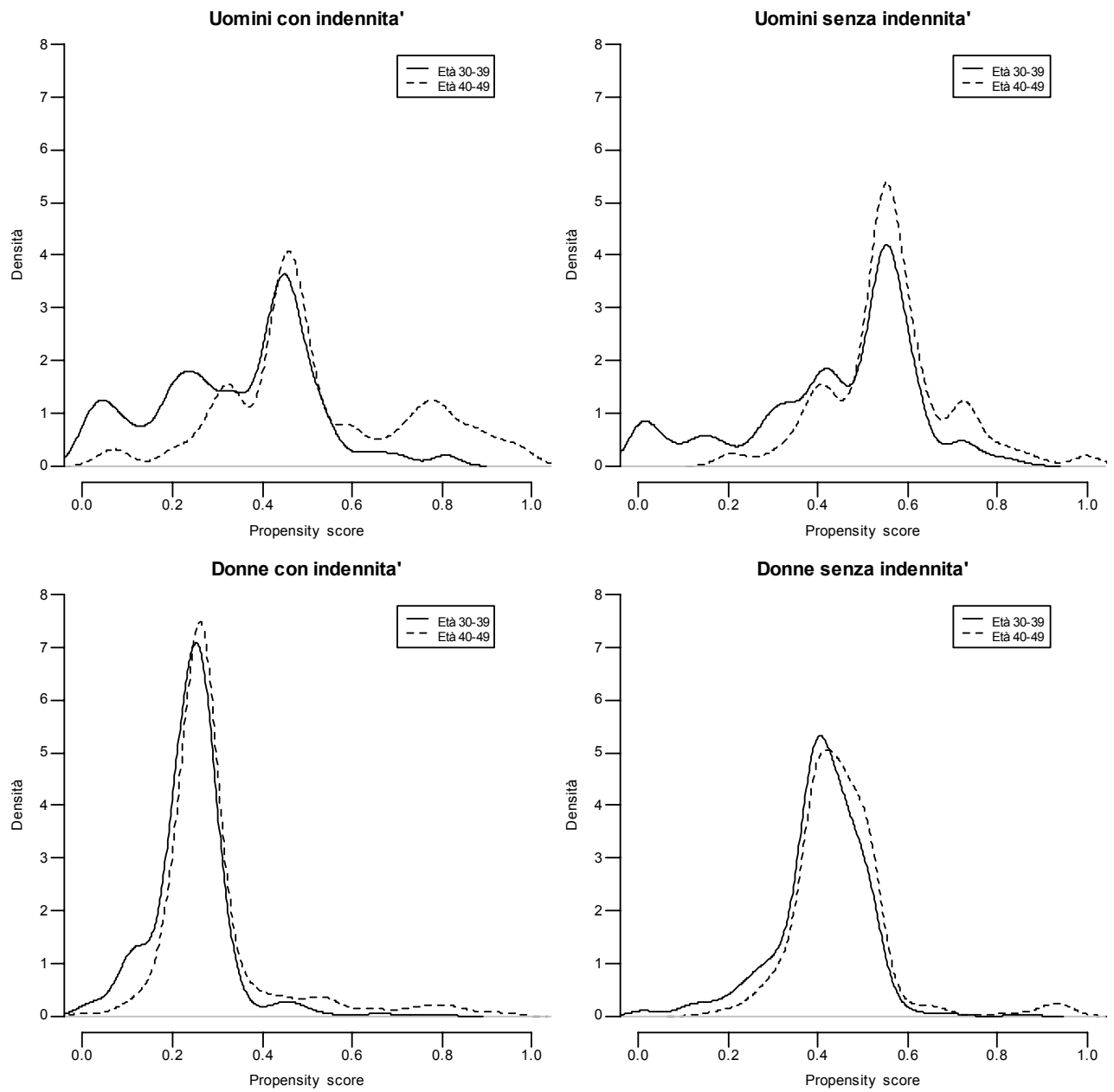


Figura 11: Tassi di occupazione a 12 e 36 mesi dall'iscrizione in Lista, secondo genere, età e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* degli esposti all'anno aggiuntivo (40-49 anni) ai non esposti in età 30-39 anni.

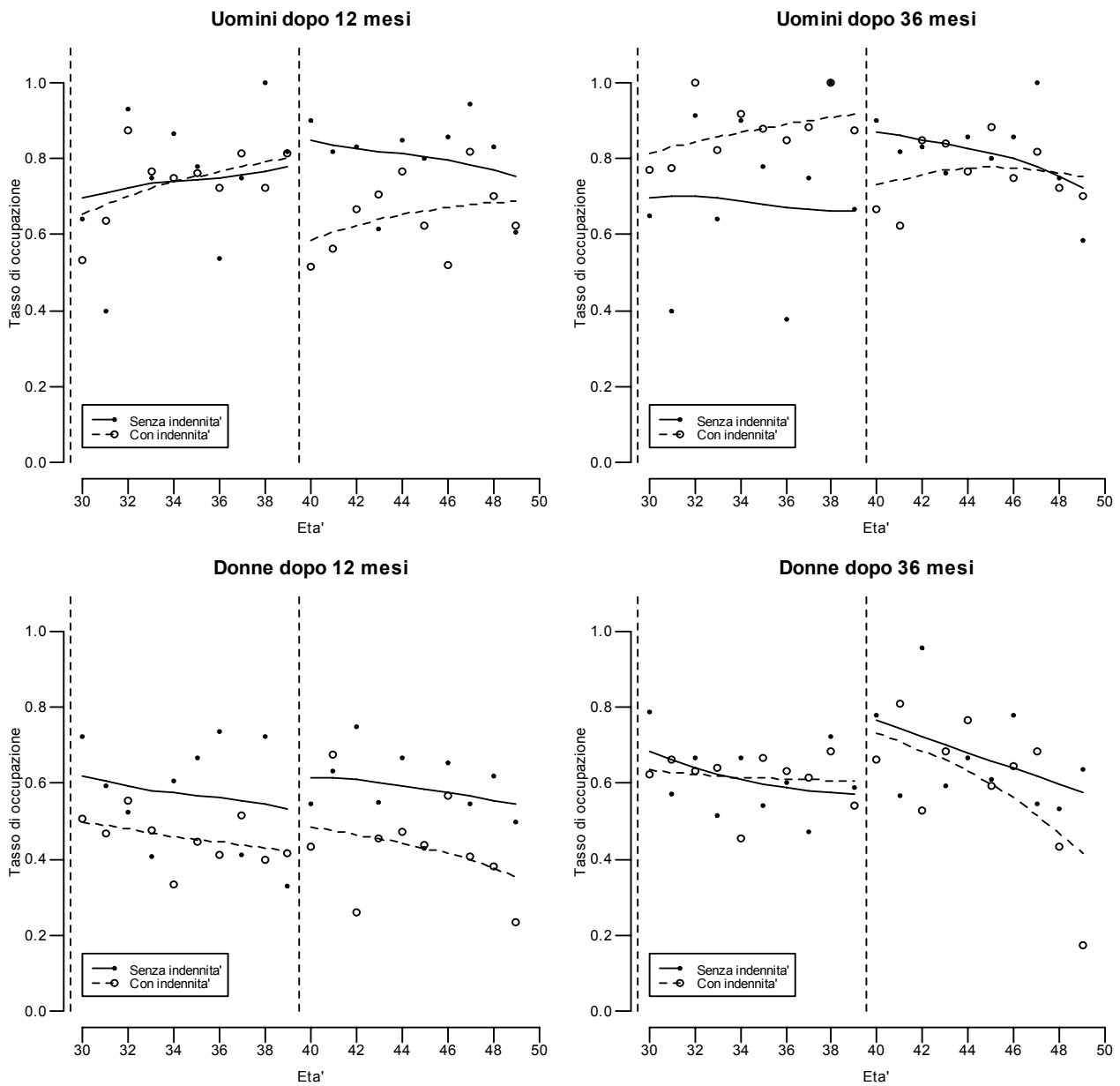


Figura 12: Test per la presenza di *selection bias*. Differenze fra i tassi di occupazione dei non esposti in età 35-39 e dei non esposti in età 30-34, secondo genere e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

