UFFICIO SPECIALE NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI

REGIONE CAMPANIA

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO IN CAMPANIA
RAPPORTO INTERMEDIO

OTTOBRE 2020

Unione Europea

FSE POR CAMPANIA 2014 - 2020

REGIONE CAMPANIA

Sommario

PREMESSA 7
Introduzione 8
1. Capitolo 1 Il mercato del lavoro in Italia e il contesto socio-economico 13
1.1. Lo scenario economico internazionale e misure dei governi nazionali a sostegno del credito e della liquidità 13
1.2. Lo scenario economico nazionale 15
1.2.1 Le tendenze e i provvedimenti nazionali a sostegno dell'economia per il periodo post-lockdown ... 18
1.3. Lo scenario industriale nazionale ante crisi COVID-19 19
1.3.1. I risultati del Censimento permanente sulle imprese 19
1.3.2. Ostacoli alla maggiore competitività da parte delle imprese 20
1.4. La normativa di riferimento nazionale 22
1.5. Il mercato del lavoro in Italia 25
1.5.1. Il mercato del lavoro tra marginalizzazione e disomogeneità territoriali 27
1.5.2. Le diseguaglianze e il gender gap in Italia, i dati del World Economic Forum 28
1.5.3. La crescita del part time: dinamica e nuove problematiche 34
1.5.4. Alcune considerazioni conclusive sul part time 37
1.5.5. Il mercato del lavoro in Italia nel 2020: l'impatto del COVID -19 37
1.6. I tirocini extracurriculari come strumento di prima esperienza o reingresso nel mercato del lavoro 43
1.6.1. Esiti occupazionali dei tirocini 45
1.6.2. Il tirocinio come prima esperienza nel mercato del lavoro per i giovani 46
1.6.3. Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo 47
1.6.4. I disoccupati e gli inattivi [] 49
2. Analisi del contesto economico regionale 55
2.1. La Delibera di Giunta Regionale del 7 aprile 2020, n. 170 60
2.2. La Delibera di Giunta Regionale del 7 aprile 2020, n. 171 61
2.3. La Delibera di Giunta Regionale del 7 aprile 2020, n. 172 61
2.4. La povertà assoluta e relativa 65
2.5. Focus: Organizzazione e know-how delle MPMI 70
2.6. Il mercato del lavoro al Sud 71
3. Il mercato del lavoro in Campania 74
3.1. L'occupazione in Campania 74
3.2. La domanda di lavoro delle imprese in Campania 76
3.3. Disoccupazione e NEET 79
3.4. I sussidi alla disoccupazione 84
3.5. Il gender gap 87

3.6. I giovani e il mercato del lavoro in Campania 89
3.7. Politiche attive del lavoro in Campania: il Piano del Lavoro e il POR Campania FSE 2014/2020: 93
3.8. L'ASSE I del POR Campania FSE 2014/2020 95
Sintesi 100

Indice delle tabelle

Tabella 1: FMI – Proiezioni tassi di crescita economica (variazione percentuale) 14
Tabella 2: Tasso di occupazione 15-64 anni e occupati 15 anni e più per caratteristiche. Anni 2008, 2018 e 2019 (valori percentuali e variazioni in punti percentuali, valori assoluti in migliaia, variazioni assolute e percentuali) 26
Tabella 3: Occupati per settore di attività economica e professione. Anni 2008, 2018 e 2019 (valori assoluti in migliaia, variazioni assolute in migliaia e percentuali) 27
Tabella 4: tasso di disoccupazione e di mancata partecipazione per caratteristiche 30
Tabella 5: Italia- Le famiglie italiane e il lavoro irregolare (valori in migliaia e valori percentuale) 32
Tabella 6: Italia - popolazione per classi di età e condizione professionale - agosto 2020 (*dati destagionalizzati*) 40
Tabella 7: Italia - occupati per posizione professionale e carattere dell'occupazione - Agosto 2020 (*dati destagionalizzati*) 41
Tabella 8: Tirocini extracurriculari avviati, numero di individui, imprese coinvolte, numero medio di tirocini per individuo e per imprese e incidenza dei tirocini sul totale delle attivazioni (a). Anni 2014-2018. (valori assoluti, medi e percentuali) 43
Tabella 9: Tirocini extracurriculari avviati per classe di età, ripartizione territoriale e genere degli individui interessati. Totale 2014-2018 (valori percentuali) 45
Tabella 10: Giovani 15-29enni alla prima esperienza nel mercato del lavoro per tipologia contrattuale. Anni 2014-2018 (valori assoluti e percentuali) 46
Tabella 11: Giovani 15-29enni alla prima esperienza nel mercato del lavoro per livello di competenza richiesta dalla professione e tipologia contrattuale. Totale 2014-2018 (valori percentuali) 47
Tabella 12: Italia - tasso di disoccupazione – periodo (gennaio 2015÷agosto 2020 *(valori percentuali, dati destagionalizzati)* 49
Tabella 13: Tasso di disoccupazione e tasso di mancata partecipazione per caratteristiche. Anni 2008, 2018 e 2019 (valori percentuali e variazioni in punti percentuali) 51
Tabella 14: Italia - popolazione per genere e condizione professionale - Agosto 2020 *(dati destagionalizzati)* 51
Tabella 15: Italia - tassi di occupazione, disoccupazione e inattività per genere - Agosto 2020 *(dati destagionalizzati)* 52
Tabella 16: tasso di inattività 15-64 anni per sesso, ripartizione geografica, classe di età, cittadinanza e titolo di studio. II° trimestre 2020 52
Tabella 17: Inattivi 15-64 anni per sesso, tipologia e motivo della mancata ricerca del lavoro. II° trimestre 2020 53
Tabella 18: Imprese attive (unità e variazioni percentuali sul periodo corrispondente) 57
Tabella 19: Riepilogo delle misure straordinarie di sostegno ex DGR 170/2020 60
Tabella 20: Piano per l'emergenza socio-economica della regione Campania di cui alla DGR N. 170/2020, per la parte relativa alle misure correlate alle politiche sociali 61
Tabella 21: Giunta Regionale della Campania-Sostegno alle imprese–Misure attuative del Piano per l'emergenza socio-economica della Regione Campania 62
Tabella 22: Entità finanziaria dell'intervento a sostegno delle imprese del settore commercio e semplificazione degli strumenti di cui alla DGR n.426/2019 65

Tabella 23: ITALIA - Incidenza di povertà assoluta tra gli individui per sesso e classe di età. Anni 2018÷2019 66
Tabella 24: ITALIA - Incidenza di povertà assoluta per ampiezza, tipologia familiare, numero di figli minori e di anziani presenti in famiglia. Anni 2017-2018 (*valori percentuali*) 67
Tabella 25: Indicatori di povertà o esclusione sociale per regione - Anni 2016÷2018 (percentuale) 67
Tabella 26:Incidenza di povertà assoluta per tipologia del comune di residenza e ripartizione geografica. Anni 2017-2018 (valori percentuali) 68
Tabella 27: Indicatori di povertà assoluta per ripartizione geografica 68
Tabella 28: Incidenza % di povertà assoluta per titolo di studio, condizione e posizione professionale della persona di riferimento 70
Tabella 29: Controllo, gestione e passaggio generazionale avvenuto nelle imprese, per classe di addetti. Anno 2018, valori assoluti e percentuali..... 71
Tabella 30: Occupati, disoccupati e inattivi in Campania e in Italia 2018 ÷ 2019 (dati espressi in migliaia)..... 74
Tabella 31: Campania – Occupati - Dipendenti – per carattere occupazione (*valori in migliaia*).. 75
Tabella 32: 2018- Regioni europee con i tassi di disoccupazione giovanile (15-24 anni) più bassi e più alti (valore %) 75
Tabella 33: Disoccupazione nelle regioni dell'Unione Europea (estratto Italia e sue regioni) 76
Tabella 34: Tasso di occupazione giovanile totale (15÷29 anni)..... 76
Tabella 35: Campania - 2020 - Lavoratori previsti in entrata per grande gruppo professionale .. 77
Tabella 36: Campania – 2020 - Lavoratori previsti in entrata per professione, difficoltà di reperimento ed esperienza richiesta..... 78
Tabella 37: Tasso giovani NEET (tra 15 e 29 anni) di occupazione giovanile per genere..... 84
Tabella 38: Distribuzione delle indennità ex artt. 27-30 e 38 ex DL 18/2020 per categoria di sussidiati *(valori percentuali)* Domande di indennità accolte [](valori percentuali)..... 85
Tabella 39: Erogazioni delle indennità ex artt. 27-30 e 38 del DL 18/2020 per caratteristiche del percettore (1) *(valori percentuali)* 86
Tabella 40: Tasso di occupazione femminile classe di età: 15 anni e più 87
Tabella 41: Donne titolari di imprese individuali iscritte nei registri delle Camere di Commercio italiane..... 87
Tabella 42: Campania - Lavoratori previsti in entrata per gruppo professionale omogeneo secondo la classe di età 92
Tabella 43: Campania - Lavoratori previsti in entrata per gruppo professionale omogeneo secondo la classe di età 92
Tabella 44: Campania - Lavoratori previsti in entrata per gruppo professionale omogeneo secondo la classe di età 93
Tabella 45: Campania - Lavoratori previsti in entrata per gruppo professionale omogeneo secondo la classe di età 93
Tabella 46: Avanzamento finanziario dell'Asse I per priorità di investimento al 31/12/2019 vs 10/10/2020 96
Tabella 47: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.i – interventi programmati..... 97
Tabella 48: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.ii – interventi programmati..... 97
Tabella 49: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.iv – interventi programmati..... 98
Tabella 50: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.v – interventi programmati..... 98
Tabella 51: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.vii – interventi programmati 98
Tabella 52:ASSE I - valutazione sintetica di *performance*; 101