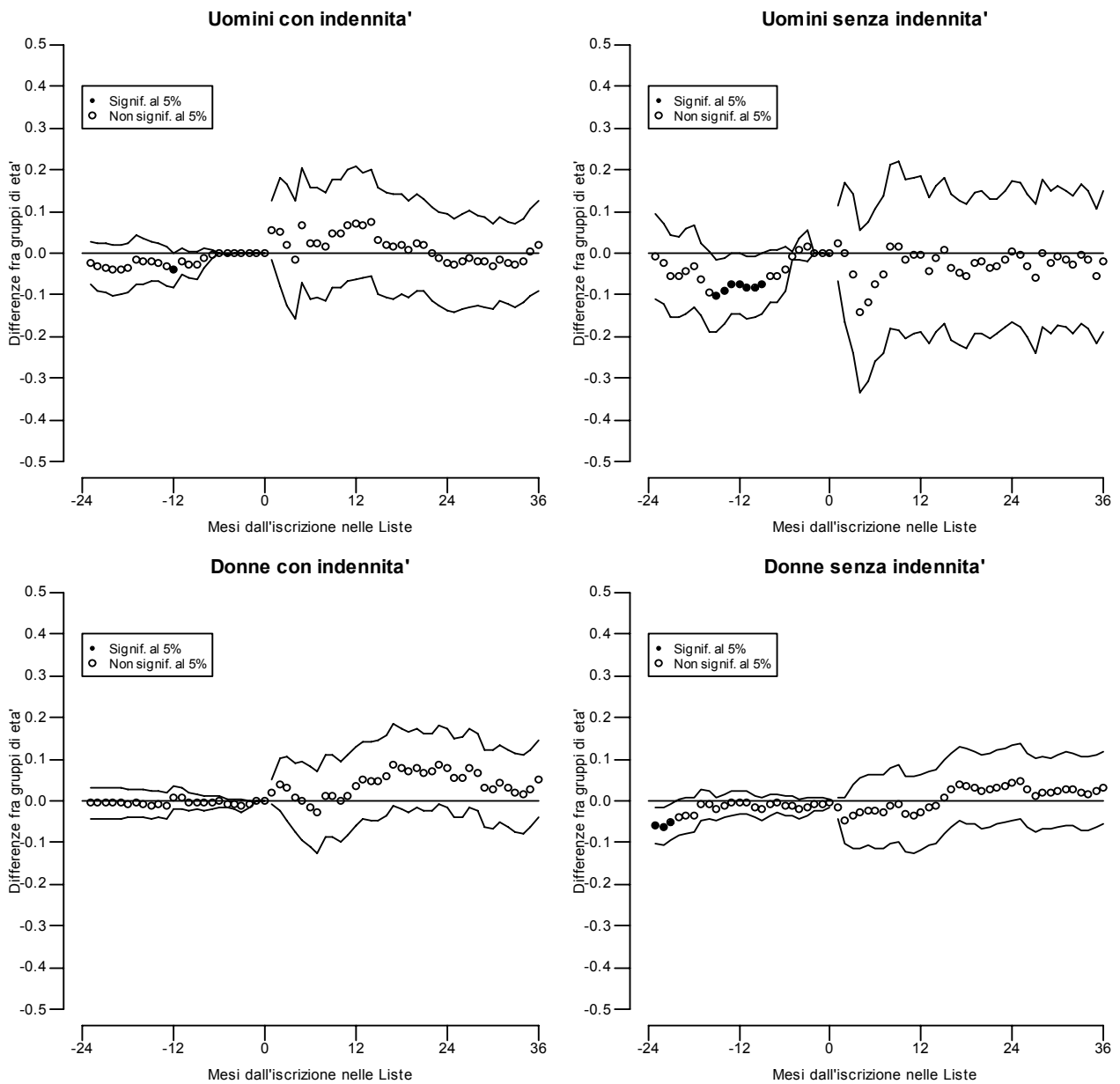


Figura 13: Test per la presenza di *selection bias*. Differenze fra i tassi di occupazione degli esposti in età 45-49 e degli esposti in età 40-44, secondo genere e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