Indice delle figure

Figura 1: Prodotto interno lordo, indici concatenati I trimestre 2008 – II° trimestre 2020, indici destagionalizzati e corretti per gli effetti di calendario (anno di riferimento 2015) 16
Figura 2: Prodotto interno lordo, variazioni percentuali congiunturali e tendenziali I trimestre 2013÷II trimestre 2020, dati concatenati, destagionalizzati e corretti per gli effetti di calendario (anno di riferimento 2015)..... 16
Figura 3: PIL e principali componenti nelle maggiori economie dell'area dell'euro. Anni 2018-2019 (variazioni percentuali) 16
Figura 4: Credito bancario in rapporto al prodotto e scostamento dal trend..... 18
Figura 5: Punti di forza competitiva delle imprese, per classe di addetti..... 20
Figura 6: Ostacoli alla competitività dell'impresa, per classe di addetti. Anno 2018, valori percentuali 21
Figura 7: imprese che hanno svolto attività di formazione aziendale non obbligatoria per intensità tecnologica delle attività della manifattura [] e per contenuto di conoscenza dei servizi []. Anno 2018, valori percentuali..... 21
Figure 8: PIL – Occupati 23
Figura 9: Italia – Occupati [] – periodo: gennaio 2015 ÷ agosto 2020 (*valori assoluti in milioni, dati destagionalizzati*) 25
Figura 10: tasso di occupazione e tasso di disoccupazione 26
Figura 11: Differenziale del "tasso di occupazione totale (15-64 anni)" tra Italia e Mezzogiorno e tra Nord e Mezzogiorno 28
Figura 12: "tasso di occupazione totale (15-64 anni)" nelle regioni del Mezzogiorno, 1995-2019 28
Figura 13: Italia – Tasso di occupazione 29
Figura 14: EU – 27: impiego e "gender gap" – regioni con il maggior divario di genere nell'occupazione. (valori percentuali) 29
Figura 15: Italia - Occupati per posizione nella professione. Anni 2008 e 2019 (variazioni assolute in migliaia) 31
Figura 16: Ore lavorate - occupati 33
Figura 17: posizioni lavorative per carattere dell'occupazione e per trasformazioni 33
Figura 18: Tasso di occupazione 15-64 anni specifico professionale per ripartizione geografica.. 34
Figura 19: Dipendenti part time sul totale dipendenti in Italia e Ue. Anni 2004-2018..... 35
Figura 20: Occupati per regime orario e sesso. Anni 2006-2018 (contributi alla variazione relativa dell'occupazione)..... 36
Figura 21: Quota di occupati in part time involontario sul totale part time (asse verticale) e quota di part time sul totale occupati (asse orizzontale) per principali caratteristiche. Anno 2018 (valori percentuali) 36
Figura 22: tasso di occupazione totale (15-64 anni)..... 38
Figura 23: numero occupati "a termine", dati destagionalizzati *(migliaia di unità).* 39
Figura 24: Italia - individui che hanno iniziato o concluso il lavoro negli ultimi 6 mesi per posizione lavorativa. II° trimestre 2020 *(variazioni tendenziali assolute in migliaia)*..... 39
Figura 25: Occupati per settore di attività economica e classe di età. II° trimestre 2020 (Variazioni tendenziali assolute in migliaia)..... 40
Figura 26: Tasso di occupazione totale (15-64 anni) tra Italia Nord e Campania 2019 - 2020.... 41
Figura 27: OCCUPATI (scala sinistra) E TASSO DI DISOCCUPAZIONE (scala destra) I trim. 2015–II trim. 2020, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità e valori percentuali 42
Figura 28: Soddisfazione per dimensioni del lavoro **A**) e percezione della paura di perdere il lavoro **B**) per regime orario e carattere dell'occupazione. Anno 2019 (media dei punteggi da 0 a 10 e valori percentuali) 42
Figura 29: Tirocini avviati per tipologia di soggetto promotore. Anni 2014-2018 (valori percentuali) 44
Figura 30: Tassi di inserimento dei tirocini extracurriculari rilevati a 1, 3, 6 e 12 mesi dal termine dell'esperienza, per tipologia di datore di lavoro. Totale 2014-2018 (valori percentuali)..... 46
Figura 31: Occupati di 16 anni e più per modalità con cui viene deciso l'orario di lavoro. Anno 2019(valori percentuali) 48

Figura 32: occupati di 16 anni e più per modo in cui viene deciso l'orario della giornata lavorativa e principali variabili socio-economiche - anno 2019. (valori percentuali) 48
Figura 33:Figura 15: tasso di disoccupazione (15 e oltre) – periodo (gennaio 2015÷ secondo trimestre 2020 (valori percentuali, dati destagionalizzati) 50
Figura 34: tasso di disoccupazione (15-24 anni) – periodo (gennaio 2015÷ secondo trimestre 2020 *(valori percentuali, dati destagionalizzati)* 50
Figura 35:tasso di disoccupazione (25-34 anni) – periodo (gennaio 2015÷ secondo trimestre 2020 (valori percentuali, dati destagionalizzati) 50
Figura 36: Permanenze e transizioni degli occupati di 15-64 anni - dati di flusso a 12 mesi (valori percentuali) 53
Figura 37: Valore aggiunto ai prezzi base (1) (numeri indice: 2010=100) 55
Figura 38: Gli effetti del coronavirus sull'attività delle imprese - Variazione attesa dal fatturato nel primo semestre 2020 (*) (quote percentuali) 55
Figura 39: Gli effetti del coronavirus sull'attività delle imprese – Fattori che hanno influenzato negativamente l'attività delle imprese (*) (quote percentuali) 56
Figura 40: Risultato economico e liquidità – Risultato di esercizio *(valori percentuali)* 57
Figura 41: Risultato economico e liquidità -**Liquidità finanziaria** (2) (*miliardi di euro e valori percentuali*) 58
Figura 42: Quota delle imprese con attività sospesa a rischio di illiquidità al termine del periodo di sospensione (variazioni percentuali) 59
Figura 43: *insolvency ratio []* delle società di capitali (dati trimestrali; unità per 10.000 imprese) 59
Figura 44: Incidenza di povertà relativa individuale [] 69
Figura 45: classe di età 15 - 64 anni - Occupati totali (valori in migliaia) 72
Figura 46: Campania andamento popolazione "disoccupati" vs "inattivi in età lavorativa" *(valori in migliaia)* 75
Figura 47: Campania -2020 - Lavoratori previsti in entrata per grande gruppo professionale (*valori percentuali*) 77
Figura 48: Totale persone in cerca di occupazione (valori in migliaia) 80
Figura 49:Tasso di disoccupazione - Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro (%) 80
Figura 50: giovani Neet di 15-29 anni (valori assoluti) 81
Figura 51: Giovani Neet di 15-29 anni trimestri 2019 e 2020 (valori assoluti) 81
Figura 52: Campania - tasso di disoccupazione tra NEET e forze di lavoro 81
Figura 53: tasso di disoccupazione NEET 15-29 anni 82
Figura 54: Campana- annualità 2013 - Tasso di disoccupazione per provincia - Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro (percentuale) 83
Figura 55: Campana-annualità 2019 - Tasso di disoccupazione per provincia - Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro (percentuale) 83
Figura 56 variazione popolazione 15-29 anni nelle province di Avellino e Benevento 83
Figura 57: Domande di indennità accolte per categoria (valori percentuali) 85
Figura 58: Campania - Distribuzione delle indennità ex artt. 27-30 e 38 ex DL 18/2020 per categoria di sussidiati *(valori percentuali)* 86
Figura 59: Posti pubblici e privati nei servizi socio-educativi per la prima infanzia per regione - Anno educativo 2017/2018-(*valori percentuali - bambini di 0-2 anni*) 88
Figura 60: Bonus asilo nido: contributo pro-capite per ripartizione geografica - Anni 2017-2018 89
Figura 61: Campania - tasso di disoccupazione tra NEET e forze di lavoro 90
Figura 62: Campania - classe di età 15 -64 anni - Occupati per Attività professionali, scientifiche e tecniche; attività amministrative e di servizi di supporto (*valori in migliaia*) 90
Figura 63 Campania - classe di età 15 -64 anni - Occupati settore Costruzioni, PA e difesa, Arti e spettacolo (*valori in migliaia*) 91

PREMESSA

Il presente documento costituisce una delle valutazioni tematiche previste dal Piano di valutazione POR FSE Campania 2014 – 2020 sugli ambiti di rilievo individuati sia rispetto al Programma che rispetto al contesto economico regionale.

Il tema delle Politiche attive del Lavoro, benché costituisca per definizione un tema trasversale, è stato selezionato in relazione all'Asse I del Programma in quanto oggetto dell'Obiettivo Tematico 8, *Promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori* la cui rilevanza, in considerazione della crisi economica-occupazionale che ha caratterizzato il ciclo di programmazione 2014-2020, è immediatamente riscontrabile dalla dotazione economica di cui è destinatario che corrisponde a circa il quaranta per cento della dotazione finanziaria dell'intero Programma.

In linea con la Teoria del cambiamento sulla quale è stata improntata la programmazione del FSE per il ciclo 2014–2020, che ha portato a definire le azioni da intraprendere per il perseguimento di obiettivi specifici, la valutazione effettuata è finalizzata a verificare se si è effettivamente determinato il cambiamento programmato e ad analizzare i risultati conseguiti, con particolare riferimento rispetto al tematismo individuato, adottando un approccio pragmatista.

In occasione della fase di aggiornamento del Piano di valutazione (fine 2019 - inizio 2020) in considerazione delle importanti attività messe in atto nel corso dell'ultimo biennio nell'ambito di tale Asse, che per la loro fase di attuazione non erano ancora produttive di effetti immediatamente riscontrabili, il NVVIP della Regione ha proposto di posticiparne la data di elaborazione prevedendone la rimodulazione del Rapporto tematico relativo alle Politiche attive del lavoro in due parti: un rapporto intermedio calendarizzato per fine ottobre 2020 e un rapporto finale calendarizzato per ottobre 2021. Detta proposta è stata recepita dall'Autorità di gestione del FSE che, in data 24 marzo 2020, restituiva l'approvazione tramite procedura scritta dell'aggiornamento del Piano.

Contemporaneamente all'attivazione da parte dell'Autorità di gestione della procedura necessaria all'approvazione delle modifiche al Piano di Valutazione, lo scenario nazionale ed internazionale è stato stravolto dalla pandemia da COVID-19 per il cui contenimento sono state adottate una serie di misure di intervento sociale e sanitario senza precedenti. L'effetto socio-economico indotto dalle misure adottate a tutela della salute, hanno completamente stravolto il contesto di riferimento del Programma, l'efficacia delle misure adottate, le modalità e i tempi di attuazione di quelle in corso ed ogni programma di lavoro ipotizzato per il 2020.