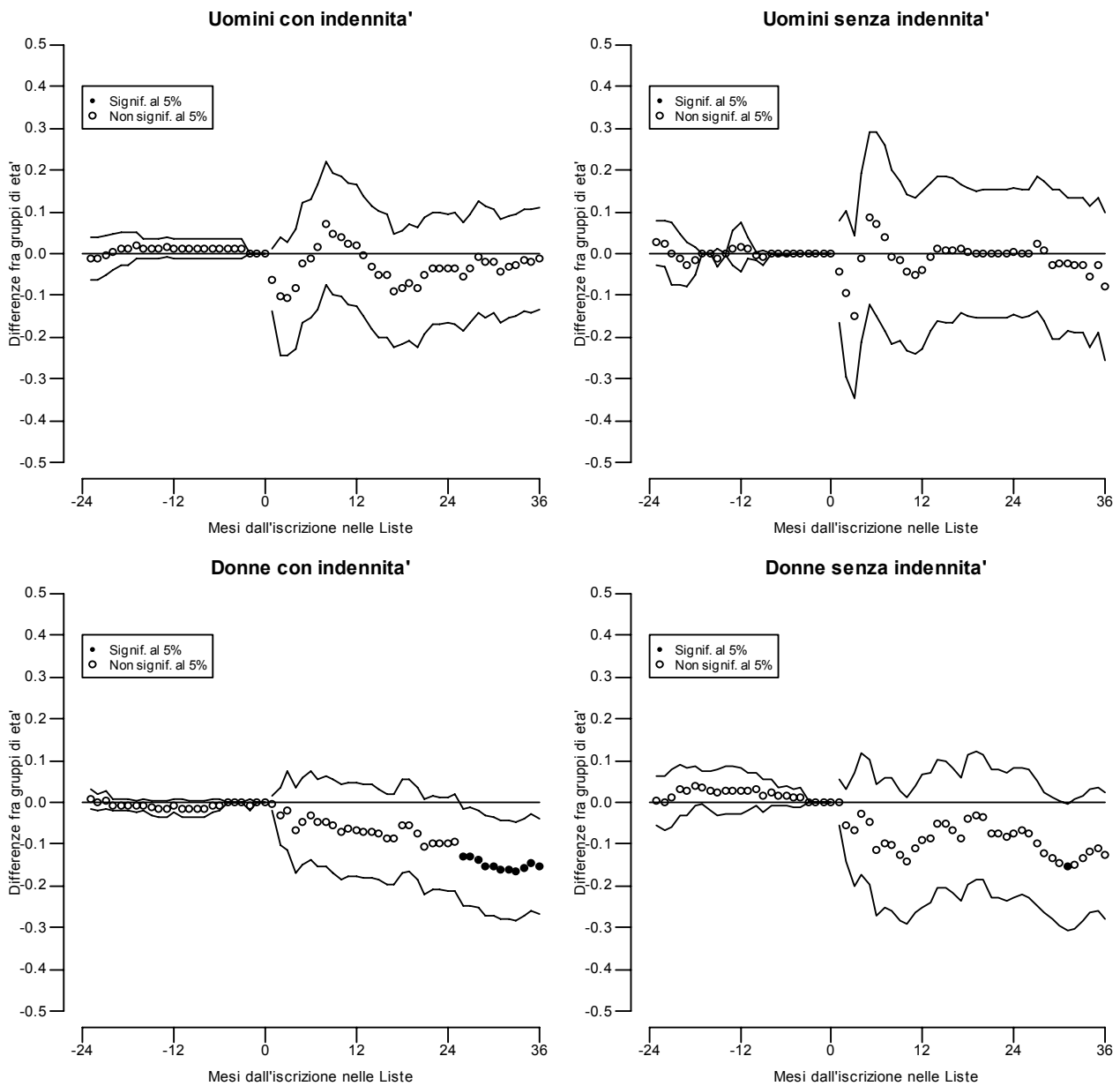


Figura 14: Stima dell'impatto dell'anno aggiuntivo. Tassi di occupazione nei 24 mesi precedenti e nei 36 mesi successivi l'iscrizione in Lista, secondo genere, percezione dell'indennità e classe di età. Abbinamento mediante *p-score* degli esposti all'anno aggiuntivo (40-49 anni) ai non esposti in età 30-39 anni (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

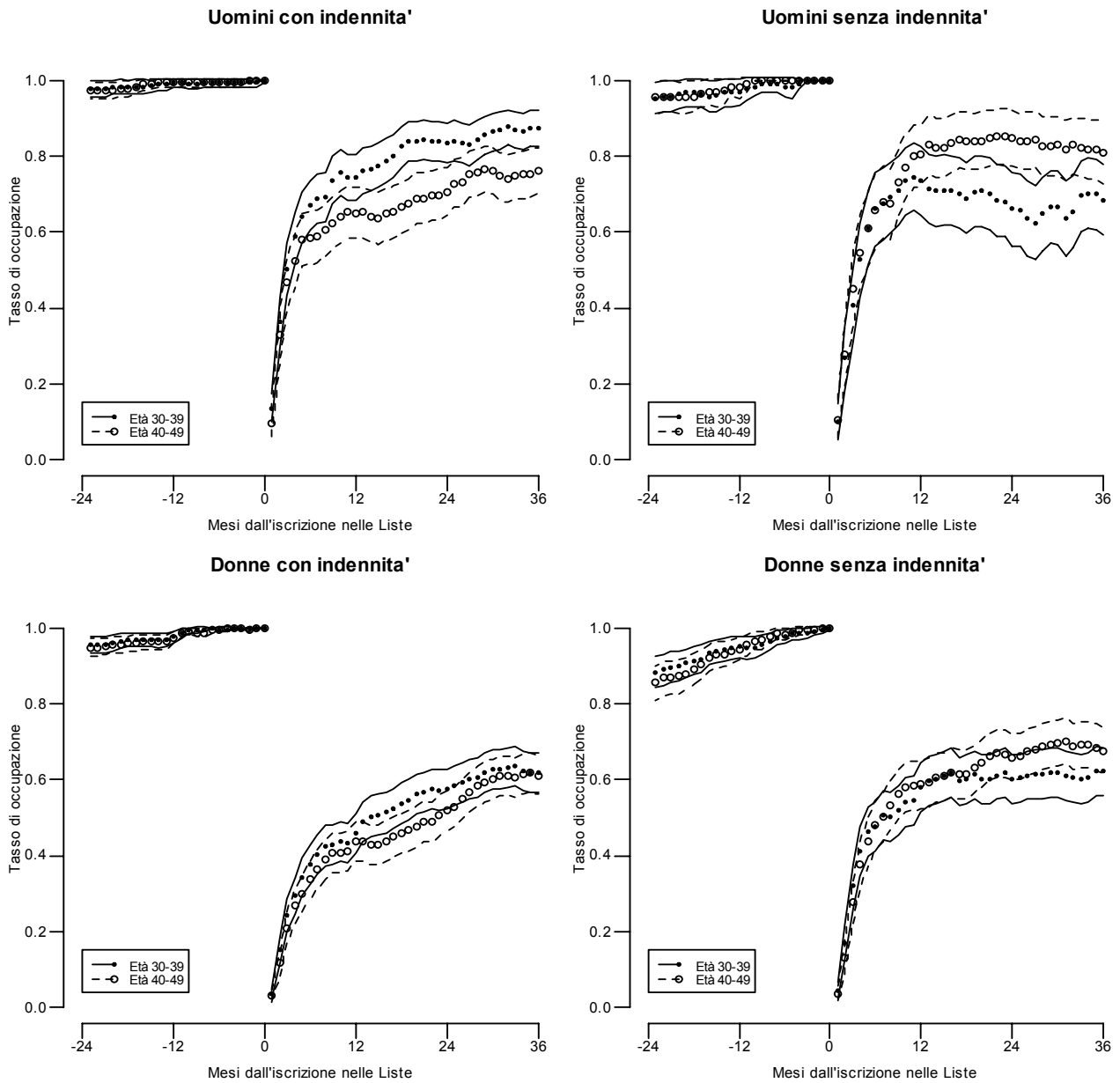


Figura 15: Stima dell'impatto dell'anno aggiuntivo. Differenze fra i tassi di occupazione degli esposti e dei non esposti, secondo genere e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* degli esposti all'anno aggiuntivo (40-49 anni) ai non esposti in età 30-39 anni (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