Per quanto riguarda il presente lavoro – riprogrammato, come già illustrato, in considerazione della possibile carenza di dati da rilevare come rapporto intermedio - l'analisi condotta è stata quindi effettuata in modalità desk, sulla base dei dati di monitoraggio dell'Autorità di Gestione del Programma e delle banche dati di settore di livello nazionale che, tra l'altro, hanno dovuto anch'esse affrontare non poche difficoltà di rilevazione per effetto delle limitazioni con le quali hanno potuto procedere all'acquisizione dei dati di interesse.

In considerazione del grande intervento di riprogrammazione che sta interessando il FSE [1] per il contributo che è stato chiamato a dare al Piano socio-economico adottato dalla Regione Campania per contrastare la crisi socio-economica innescata dalle misure di contenimento della pandemia, il presente documento va quindi necessariamente contestualizzato rispetto al periodo storico in cui viene rilasciato, con la consapevolezza che gli stessi indicatori di programma ai quali si fa riferimento sono in corso di modifica in coerenza con la rimodulazione finanziaria del Programma.

[1] L'AdG con nota prot. 2020.0410080 del 8/9/2020 ha comunicato la chiusura della procedura di consultazione scritta dei membri del Comitato di Sorveglianza del Fondo in merito alla modifica dalla stessa proposta del POR Campania FSE 2014-2020.

Introduzione

In Italia le politiche del lavoro trovano la loro radice nel dettato costituzionale che pone il lavoro alla base del sistema di valori repubblicani innanzitutto nella sua accezione di "attività lavorativa", cioè di attività materiale o intellettuale volta alla produzione di beni o servizi svolta in cambio di una retribuzione e regolamentata legislativamente. Il riconoscimento della funzione fondamentale del lavoro è collegato però non solo al riconoscimento del diritto al lavoro, ma è anche fortemente correlato al riconoscimento del principio di eguaglianza, sia sotto il profilo formale che sotto il profilo sostanziale, che affida alla Repubblica il compito di rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono la piena eguaglianza dei cittadini.

Il concetto di lavoro come dovere è stato assunto sia per la sua centralità antropologica che per la sua centralità etica, in quanto esso costituisce il fattore principale di partecipazione al sistema sociale nel quale ogni soggetto agisce con un processo osmotico che rinsalda il vincolo sociale. Attraverso il lavoro infatti ogni cittadino sente di assumere un ruolo nella società di cui fa parte e di contribuire così al progresso ed al benessere collettivo che è il fattore che consente di garantire diritti e servizi di cui finirà per beneficiare egli stesso. Altra funzione fondamentale riconosciuta al lavoro è quella connessa alla sua centralità nella costituzione economica del paese, da cui deriva il riconoscimento del diritto al lavoro attribuito ai cittadini. Un diritto esercitabile a fronte dell'obbligo per lo Stato di promuovere le condizioni in grado di renderlo effettivo: attraverso, cioè, una politica economica volta a massimizzare l'occupazione. Da qui la costruzione che ha contribuito a porre le basi del cosiddetto "Stato sociale".

L'espressione "politiche del lavoro" indica quindi il complesso di interventi pubblici volti a tutelare l'interesse collettivo e l'occupazione attraverso interventi generali o selettivi, in favore di soggetti in situazione di difficoltà (disoccupati, inoccupati, inattive, …) o di svantaggio. In un'accezione ampia esse fanno parte a pieno titolo delle politiche sociali, cioè di quelle politiche volte a regolamentare la distribuzione delle risorse e delle opportunità a livello sociale, finalizzate a ridurre o limitare gli effetti sociali prodotti da altre politiche o da fattori esogeni o volte a perseguire obiettivi di benessere collettivo. Esse, quindi, svolgono tre importanti funzioni sociali:

- la regolamentazione del mercato del lavoro, attraverso la produzione normativa volta a disciplinare la domanda/offerta di lavoro (condizioni di entrata e uscita, sicurezza dei luoghi di lavoro, non discriminazione, dinamiche retributive, ecc.) e la normazione dei diritti e dei doveri di datori di lavoro e lavoratori;
- la promozione dell'occupazione attraverso l'adozione di misure atte a favorire l'inserimento professionale ed a sostenere la domanda di lavoro (attraverso le politiche attive e le politiche passive);
- il mantenimento o la garanzia del reddito.

Con sfumature diverse, nel corso degli anni, il lavoro ha assunto un'importanza analoga anche a livello comunitario diventando l'obiettivo di diversi programmi nel cui ambito assume spesso un ruolo centrale, a volte come obiettivo diretto, altre come effetto indiretto di altre policy.

Secondo un'analisi svolta dall'OCSE alla fine degli anni Ottanta, le politiche del lavoro possono essere distinte tra politiche "attive" e "passive" in base del lavoro è rinvenibile nel differente status occupazionale dei destinatari e nella tipologia di intervento: le "politiche passive" concernono la spesa pubblica e il mantenimento di un reddito nei casi di disoccupazione o di uscita prematura dal mercato del lavoro, le politiche attive sono invece quelle finalizzate all'inserimento del soggetto nel mondo del lavoro.

A livello europeo il primo intervento articolato in materia è stato il Libro Bianco su "Crescita, competitività, occupazione", pubblicato dalla Commissione europea nel 1993 (conosciuto come Rapporto Delors, dal Presidente della Commissione che lo ha presentato), che individuava quali strumenti per il potenziamento dell'occupazione gli investimenti immateriali nella tecnologia, nella qualità del lavoro e nel capitale umano, auspicando la necessità di mercati del lavoro e politiche dell'occupazione più efficienti con interventi che riducessero i disincentivi all'offerta e alla domanda di lavoro soprattutto per chi aveva bassi livelli di istruzione. È in questo documento che vengono individuati gli Assi prioritari su cui verranno poi sviluppati i documenti successivi in materia, che

sono:

- la promozione degli investimenti nella formazione professionale;
- l'aumento dell'intensità dell'occupazione nei periodi di crescita;
- l'abbassamento dei "costi salariali indiretti" per favorire le assunzioni (con particolare riguardo ai lavoratori meno qualificati);
- una politica del mercato del lavoro più efficace.

Successivamente la decisione dei capi di Stato e di governo, presa nel Consiglio europeo di Strasburgo del 1997, di includere nel Trattato di Amsterdam un Titolo "Occupazione", segna un approccio inedito al riconoscimento dell'importanza attribuita a questo tema, tanto da farlo assurgere ad obiettivo esplicito di interesse comune dell'Unione. Sulla base di tale accordo la Commissione, al fine di garantire che la ripresa economica implichi la creazione di posti di lavoro e si innesti in un quadro macroeconomico, ha successivamente delineato le linee di azione in materia di occupazione che hanno poi costituito il punto di riferimento di tutta la normazione successiva e che sono:

- Imprenditorialità (1° Pilastro)
- Occupabilità (2° Pilastro)
- Adattabilità (3° Pilastro)
- Salidarietà/Pari opportunità (4° Pilastro)

L'inserimento del nuovo capitolo per l'occupazione nel Trattato di Amsterdam ha rappresentato un passaggio molto importante in ambito comunitario, in quanto ha "costituzionalizzato" la tematica ed ha ampliato il ruolo di coordinamento svolto dall'Unione nelle politiche dell'occupazione mediante un processo di coinvolgimento sia delle istituzioni dell'UE che delle Autorità Nazionali a vari livelli, con l'obiettivo di rafforzare l'impegno nazionale nei processi decisionali europei. In questo modo anche a livello europeo, si è registra una fase di passaggio da un approccio volto alla tutela "passiva" della disoccupazione ad uno rivolto alla promozione dell'inserimento professionale delle persone in cerca di occupazione, puntando a forme di raccordo tra le politiche attive e quelle passive, come, ad esempio, tramite l'introduzione del «principio di condizionalità», che stabilisce l'interruzione dei trattamenti in caso di rifiuto del beneficiario di partecipare a corsi di orientamento e formazione.

L'utilizzo comune dell'espressione "politica attiva del lavoro" sul quale sarà sviluppata la seguente trattazione, può essere, invece, fatto coincidere con la definizione della Strategia Europea dell'Occupazione (SEO) [2] avviata nel 1997 nel corso del vertice europeo sull'occupazione di Lussemburgo al fine di coordinare le politiche nazionali in materia che, agendo sulla capacità di inserimento professionale, l'imprenditorialità, la capacità di adattamento e le pari opportunità a livello del mercato del lavoro europeo, istituisce un quadro di sorveglianza multilaterale che esorta gli Stati membri ad attuare delle politiche più efficaci in questo settore.

In base ai principi definiti dalla citata strategia, gli elementi fondanti delle politiche attive sono cinque:

1. favorire un'efficace incontro tra domanda ed offerta;
2. migliorare la qualità dell'offerta formativa per intervenire sulla transizione scuola-lavoro-formazione;
3. riformare gli ammortizzatori sociali e gli incentivi all'occupazione operando, tra l'altro, sulla riduzione progressiva del carico fiscale e contributivo;
4. aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
5. programmare e gestire l'immigrazione nell'ambito della dinamica domanda ed offerta di lavoro.

Le forme di intervento attraverso le quali esse possono essere attuate sono molteplici:

[2] Strategia europea dell'occupazione, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11318

- stage e tirocini con finalità orientative e/o di orientamento e/o di inserimento o reinserimento;
- promozione dell'occupazione femminile attraverso azioni che ne facilitano l'inserimento o il reinserimento nel circuito lavorativo o che sostengono le donne occupate;
- promozione dell'occupazione dei disabili e dei soggetti svantaggiati, tramite azioni di orientamento, formazione professionale, accompagnamento dei lavoratori e/o di incentivazione alle imprese che si impegnano nella loro assunzione;
- reimpiego dei lavoratori in CIG o in mobilità;
- lavori socialmente utili o di utilità sociale;
- incentivi all'assunzione, attraverso concessione di sgravi alle imprese che assumono particolari categorie di lavoratori;
- assistenza alle imprese per la formazione del proprio personale;
- programmi di mobilità territoriale, per compensare situazione di squilibrio occupazionale di livello territoriale;
- *job creation* per favorire l'auto-imprenditorialità
- s*creening*, cioè servizi di "accompagnamento" agli iscritti ai servizi pubblici per l'impiego per i quali viene effettuata un'analisi delle possibilità occupazionali e l'offerta di orientamento, formazione professionale e/o inserimento.

La definizione del disegno di *policy* europea viene infine delineato in maniera compiuta solo in occasione del Consiglio Europeo di Lisbona del 2000, con il quale si attua un profondo cambiamento della strategia per l'occupazione affermando che il principio del «raggiungimento della piena occupazione» non può essere centrato solamente attraverso obiettivi quantitativi, ma deve anche e soprattutto essere orientato alla promozione della "qualità" del lavoro in tutte le aree pertinenti alla politica sociale: formazione, lavoro, relazioni industriali e servizi sociali e di cura. Alla luce dell'esperienza maturata con la sua applicazione e a fronte dei deludenti risultati registrati, essa è stata riformulata delineando obiettivi più chiari con la strategia "Europa 2020", nella quale, in considerazione della mutevolezza del contesto politico e la sempre maggiore dinamicità di quello economico, sono stati definiti nuovi strumenti basati su investimenti nella ricerca, nella conoscenza e nell'innovazione, che si avvalgono del crescente rapporto di interdipendenza con le politiche micro e macroeconomiche. Le priorità della Strategia Economica per l'Occupazione sono state quindi polarizzate verso politiche capaci di aumentare il capitale umano e la qualità sul posto di lavoro. In tale sistema l'istruzione e la formazione diventano elementi fondamentali per migliorare le opportunità di impiego, soprattutto per i giovani.

Per molte azioni, però, il confine tra politica attiva e passiva è molto sottile, tanto che attualmente la dottrina più recente e specializzata rifiuta la dicotomia tradizionale tra politiche attive e passive in quanto il quadro di quelle attive è tanto ampio ed articolato da aver sfumato la linea di confine. A livello statistico, invece, sulla spinta della metodologia proposta dall'Eurostat 2006, è stata introdotta una distinzione tra servizi di aiuto alla ricerca di lavoro, misure di sostegno temporaneo a soggetti in situazione di difficoltà lavorativa e supporto inteso come assistenza finanziaria a soggetti in difficoltà per motivi di lavoro, sviluppando una nuova accezione del concetto di politica attiva o passiva di lavoro in base alla quale sono classificate come politiche attive quelle capaci di "attivare" occupazione.

In sintesi, quale che sia l'approccio, utilizzando un'autorevole definizione dottrinaria già formulata prima della Strategia Europea dell'Occupazione, l'espressione "Politica attiva del lavoro" fa riferimento a "una varietà di interventi: politiche strutturali che tendono a fare coincidere domanda ed offerta di lavoro (come la formazione professionale); incentivi finanziari e fiscalizzazione delle imprese al fine di espandere la domanda di lavoro; creazione di nuovi posti di lavoro" [3].

In Italia, così come nel resto d'Europa, a fronte della profonda crisi degli anni Novanta, il sistema dello Stato sociale (il cosiddetto *Welfare State*) [4] è progressivamente entrato in crisi ed il sistema

[3] M. Colasanto, Paradigmi dello sviluppo. La spiegazione e la promozione dello sviluppo nella prospettiva sociologica, 1993
[4] Con queste espressioni ci si riferisce al complesso di politiche pubbliche dirette a migliorare le condizioni di vita dei cittadini.

delle politiche del lavoro è stato indirizzato innanzitutto a colmare il divario creatosi tra il mondo della formazione e quello del lavoro e in seguito, dati i bassi livelli di occupazione femminile rispetto alla media UE, a favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro. Questo è avvenuto secondo un nuovo approccio, che ha ampliato il raggio di azione delle politiche implementate, secondo il quale, se è vero che il cittadino deve essere protetto nei momenti di difficoltà, è altrettanto vero che deve essere messo nelle condizioni di inserirsi, o reinserirsi nei circuiti lavorativi, e quindi nel consesso sociale, partecipando attivamente al suo stesso reinserimento. In questa logica le politiche attive del lavoro hanno assunto un ruolo fondamentale nelle riforme dei sistemi di protezione sociale, specie quelle che nel corso del tempo hanno dimostrato di avere una maggiore capacità di agire in termini di flessibilizzazione e sicurezza, intesa non come garanzia del posto di lavoro ma come possibilità di rimanere e progredire nel mercato del lavoro [[5]]. In questa accezione la formazione diventa quindi fattore strategico e conseguentemente le politiche del lavoro implementate cominciano ad essere orientate in primis a modificare le caratteristiche soggettive degli individui ai quali sono rivolte per accrescere le loro potenzialità di acceso al mercato del lavoro (cd. "occupabilità"), affrancandoli dal sistema dei sussidi.

L'ultima fase che si può individuare in questa evoluzione del concetto di politica attiva del lavoro è l'orientamento all'attivazione dei lavoratori: da un lato attraverso la loro responsabilizzazione nella ricerca di un'occupazione; dall'altro incentivando una maggiore flessibilità nella tipologia di occupazione ricercata al fine di attivare il circolo virtuoso generato dall'attività produttiva del cittadino e di ridurre il più possibile il numero di cittadini da dover assistere. Il modello di queste politiche è basato sul principio di responsabilità individuale: si sollecita una partecipazione attiva all'agire sociale per contrastare gli atteggiamenti di attesa passiva e di dipendenza dalle prestazioni assistenziali. In questa tipologia di interventi la corresponsione di sussidi e altre prestazioni resta collegata al concorso attivo del beneficiario, che, in tal modo, ha sì la possibilità di conservare un ruolo sociale, ma a fronte dell'onere di dover svolgere delle attività che ne favoriscano il reinserimento lavorativo (ad es. partecipazione a programmi di formazione, istruzione, training, o piani d'azione personalizzati [[6]].

Per il perseguimento degli obiettivi che si è prefissata, l'Unione già disponeva di alcuni strumenti, come il Fondo Sociale Europeo, che sono stati ulteriormente rafforzati anche grazie all'introduzione del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), che fornisce un'assistenza personalizzata ai lavoratori che hanno perso il lavoro a seguito di importanti mutamenti strutturali del commercio mondiale dovuti alla globalizzazione, e a specifiche misure di sostegno, quali la cosiddetta "Garanzia giovani", che è un pacchetto completo di misure per agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro [[7]].

Il presente lavoro, coerentemente con quanto previsto dal Piano di Valutazione del Programma, svolge un'analisi delle azioni condotte dalla Regione Campania, nell'ambito del proprio PO FSE 2014-2020, in materia di politiche attive del lavoro per valutarne gli effetti in termini quali/quantitativi. In considerazione del ritardo che ha caratterizzato l'avvio del programma e con la circostanza che alcuni interventi di portata non marginale non hanno ancora avuto il tempo di poter manifestare in pieno i propri effetti esso è stato concepito, già in fase di progettazione come rapporto valutativo intermedio, non come uno mero strumento di giudizio della policy, ma come strumento utile per la gestione delle fasi di chiusura del programma.

Metodologicamente il lavoro valutativo svolto è stato caratterizzato da due fasi. Innanzitutto, una volta definito il piano di lavoro e l'oggetto dell'indagine, coerentemente alle domande valutative già ipotizzate in fase di elaborazione del Piano di valutazione unitario, si è proceduto ad un'analisi desk durante la quale sono stati presi in considerazione tanto i dati statistici nazionali che i dati ed i documenti messi a disposizione dall'Autorità di gestione del Fondo. Tramite la sistematizzazione dei primi è stato delineato lo scenario di contesto nel quale sono nati e sono stati programmati gli

[5] Rapporto Kok, "Affrontare la sfida", 2004, redatto su incarico della Commissione europea, che riprende il concetto della *flexisecurity* utilizzato per la prima volta in una legge olandese del 1999.
[6] È il modello di riferimento del Reddito di cittadinanza che prevede che il beneficiario sottoscriva il cosiddetto "Patto per il lavoro" ex DL n. 4 del 2019.
[7] Il programma prevede che entro quattro mesi dal termine dell'istruzione formale o dall'inizio della disoccupazione, i giovani di età inferiore a 25 anni ricevano un'offerta di lavoro di qualità, una formazione continua o una proposta di apprendistato o di tirocinio.

interventi di politiche del lavoro oggetto di analisi rilevandone, ove già possibile, gli effetti in modo aggregato con quello prodotto dalle molteplici altre misure che, ai vari livelli di governo, sono state attivate sullo stesso target di beneficiari. Grazie anche ai dati resi disponibili dall'Autorità di gestione sono state poi ripercorse le fasi e determinata l'entità degli interventi regionali attivati grazie al contributo del Fondo, determinandone lo stato di avanzamento e gli effetti già prodotti sugli indicatori stabiliti.

La seconda fase è stata costituita dalla lettura valutativa dei dati precedentemente sistematizzati, analizzandoli in relazione al loro contributo al perseguimento dei target o della loro potenzialità a raggiungerli, a seconda che si tratti di interventi già conclusi o in corso di realizzazione.

1. Capitolo 1 Il mercato del lavoro in Italia e il contesto socio-economico

1.1. Lo scenario economico internazionale e misure dei governi nazionali a sostegno del credito e della liquidità

Secondo i dati del Fondo Monetario Internazionale (FMI), nel 2019 l'economia mondiale è cresciuta solo del 2,9 per cento, in decisa decelerazione rispetto al 3,6 per cento del 2018.

La dinamica del commercio di beni e servizi ha inciso su questo risultato evidenziando una pesante battuta d'arresto tra il 2018 e il 2019 che ha fatto registrare un calo del tasso di crescita dal 3,7 per cento all'1 per cento, con una evoluzione congiunturale negativa a partire dalla fine del 2018 [8].

Già alla fine del 2019, nel mese di ottobre, lo stesso FMI, nell'ambito delle previsioni del Word Economic Outlook aveva rivisto leggermente al ribasso le stime di crescita del PIL mondiale, assestandolo al 3 per cento e nell'area euro questo andamento complessivo del 2019 si è tradotto in uno sviluppo eterogeneo dell'attività economica con riflessi tangibili sul PIL dell'Italia.