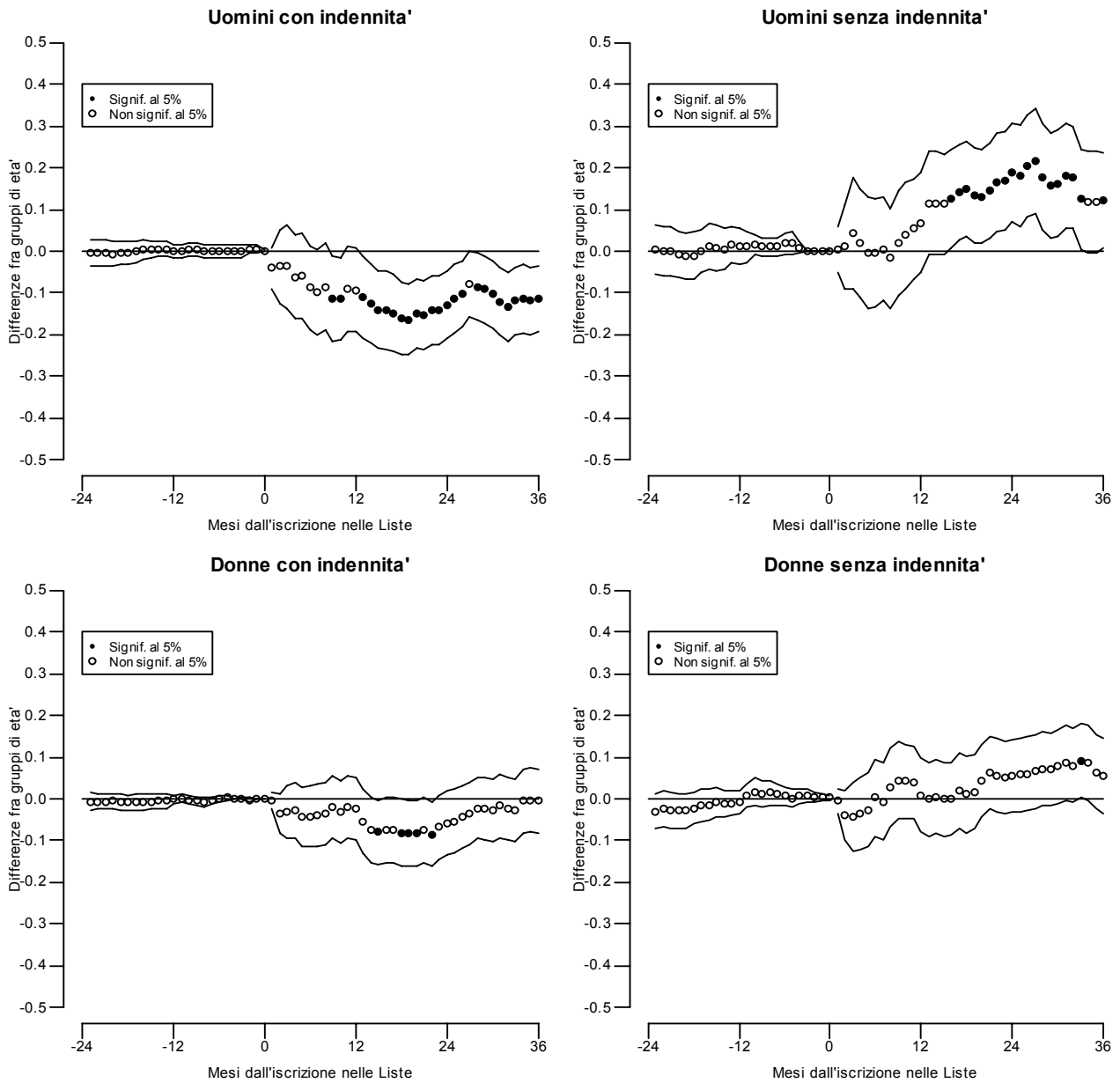


Figura 16: Stima dell'impatto dell'indennità. Distribuzione del *p-score* nei gruppi, rispettivamente, degli esposti (con indennità) e dei non esposti (senza indennità) secondo genere e classe d'età.

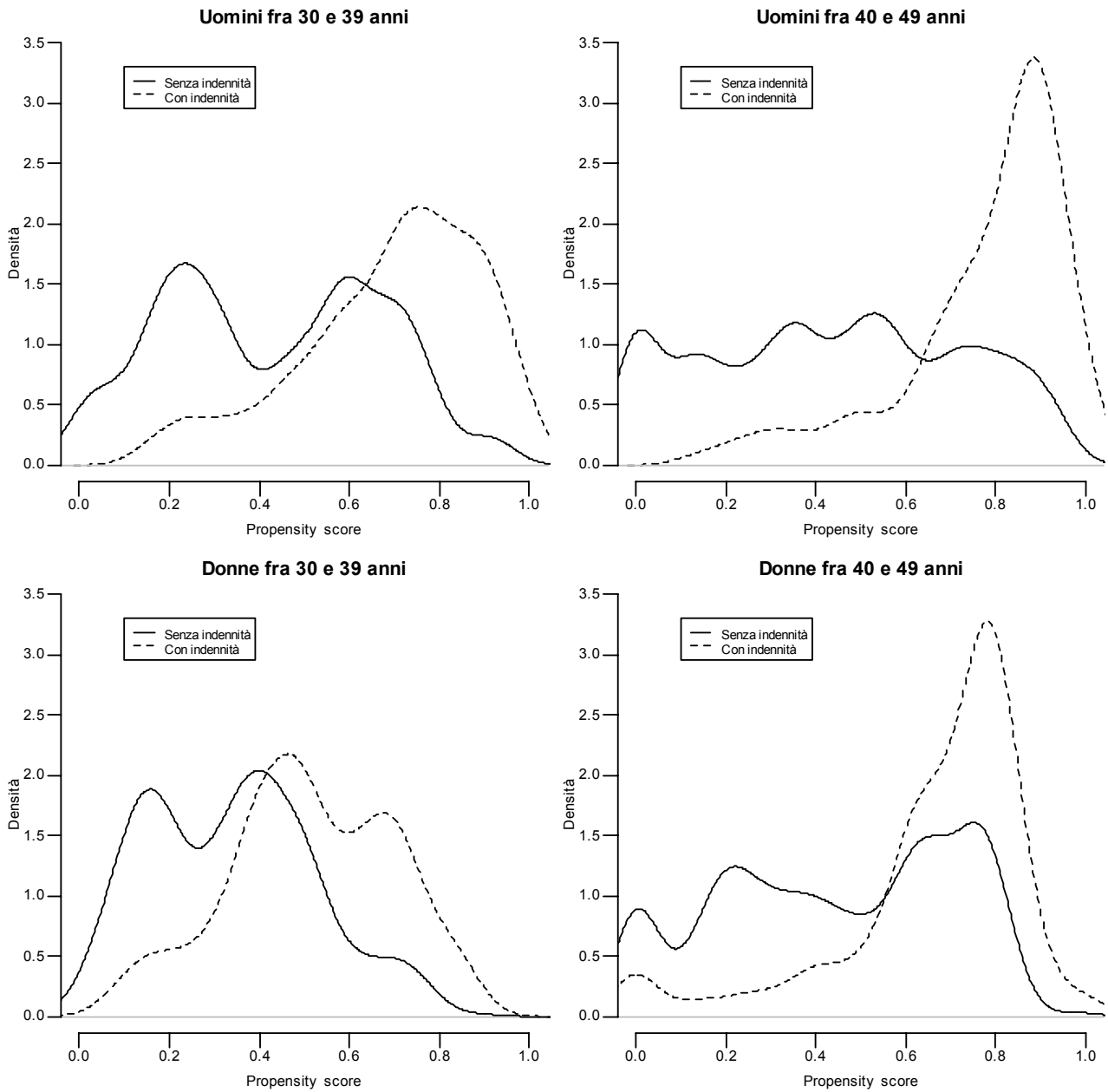


Figura 17: Stima dell'impatto dell'indennità. Tassi di occupazione nei 24 mesi precedenti e nei 36 mesi successivi l'ingresso in Lista, secondo genere, classe di età e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* degli esposti ai non esposti nella stessa classe di età (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