Su questa situazione già complessa, nel 2020 è sopravvenuto un fattore straordinario, imprevisto ed imprevedibile, rappresentato dalla crisi socio-sanitaria correlata alla pandemia da COVID-19 [9] che, partita alla fine del 2019 dalla si è velocemente propagata a livello mondiale, tanto da essere classificata come "pandemia" dall'Organizzazione mondiale della sanità. La diffusione del virus è stata tanto rapida e foriera di elevati livelli di morbilità e mortalità che praticamente tutti gli Stati, a tutela della salute pubblica e per la tenuta die propri sistemi sanitari, hanno dovuto introdurre delle misure severissime di rarefazione sociale, sino a decidere l'interruzione delle attività produttive giudicate non essenziali, che hanno generato uno shock macroeconomico di entità eccezionale e durata incerta. A causa del perdurare della pandemia di COVID-19 e delle relative misure di contenimento, infatti, lo scenario economico internazionale continua a essere eccezionalmente incerto con una molteplicità di effetti negativi che determinano previsioni sulla crescita riviste marcatamente al ribasso in tutti i paesi coinvolti.

Sempre in base alle stime del FMI, che sta monitorando attentamente il fenomeno, tra le grandi economie mondiali l'Italia potrebbe pagare il prezzo più alto della crisi innescata dalla pandemia con un PIL che potrebbe crollare di molti punti percentuali, anche se, come succede sempre con le grandi crisi questo crollo potrebbe in parte essere compensato da un limitato rimbalzo del 2021 [10]. In ogni caso viene ribadito che la recessione generata dalla pandemia "non ha precedenti".

In ogni caso, viene ribadito che la recessione generata dalla pandemia "non ha precedenti" e a causa delle drastiche misure di contenimento adottate dopo un'incerta fase iniziale della diffusione virale (c.d. *lockdown*) e per il perdurare delle necessarie misure di distanziamento sociale, lo scenario economico, nazionale e internazionale, drasticamente travolto dalla conseguente crisi socio-economica, continua a essere eccezionalmente negativo con previsioni sulla crescita riviste marcatamente al ribasso.

Non è un caso, quindi, che il FMI [11] lo scorso 24 giugno, nello scenario di previsione di Aprile 2020 (World Economic Outlook-WEO), abbia al ribasso le previsioni di crescita del PIL, evidenziando come gli effetti dell'emergenza economico-sanitaria stiano provocando nel corso del 2020 una contrazione dell'attività economica maggiore di quanto precedentemente ipotizzato, prevedendo un recupero più graduale nel corso del 2021.

Secondo le nuove stime del FMI, l'economia mondiale dovrebbe accusare una contrazione media della crescita economica pari al -4,9 per cento nel 2020 (1,9 punti percentuali al di sotto di quanto

[8] ISTAT – Rapporto sulla competitività dei settori produttivi 2020 Ed. Marzo 2020- link: https://www.istat.it/it/archivio/240430
[9] L'Organizzazione mondiale della Sanità ha classificato l'epidemia de COVID -19 come pandemia il 28 gennaio 2020
[10] FMI – World Economic Outlook – aprile 2020 https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020
[11] FMI World Economic Outlook Update, giugno 2020. Link: https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEOUpdateJune2020

ipotizzato nello scenario di aprile), con un successivo recupero nel 2021, a fronte della precedente previsione di crescita del 5,4 per cento (tab. 1). Per l'economia dell'Eurozona, l'*outlook* peggiore si registra per Spagna, Italia e Francia.

Tabella 1: FMI – Proiezioni tassi di crescita economica (variazione percentuale)

	Year over Year						Q4 over Q4 (2)		
			Projections		Difference from April 2020 WEO Projections (1)			Projections	
	2018	2019	2020	2021	2020	2021	2019	2020	2021
World Output	**3,6**	**2,9**	**–4,9**	**5,4**	**–1,9**	**–0,4**	**2,8**	**–3,5**	**4,6**
Advanced Economies	**2,2**	**1,7**	**–8,0**	**4,8**	**–1,9**	**0,3**	**1,5**	**–7,2**	**5,1**
United States	2,9	2,3	–8,0	4,5	–2,1	–0,2	2,3	–8,2	5,4
Euro Area	1,9	1,3	–10,2	6,0	–2,7	1,3	1,0	–8,6	5,8
Germany	1,5	0,6	–7,8	5,4	–0,8	0,2	0,4	–6,7	5,5
France	1,8	1,5	–12,5	7,3	–5,3	2,8	0,9	–8,9	4,2
Italy	0,8	0,3	–12,8	6,3	–3,7	1,5	0,1	–10,9	5,5
Spain	2,4	2,0	–12,8	6,3	–4,8	2,0	1,8	–11,4	6,3
Japan	0,3	0,7	–5,8	2,4	–0,6	–0,6	–0,7	–1,8	0,0
United Kingdom	1,3	1,4	–10,2	6,3	–3,7	2,3	1,1	–9,0	6,9
Canada	2,0	1,7	–8,4	4,9	–2,2	0,7	1,5	–7,5	4,6
Other Advanced Economies (3)	2,7	1,7	–4,8	4,2	–0,2	–0,3	1,9	–5,1	5,5

Note: i tassi di cambio effettivi reali sono assunti costanti ai livelli prevalenti dal 21 aprile al 19 maggio 2020. Le economie sono elencate sulla base delle dimensioni economiche. I dati trimestrali aggregati sono destagionalizzati. (1) Differenza basata su cifre arrotondate per le previsioni WEO attuali e di aprile 2020. I paesi le cui previsioni sono state aggiornate rispetto alle previsioni WEO di aprile 2020 rappresentano il 90% del PIL mondiale misurato a parità di potere d'acquisto; (2) Per la produzione mondiale, le stime e le proiezioni trimestrali rappresentano circa il 90% della produzione mondiale annua a parità di potere d'acquisto. Per i mercati emergenti e le economie in via di sviluppo, le stime e le proiezioni trimestrali rappresentano circa l'80% della produzione annuale dei mercati emergenti e delle economie in via di sviluppo a parità di potere d'acquisto; (3) Escluso il Gruppo dei Sette (Canada, Francia, Germania, Italia, Giappone, Regno Unito, Stati Uniti) e i paesi dell'area dell'euro.
Fonte: FMI - World Economic Outlook (WEO). Link:
https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEOUpdateJune2020;

La risposta delle politiche economiche della maggior parte degli stati coinvolti è stata tempestiva e di eccezionale ampiezza, tanto sul fronte puramente finanziario, per sostenere la liquidità sui mercati ed il credito, tanto sul versante del sostegno alla cosiddetta economia reale, stanziando ingenti risorse non solo per finanziare la spesa sanitaria, ma anche per sostenere i redditi delle famiglie e la liquidità delle imprese [[12]].

Dalla metà di marzo 2020 quindi i governi hanno mobilitato ingenti risorse a sostegno dell'economia tanto che, sempre secondo il FMI, per molte economie avanzate l'ammontare dei nuovi interventi pubblici decisi a partire dal mese di marzo si collocherebbe al di sopra del 5 per cento del PIL e sono stati accompagnati da interventi fortemente espansivi delle banche centrali, volti non solo a sostenere l'economia e a contrastare spinte deflattive, ma anche ad assicurare l'ordinato funzionamento dei mercati finanziari e la disponibilità di credito alle famiglie e alle imprese.

Nell'area euro l'Unione europea, affinché gli Stati possano affrontare le sfide poste dall'epidemia con tutta la flessibilità di bilancio necessaria, ha attivato la clausola di salvaguardia generale del Patto di stabilità e crescita.

A parte gli interventi di natura puramente assistenziale per sostenere le fasce di popolazione travolte dalla crisi, i governi nazionali sono ricorsi anche all'utilizzo di strumenti finanziari tradizionalmente finalizzati alla promozione dello sviluppo economico, quali il sostegno alla liquidita ed all'accesso al credito, che nel contesto eccezionale nel quale sono stati attivati sono diventati strumento di contenimento della crisi.

Tra i numerosi interventi varati dai governi per sostenere la liquidità del settore produttivo e per assicurare l'accesso al credito vanno annoverati il rilascio di garanzie pubbliche sui prestiti alle imprese, l'erogazione di finanziamenti, le moratorie fiscali e creditizie e l'introduzione o il

[12] Banca d'Italia, Relazione annuale 2019, 29 maggio 2020.

rafforzamento dei programmi pubblici di garanzia, che sono stati pressoché generalizzati.

Gli interventi recenti presentano alcuni tratti comuni, tra cui l'ampliamento della platea dei potenziali beneficiari e l'innalzamento della quota garantita, come avvenuto in Francia, in Germania e in Italia, mentre differenze rilevanti si riscontrano per: percentuale di copertura; importo massimo del finanziamento per singola impresa; costo e durata della garanzia.

Nella generalità delle economie sono state inoltre introdotte poi misure di differimento degli adempimenti fiscali, con modalità di attuazione eterogenee ed in alcuni paesi, in risposta alla crisi, sono state definite politiche specifiche a sostegno delle famiglie attraverso sospensioni del rimborso dei debiti e moratorie sui mutui.

1.2. Lo scenario economico nazionale

Nel corso del 2019 uno dei principali elementi che ha concorso a determinare il peggioramento della *performance* economica dell'Italia e dell'area euro è stato costituito dalla crisi dell'industria automobilistica con l'introduzione della nuova normativa europea anti inquinamento sulle motorizzazioni *diesel,* che ha colto in evidente ritardo tecnologico le principali case automobilistiche europee (Volkswagen, BMW, Ford, FCA, etc.) nello sviluppo e offerta sul mercato di veicoli a tecnologia ibrida e/o elettrica. L'Italia e la Germania, paesi nei quali il settore manifatturiero è più rilevante, hanno risentito maggiormente della crisi dell'*automotive* che, attraverso le catene del valore, si è trasmessa alle altre economie dell'area euro. Nel quarto trimestre 2019, infatti, l'attività economica ha subito un netto arretramento, con una caduta congiunturale dello 0,3 per cento dovuta, in particolare, al forte calo del valore aggiunto nel manifatturiero. Nel corso dell'anno, il PIL è cresciuto in media solo dello 0,3 per cento, cioè di mezzo punto percentuale in meno rispetto al 2018.