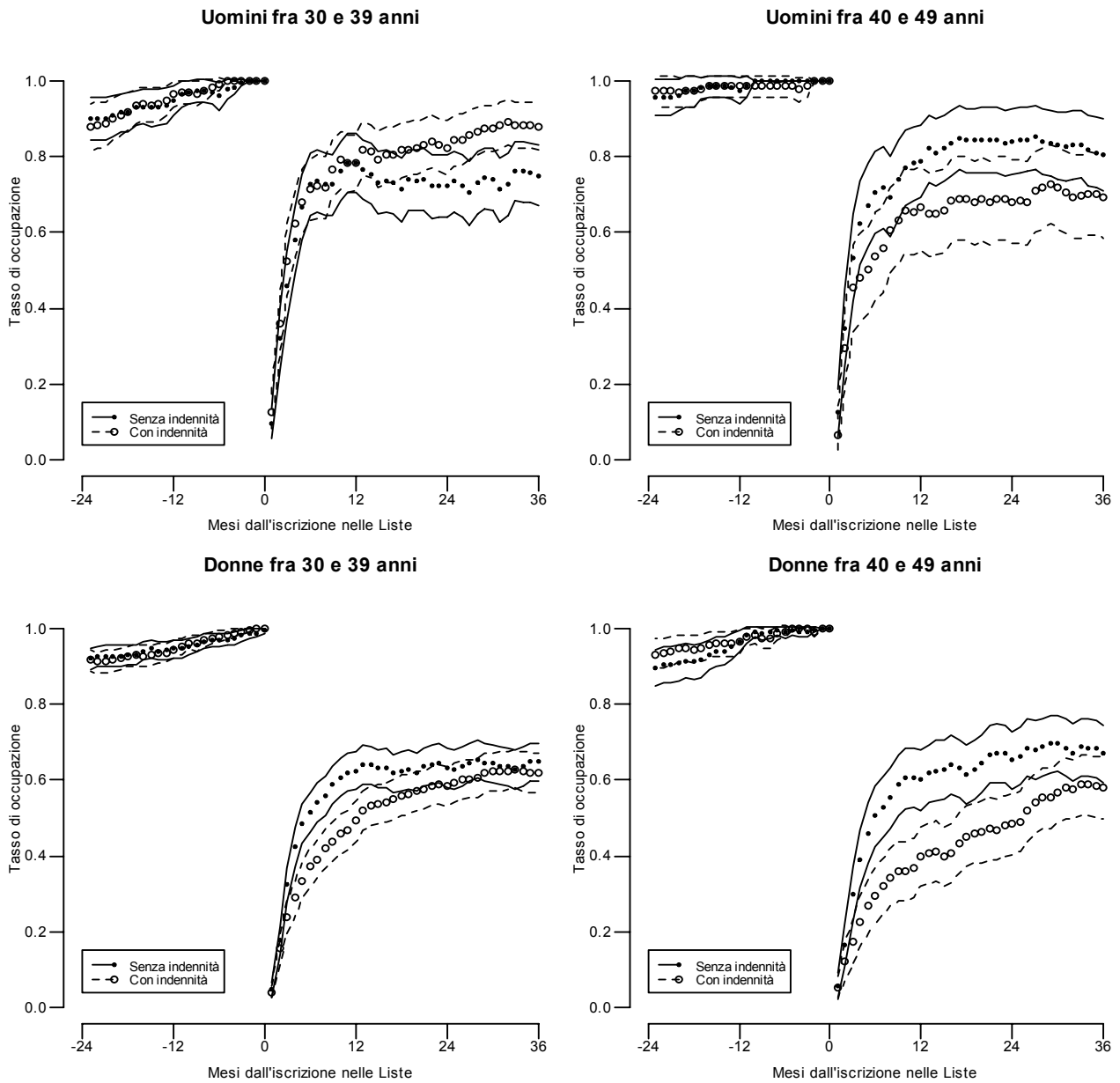


Figura 18: Stima dell'impatto dell'indennità. Differenze fra i tassi di occupazione degli iscritti che percepiscono l'indennità e degli iscritti che non la percepiscono, secondo genere e classe di età. Abbinamento mediante *p-score* degli esposti ai non esposti nella stessa classe di età (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

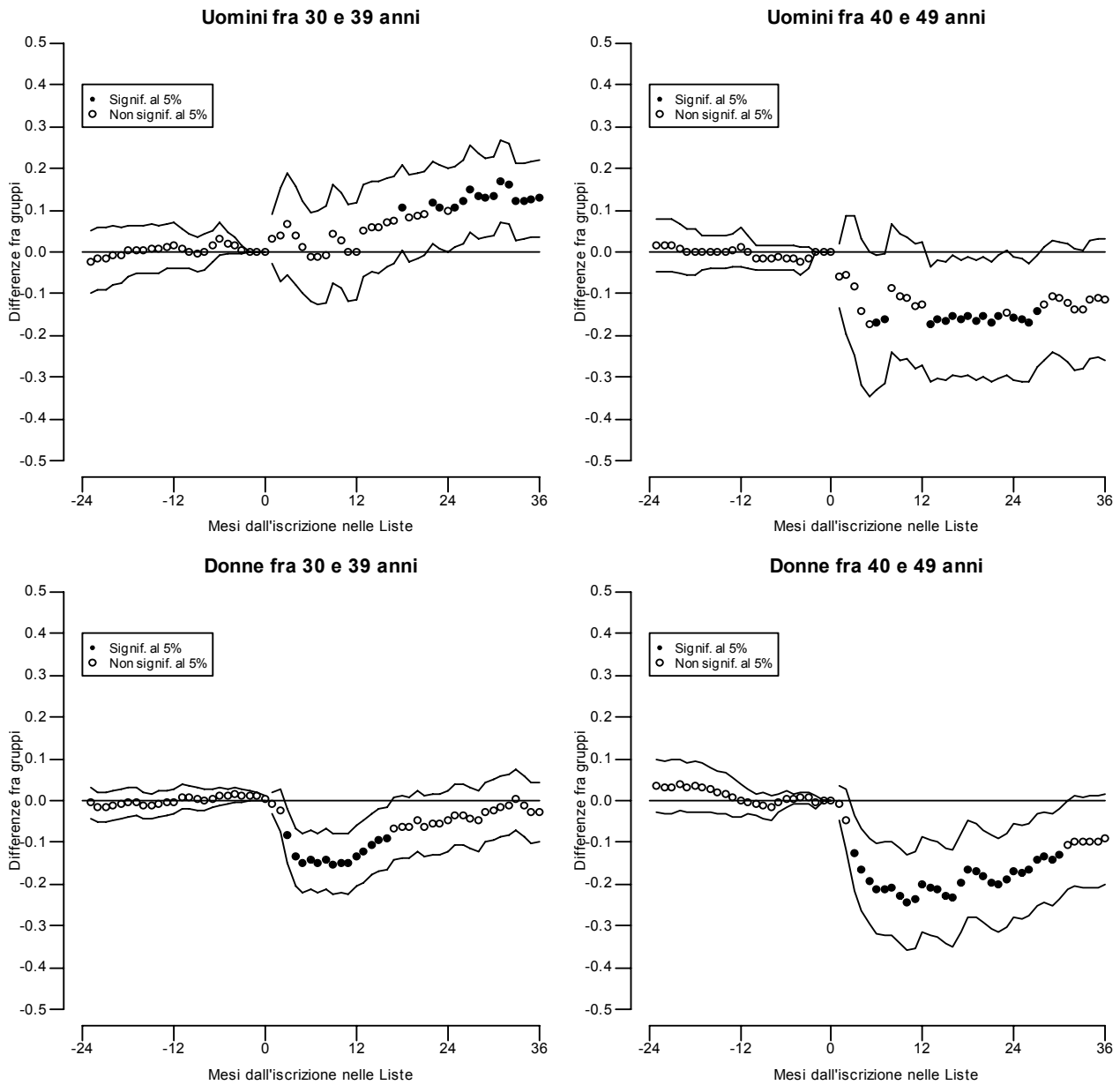


Figura 19: Stima dell'impatto dell'anno aggiuntivo. Stime di Kaplan-Meier delle funzioni di sopravvivenza, transizioni verso l'occupazione, secondo genere e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* degli esposti all'anno aggiuntivo (40-49 anni) ai non esposti in età 30-39 anni (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