L'impatto del COVID-19 sull'economia italiana si è quindi innestata in un momento in cui la fase di ripresa ciclica già perdeva vigore anche a causa del susseguirsi di una serie di eventi geopolitici (Brexit, dazi statunitensi, rallentamento della domanda tedesca) che, a partire dalla seconda metà del 2018, hanno generato crescente incertezza.

Secondo l'Indagine straordinaria sugli effetti del coronavirus condotto dalla Banca d'Italia tramite le sue filiali, su una campione di circa 2.400 imprese industriali con almeno 20 addetti (di cui 150 campane), è prevedibile che, tra le imprese la cui attività è stata sospesa, oltre il 50 per cento delle imprese registreranno un calo del fatturato superiore al 30 per cento che potrebbe riflettersi anche sui relativi assetti occupazionali.

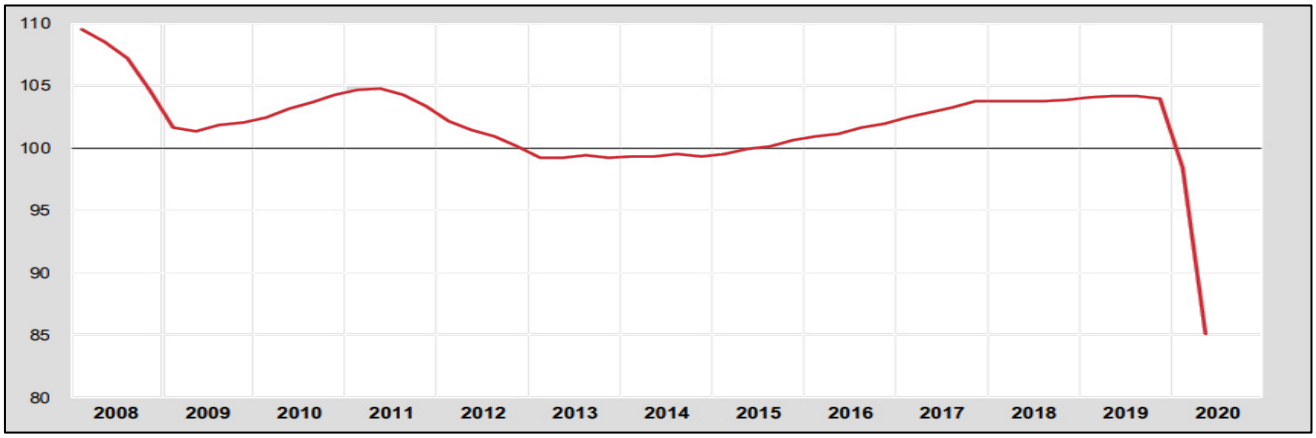
A marzo 2020, le misure di contenimento dell'epidemia in Italia e nei principali paesi partner commerciali hanno avuto effetti pesanti negativi anche sugli scambi con l'estero che costituiscono una fetta importante del fatturato delle imprese.

Complessivamente la crisi indotta dalla pandemia ha sottoposto le imprese ad un rilevante *stress* finanziario, malgrado l'elevato livello di liquidità disponibile all'inizio del 2020 e la concessione da parte del Governo di moratorie e di accesso a periodi aggiuntivi di cassa integrazione.

Nel secondo trimestre del 2020 si stima che il prodotto interno lordo (Pil) (espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2015) sia diminuito del 12,4 per cento rispetto al trimestre precedente e del 17,3 per cento in termini tendenziali, facendo registrare il valore più basso dal primo trimestre 1995, periodo di inizio dell'attuale serie storica ISTAT a conferma che, dopo la forte riduzione registrata nel primo trimestre (-5,4%), l'economia italiana nel secondo trimestre 2020 ha subito una contrazione senza precedenti (-12,4%) per il pieno dispiegarsi degli effetti economici dell'emergenza sanitaria e delle relative misure di contenimento adottate [[13]].

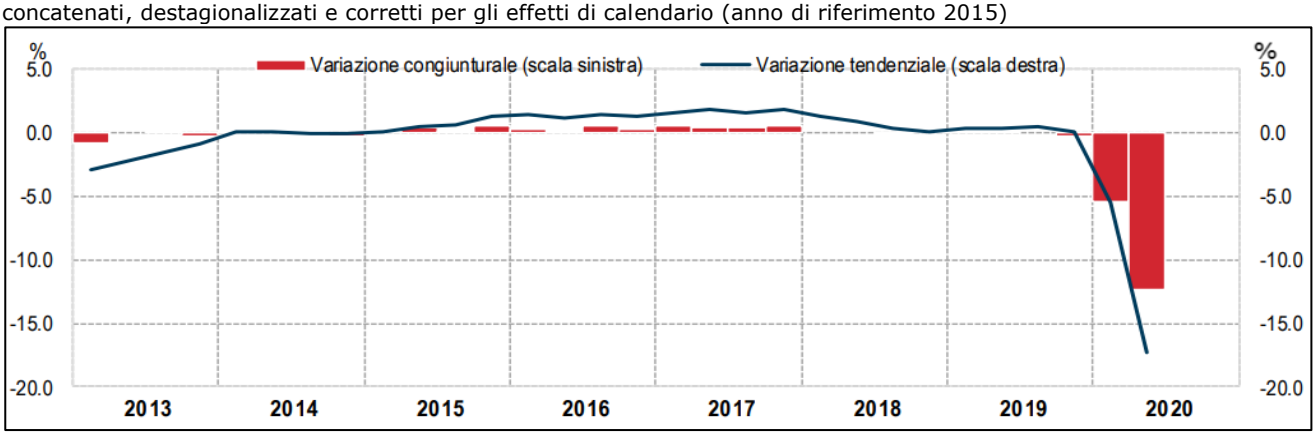
[13] ISTAT – Rapporto sulla competitività dei settori produttivi 2020 Ed. 31 luglio 2020- link: https://www.istat.it/it/archivio/246067 e link: https://www.istat.it/it/files//2020/07/FLASH_20q2.pdf

Figura 1: Prodotto interno lordo, indici concatenati I trimestre 2008 – II° trimestre 2020, indici destagionalizzati e corretti per gli effetti di calendario (anno di riferimento 2015)



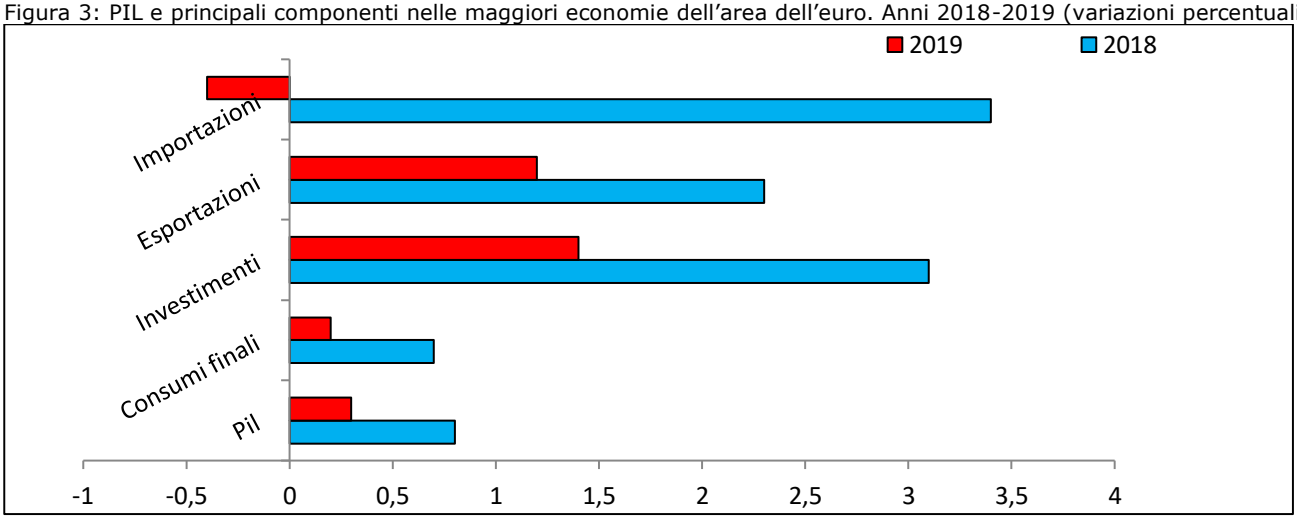
Fonte: stima preliminare del PIL II trimestre 2020 pubblicazione 31/7/2020; link: https://www.istat.it/it/archivio/246067 e link: https://www.istat.it/it/files//2020/07/FLASH_20q2.pdf

Figura 2: Prodotto interno lordo, variazioni percentuali congiunturali e tendenziali I trimestre 2013÷II trimestre 2020, dati concatenati, destagionalizzati e corretti per gli effetti di calendario (anno di riferimento 2015)



Fonte: stima preliminare del PIL II trimestre 2020 pubblicazione 31/7/2020;link: https://www.istat.it/it/archivio/246067 e link: https://www.istat.it/it/files//2020/07/FLASH_20q2.pdf

Figura 3: PIL e principali componenti nelle maggiori economie dell'area dell'euro. Anni 2018-2019 (variazioni percentuali)



Fonte: ISTAT (dati trimestrali, variazioni percentuali tendenziali) Rapporto sulla competitività dei settori produttivi 2020 Ed. Marzo 2020- link: https://www.istat.it/it/files//2020/03/Nota-Stampa-Rapporto-Competitivit%C3%A0-2020.pdf link: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCN_PILN

Alla luce dell'evoluzione dell'emergenza, ancora in corso al momento in cui il presente documento è redatto, per mitigare l'impatto della pandemia sull'economia il Governo ha prima varato misure senza impatto sui conti pubblici, poi ha attuato una manovra espansiva che accresce l'indebitamento netto per l'anno in corso di circa 20 miliardi e un ulteriore intervento che rafforza notevolmente le garanzie pubbliche per i finanziamenti alle imprese [14]. Il 24 aprile 2020, infatti, il Governo ha approvato il *Documento di economia e finanza 2020*, che riporta una stima dell'indebitamento per il 2020 pari al 10,4 per cento del PIL (5,7% nel 2021) includendo gli effetti di un ulteriore provvedimento espansivo (55 miliardi) pubblicato in GURI il 20.5.2020 [15].