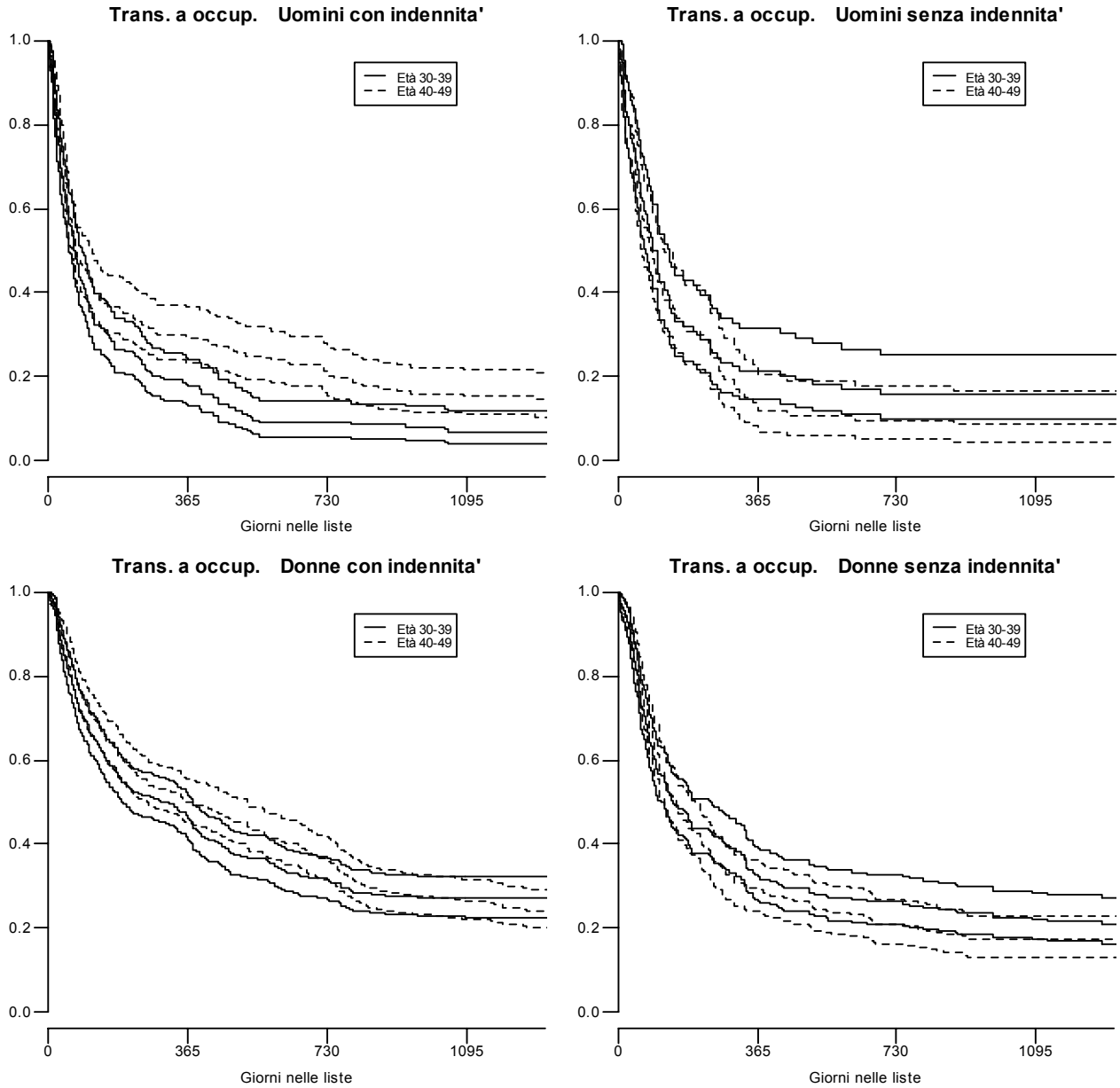


Figura 20: Stima dell'impatto dell'anno aggiuntivo. Funzioni di rischio, transizioni verso l'occupazione, secondo genere e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* degli esposti all'anno aggiuntivo (40-49 anni) ai non esposti in età 30-39 anni.

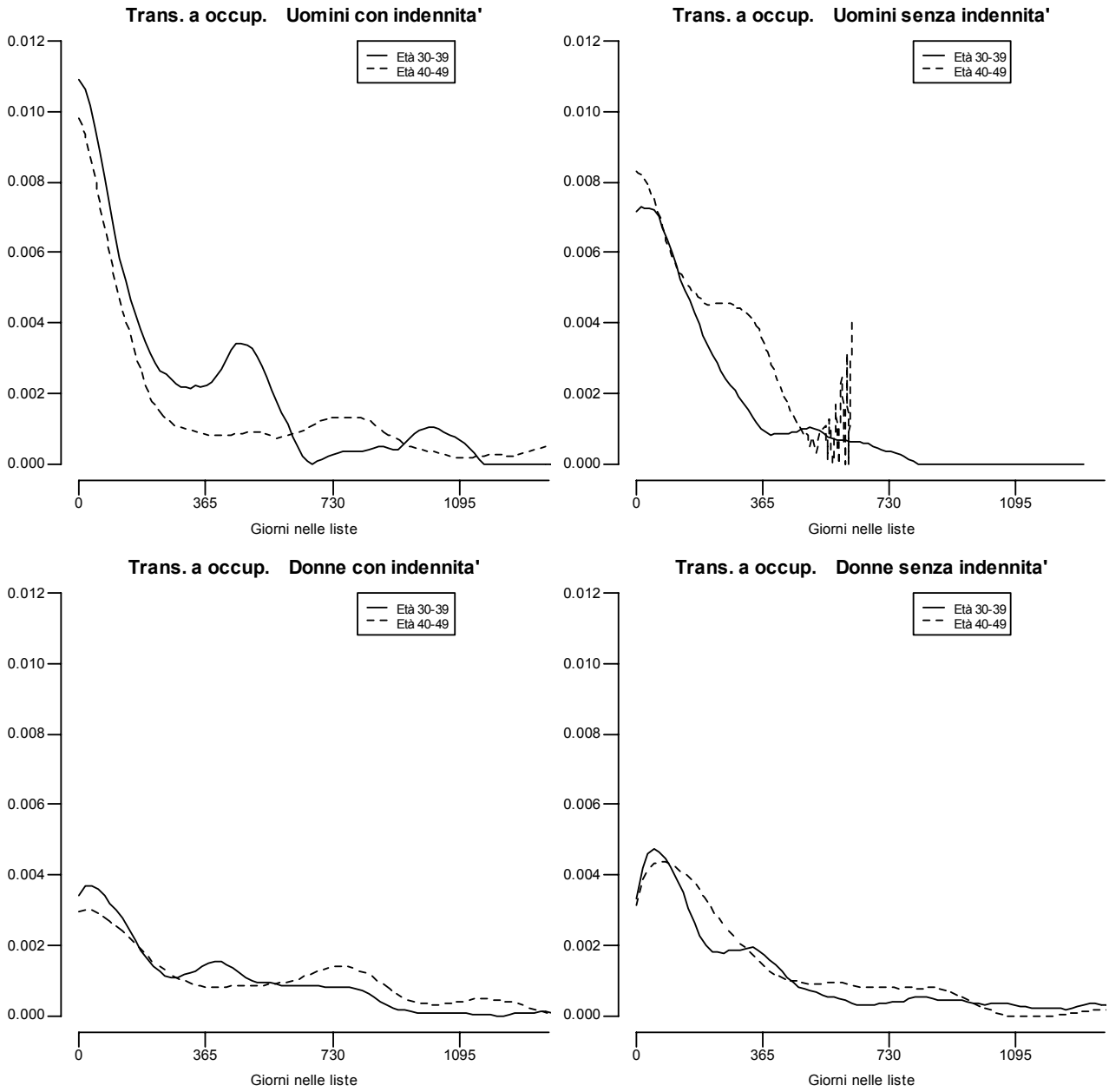


Figura 21: Stima dell'impatto dell'anno aggiuntivo. Stima di Kaplan-Meier delle funzioni di sopravvivenza, transizioni verso un'occupazione a tempo indeterminato, secondo genere e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* degli esposti all'anno aggiuntivo (40-49 anni) ai non esposti in età 30-39 anni (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

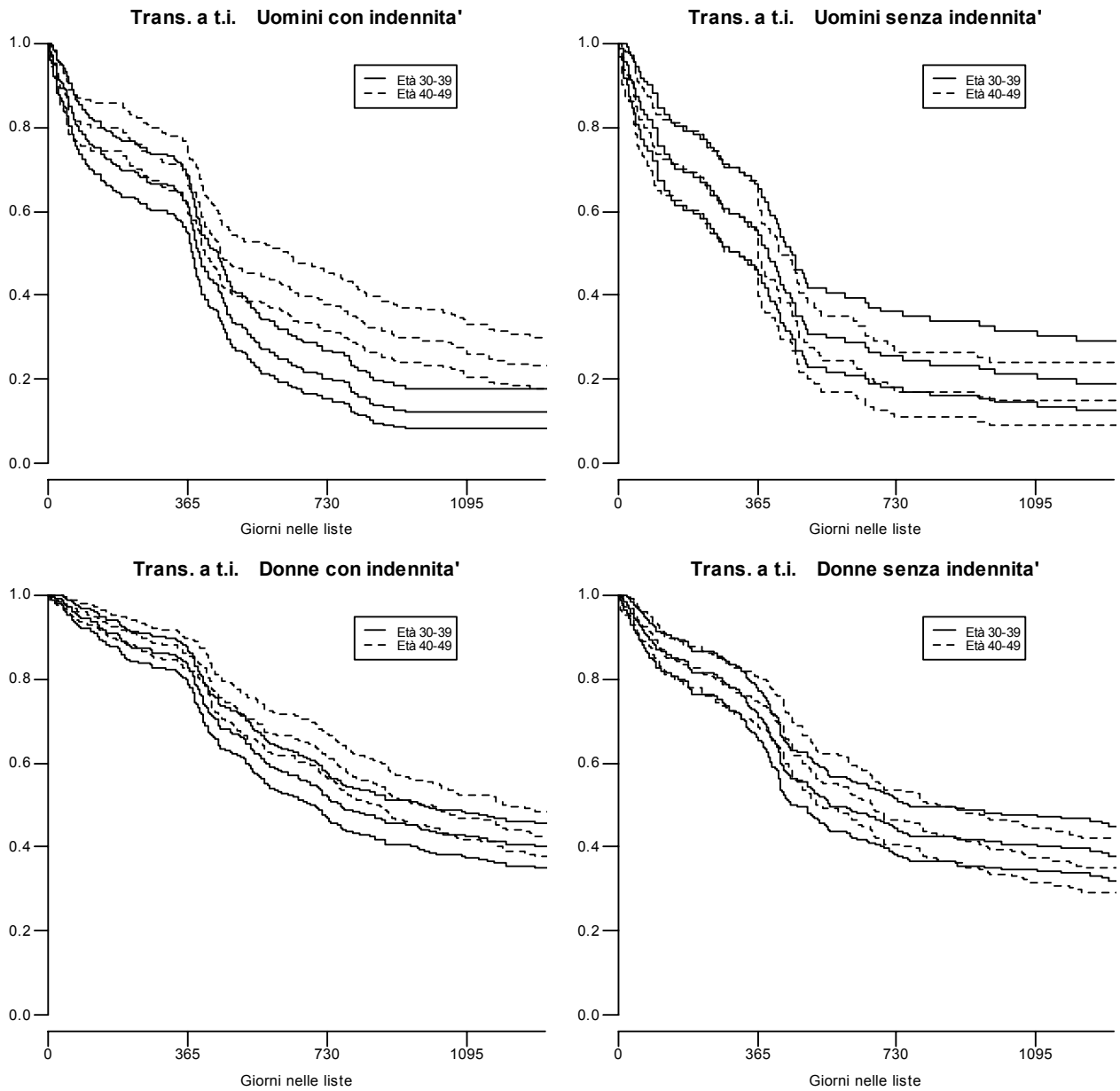


Figura 22: Stima dell'impatto dell'anno aggiuntivo. Funzioni di rischio, transizioni verso un'occupazione a tempo indeterminato, secondo genere e percezione dell'indennità. Abbinamento mediante *p-score* degli esposti all'anno aggiuntivo (40-49 anni) ai non esposti in età 30-39 anni.