Nell'ambito di questi interventi, tra le misure di carattere più generale destinate ad avere un effetto indiretto sul comparto industriale in quanto finalizzate a non inasprire la crisi di liquidità delle famiglie, vanno ricordati il differimento dei termini di pagamento della maggior parte delle scadenze fiscali ed il rafforzamento del Fondo di solidarietà per i mutui destinati all'acquisto della prima casa che ha consentito la sospensione fino a 18 mesi delle rate ed un contributo per il pagamento degli interessi.

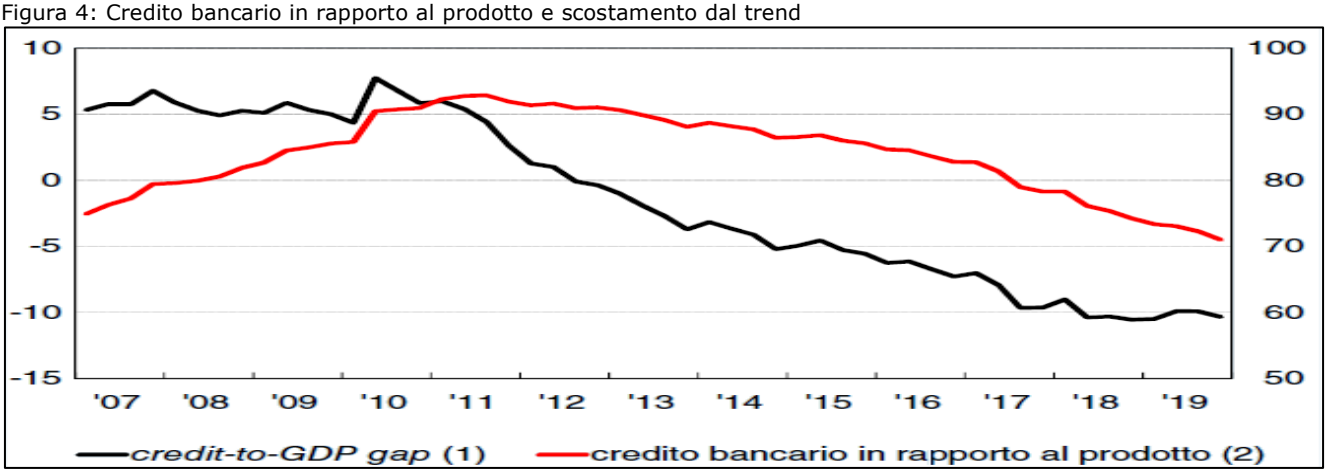
[14] Decreto 25 marzo 2020; "Cura Italia" recante misure straordinarie per la tutela della salute e il sostegno all'economia, Conversione in legge del DL 8 aprile 2020, n. 23 (misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali); Decreto legge 8 aprile 2020, n. 23 "Liquidità" – recante Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché' interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali"; MEF Comunicato Stampa N° 105 del 20/05/2020 "Salgono a 2,3 milioni per un valore di 240 miliardi, le domande di adesione alle moratorie sui prestiti e superano quota 280.000 le richieste di garanzia per i nuovi finanziamenti bancari per le micro, piccole e medie imprese presentati al Fondo di Garanzia per le Pmi. Attraverso 'Garanzia Italia' di Sace sono state concesse garanzie per 152 milioni, su 17 richieste ricevute. Sono questi i principali risultati della rilevazione settimanale effettuata dalla task force costituita per promuovere l'attuazione delle misure a sostegno della liquidità adottate dal Governo per far fronte all'emergenza Covid-19, di cui fanno parte Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero dello Sviluppo Economico, Banca d'Italia, Associazione Bancaria Italiana, Mediocredito Centrale e Sace".

[15] Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18*: Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.,* in G.U. n. 70 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla *L. 24 aprile 2020, n. 27 (in S.O. n. 16, relativo alla G.U. 29/04/2020, n. 110).*

1.2.1 Le tendenze e i provvedimenti nazionali a sostegno dell'economia per il periodo post-lockdown

In tutte le analisi in materia prevedono che il calo dell'attività economica inevitabilmente propagherà i propri effetti, almeno a medio termine, sul ciclo finanziario. Secondo le proiezioni più recenti della Banca d'Italia [16], nell'anno in corso la crescita dei prestiti alle famiglie dovrebbe arrestarsi e la diminuzione del credito bancario alle imprese, in atto dall'inizio del 2019, potrebbe acuirsi per il complesso del settore, nonostante l'aumento dell'indebitamento, per fare fronte al maggiore fabbisogno di liquidità.

Figura 4: Credito bancario in rapporto al prodotto e scostamento dal trend



Fonte: Banca d'Italia - Rapporto sulla stabilità finanziaria N.1 – aprile 2020; elaborazioni su dati Banca d'Italia e Istat. (1) cfr. nota piè di pagina n. [17]; (2) Scala di destra; *(dati trimestrali; punti e valori percentuali)*.

Lo scostamento dalla tendenza di lungo periodo del rapporto tra credito bancario e PIL (credit-to-GDP gap) [18] è infatti ampiamente negativo.

Come già anticipato, alla luce dell'evoluzione dell'emergenza, ancora in corso al momento in cui il presente documento è redatto, per mitigare l'impatto della pandemia sull'economia nazionale il Governo, con il D. L. del 17 marzo 2020, n. 18, c.d. "Cura Italia", convertito in legge n. 27 del 24 aprile 2020 ha varato una serie di misure straordinarie a sostegno del sistema Italia, tra cui una serie di provvedimenti atti ad agevolare la piccola e media impresa finalizzati essenzialmente a consentire a queste aziende di mantenere i livelli occupazionali.

I decreti emergenziali hanno introdotto numerose misure agevolative per sostenere la carenza di fatturato e quindi di liquidità delle imprese.

Diverse misure di sospensione di adempimenti e di versamenti tributari inizialmente introdotte per la cd. zona rossa di Lombardia e Veneto dal decreto-legge n. 9 del 2020, successivamente sono state confermate ed estese a tutto il territorio nazionale per essere poi progressivamente prorogate a seconda della tipologia. La sospensione ha riguardato:

- **versamenti** tributari, contributi previdenziali e assistenziali e premi per l'assicurazione obbligatoria per i comuni maggiormente colpiti dall'emergenza sanitaria (articolo 1, DM 24 febbraio 2020 e articolo 5, del Decreto legge 9 del 2020, abrogato e di cui sono salvi gli effetti);
- **ritenute**, contributi previdenziali e assistenziali e premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi dal 2 marzo al 30 aprile, nonché Iva in scadenza nel mese di marzo 2020, a favore dei soggetti che operano in specifici settori (art. 61 decreto-legge n. 18 del 2020, Cura Italia);
- **ritenute**, trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, nonché dell'Iva, per i mesi di aprile e maggio 2020 per alcuni operatori economici che hanno subito una diminuzione del

[16] Banca d'Italia: Rapporto sulla stabilità finanziaria 1/2020- pubblicazione Aprile 2020.

[17] Per la metodologia di calcolo dello scostamento dal trend di lungo periodo (credit-to-GDP gap), cfr. P. Alessandri, P. Bologna, R. Fiori e E. Sette, "*A note on the implementation of a countercyclical capital buffer in Italy*", Banca d'Italia, Questioni di economia e finanza, 278, 2015.

[18] Il gap credito/PIL è definito come differenza fra il rapporto credito/PIL e il suo trend di lungo periodo e coglie l'accumulazione eccessiva di credito in forma ridotta cioè basati su modelli di valutazione del rischio di credito basata sugli spread di mercato.

fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33 per cento nonché per i soggetti economici che hanno intrapreso l'esercizio dell'attività dopo il 31 marzo 2020 (articolo 18 decreto Liquidità;);

- **ritenute** su ricavi e compensi percepiti nel periodo tra il 17 marzo ed il 31 maggio dai soggetti con ricavi o compensi non superiori a 400.000 euro (ritenute d'acconto sui redditi di lavoro autonomo nonché sulle provvigioni inerenti a rapporti di commissione, di agenzia, di mediazione, di rappresentanza di commercio e di procacciamento di affari, articolo 19 decreto Liquidità);
- **ritenute**, contributi previdenziali e assistenziali e premi per l'assicurazione obbligatoria per federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche (art. 61 del decreto Cura Italia);
- **ritenute**, contributi previdenziali e assistenziali e premi per l'assicurazione obbligatoria, nonché dell'Iva per i soggetti con ricavi o compensi fino a 2 milioni di euro e per i soggetti delle province di Bergamo, Brescia, Cremona, Lodi, Piacenza (artt. 61 e 62 decreto Cura Italia).

L'articolo 20 del decreto Liquidità (23 del 2020) ha consentito ai contribuenti, in presenza di specifiche condizioni, di calcolare gli acconti IRPEF, IRES e IRAP sulla base del cd. metodo previsionale (ovvero in base ai redditi che si prevede di ottenere nel periodo di impresa) in luogo del criterio storico (sulla base della dichiarazione dell'anno precedente), nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019, senza applicazione di sanzioni e interessi.

Ai sensi dell'articolo 24 del decreto Rilancio (34 del 2020), infine, non sono dovuti il versamento del saldo 2019 e della prima rata dell'acconto 2020 relativi all'Irap.