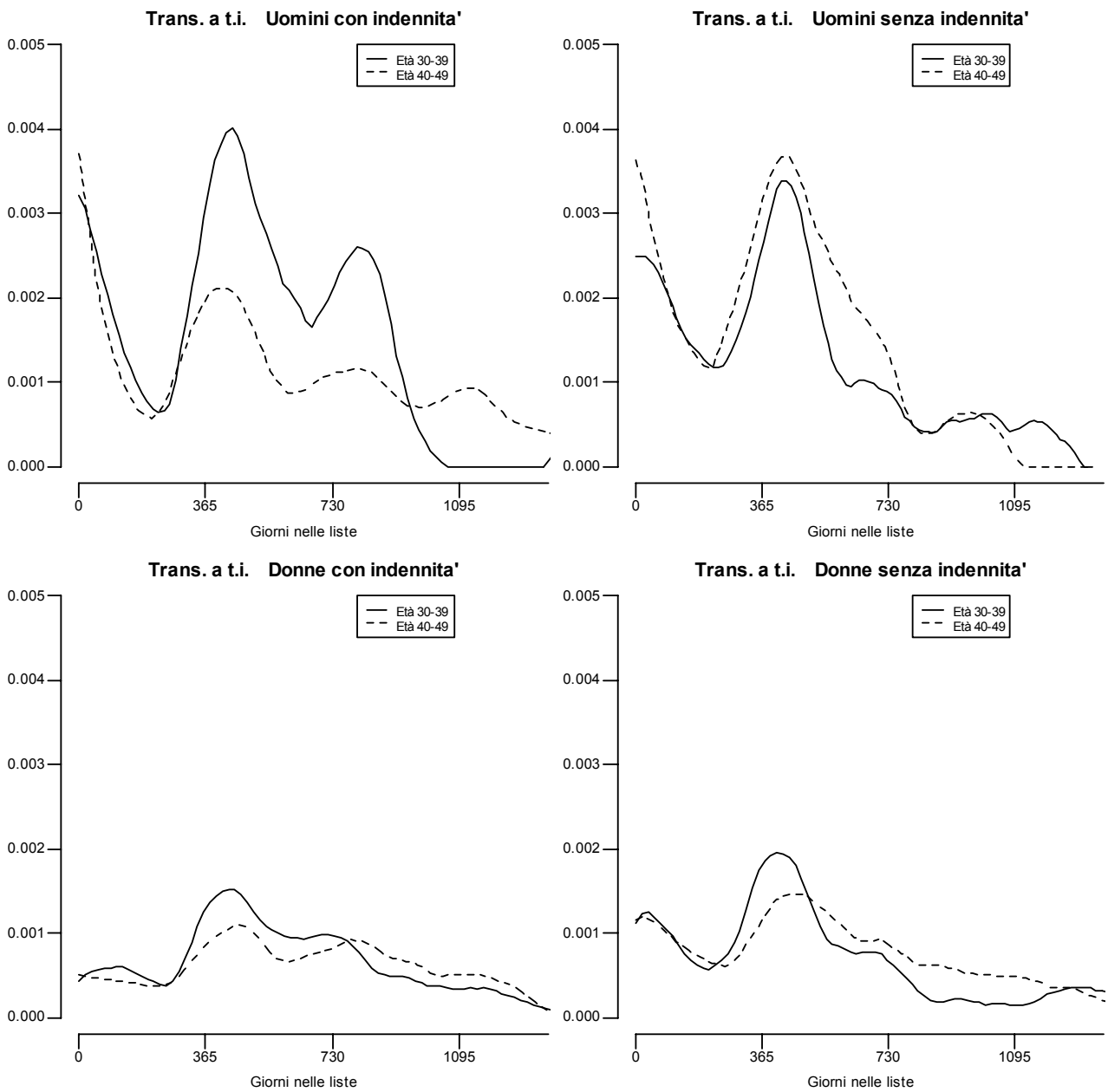


Figura 23: Stima dell'impatto dell'indennità. Stima di Kaplan-Meier delle funzioni di sopravvivenza, transizioni verso l'occupazione, secondo genere e classe di età. Abbinamento mediante *p-score* dei percettori di indennità ai non percettori (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

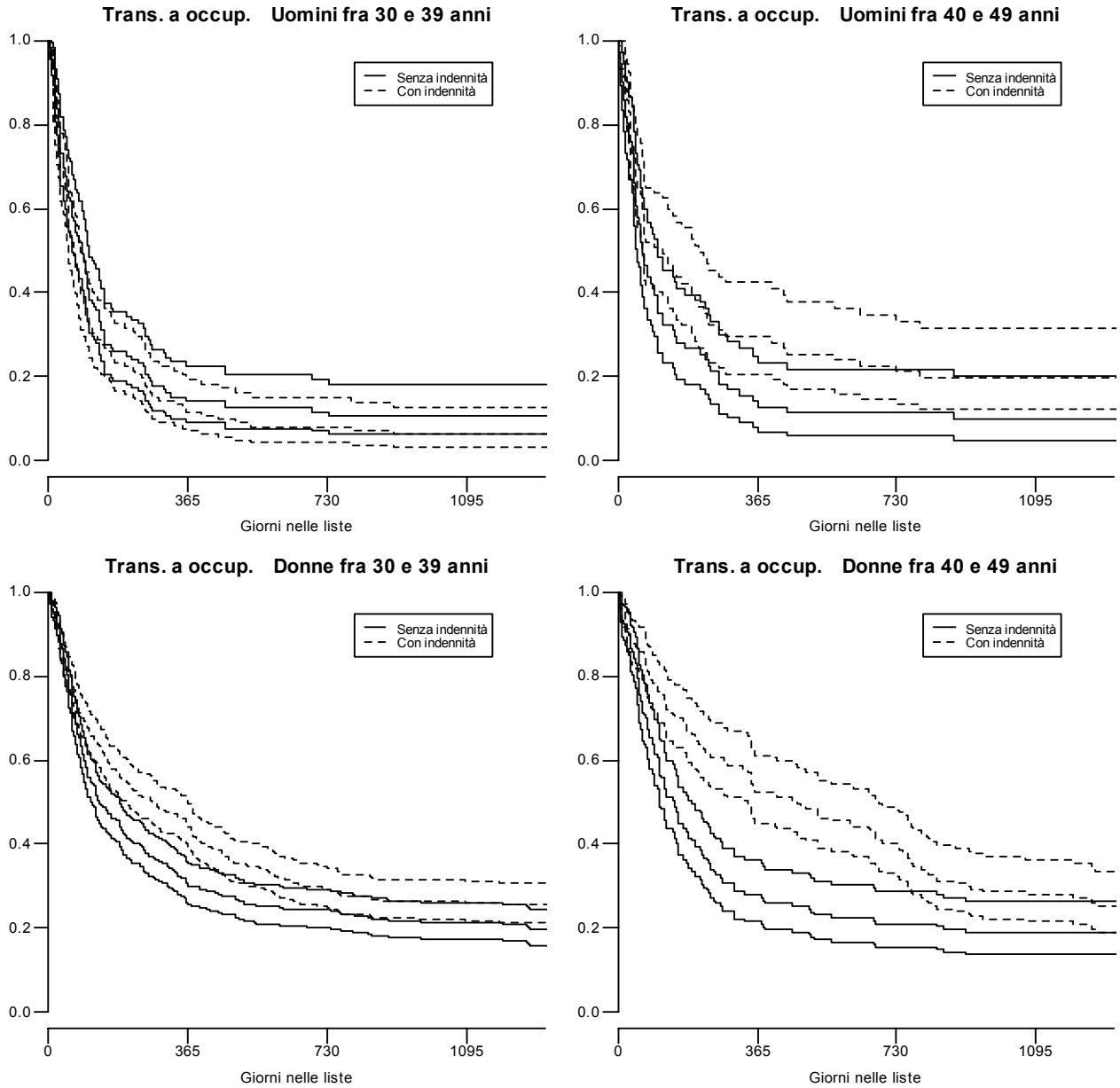


Figura 24: Stima dell’impatto dell’indennità. Stima di Kaplan-Meier delle funzioni di sopravvivenza, transizioni verso l’occupazione a tempo indeterminato, secondo genere e classe di età. Abbinamento mediante *p-score* dei percettori di indennità ai non percettori (sono evidenziati gli intervalli di confidenza di livello .95).