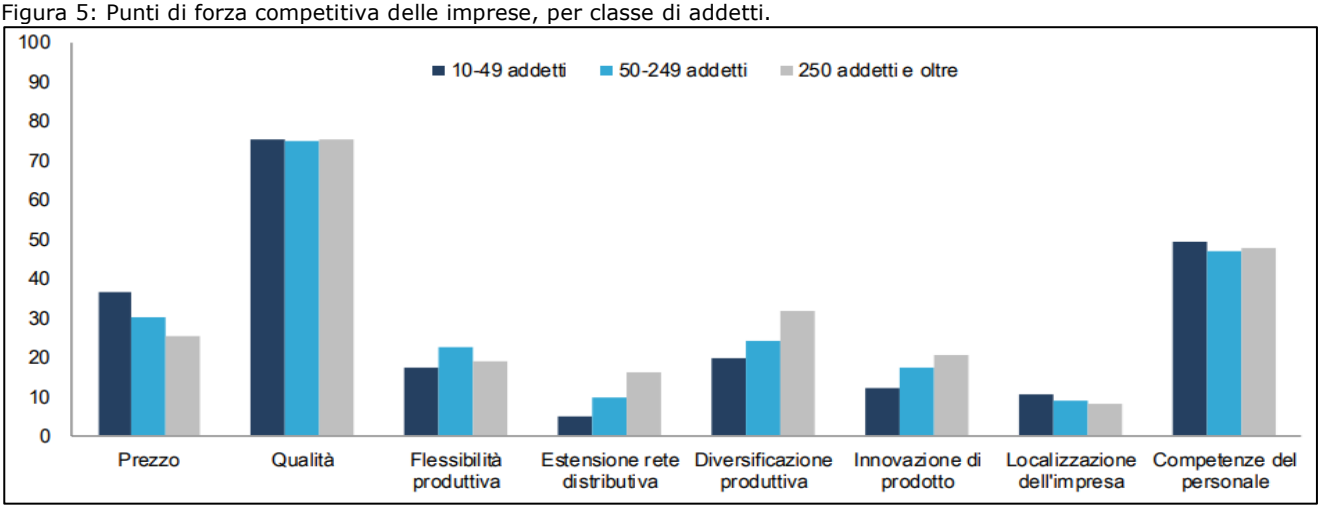
1.3. Lo scenario industriale nazionale ante crisi COVID-19

1.3.1. I risultati del Censimento permanente sulle imprese

Dai risultati del Censimento permanente sulle imprese condotto dall'ISTAT [19], emerge che gli *shock* negativi del 2019÷2020 sono intervenuti in un momento in cui andava diffondendosi un orientamento verso l'espansione delle attività e l'ammodernamento tecnologico e produttivo i cui frutti, tuttavia, non si erano ancora manifestati pienamente. Dai dati elaborati risulta infatti che il 94 per cento delle imprese con almeno 10 addetti dichiarava di prestare attenzione soprattutto alla difesa della propria capacità competitiva, il 69,9 per cento di aver intrapreso scelte strategiche orientate ad ampliare la gamma dei prodotti venduti, il 68,2 per cento di avere mire espansive delle attività in Italia, il 41,5 per cento di aver avviato un nuovo modello di sviluppo incentrato sulla modernizzazione tecnologica delle attività. Nel complesso, il censimento ISTAT rileva che l'80 per cento delle imprese ritiene la propria posizione competitiva o perlomeno adeguata a quella dei concorrenti.

[19] ISTAT: https://www.istat.it/it/censimenti-permanenti/imprese; campione di oltre 212 mila imprese con almeno 10 addetti che rappresenta circa il 20 per cento dell'universo di riferimento della rilevazione (le imprese con almeno 3 addetti, circa un milione di unità), ma che ne spiega il 97 per cento in termini di addetti (più di 7,6 milioni di individui).

Figura 5: Punti di forza competitiva delle imprese, per classe di addetti.



Fonte: Fonte: ISTAT (dati trimestrali, variazioni percentuali tendenziali) Rapporto sulla competitività dei settori produttivi 2020 Ed. Marzo 2020- link: **https://www.istat.it/it/archivio/240430**

Il punto di forza competitiva più diffuso è stato individuato nella qualità del bene/servizio (per l'83% delle imprese industriali e per il 73% di quelle del terziario), a conferma della qualità del prodotto *made in Italy.*

Tale tendenza è risultata più marcata nei comparti di farmaceutica, bevande, macchinari, e più contenute in settori tradizionali come tessile, abbigliamento e calzature, nei quali la concorrenza, specie imitativa, dei mercati emergenti è più forte.

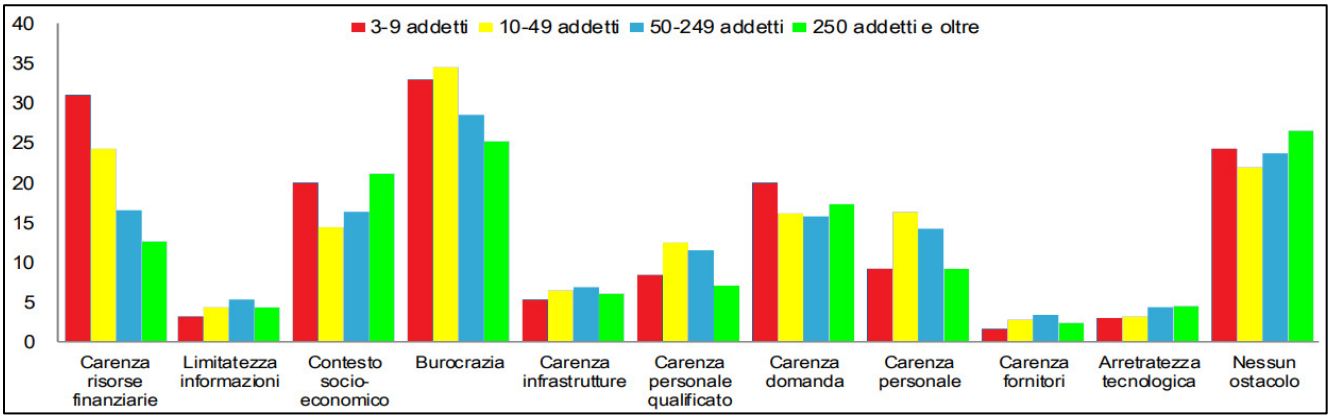
Lo stesso censimento ISTAT, però, mostra che le imprese che hanno pienamente raggiunto gli obiettivi strategici pianificati rappresentano una minoranza (circa il 40%), ed ancor meno sono le imprese che hanno realizzato l'espansione prevista in Italia o all'estero (tra il 25 ed il 30%).

1.3.2. Ostacoli alla maggiore competitività da parte delle imprese

Tra i fattori di difficoltà segnalati più diffusamente dal comparto imprenditoriale figurano anzitutto gli oneri amministrativi e burocratici (33,1% delle imprese) e la carenza di risorse finanziarie (29,6%).

In entrambi i casi, soprattutto in riferimento alla disponibilità di finanziamenti, il vincolo è avvertito in misura maggiore dalle imprese più piccole (ne risente il 31,3% delle unità con numero di addetti compresi tra 3 e 9, a fronte del 12,6% delle grandi imprese); inoltre, coerentemente con un quadro ciclico caratterizzato da una crescita limitata, la carenza di domanda per i beni e servizi offerti continua a risultare tra i principali ostacoli alla competitività delle nostre imprese (per un quinto delle piccolissime e circa il 16-18% per le unità delle altre classi dimensionali), insieme a un contesto socio-economico poco favorevole (soprattutto per le imprese di commercio e terziario, in misura rispettivamente pari al 24 e al 18,6%).

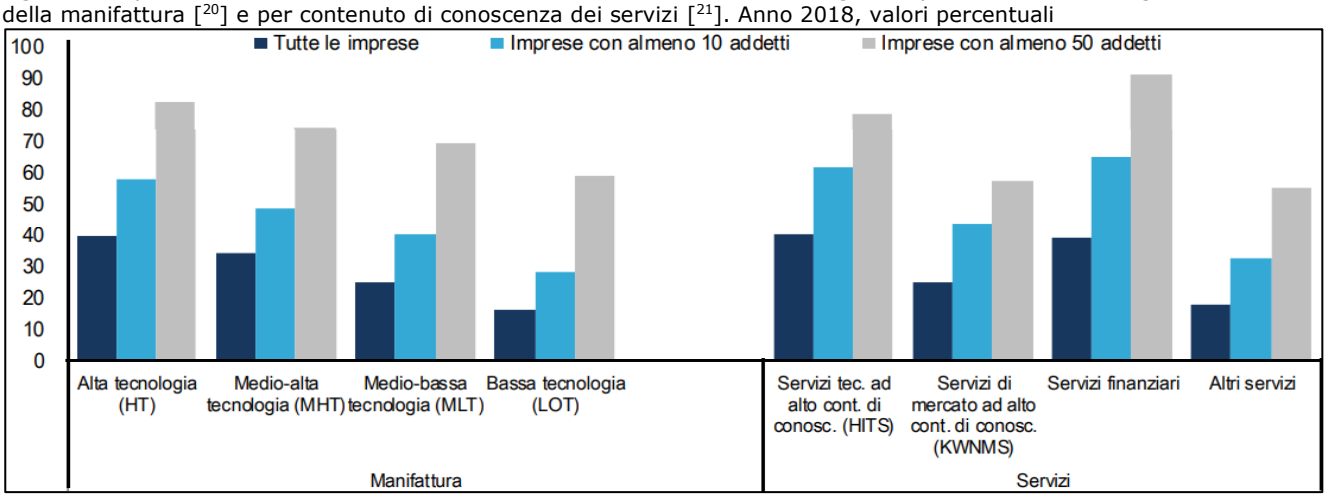
Figura 6: Ostacoli alla competitività dell'impresa, per classe di addetti. Anno 2018, valori percentuali



Fonte: ISTAT (dati Fonte: ISTAT (dati trimestrali, variazioni percentuali tendenziali) Rapporto sulla competitività dei settori produttivi 2020 Ed. Marzo 2020- link: https://www.istat.it/it/archivio/240430

Per quanto riguarda la manutenzione delle competenze necessarie a fronteggiare un contesto di riferimento in continuo e veloce mutamento, va notato che soltanto il 22,4 per cento delle aziende, cioè poco più di una su cinque, ha investito, in formazione non obbligatoria (ISTAT Censimento imprese).

Figura 7: imprese che hanno svolto attività di formazione aziendale non obbligatoria per intensità tecnologica delle attività della manifattura [20] e per contenuto di conoscenza dei servizi [21]. Anno 2018, valori percentuali



Fonte: ISTAT (dati trimestrali, variazioni percentuali tendenziali) Rapporto sulla competitività dei settori produttivi 2020 Ed. Marzo 2020- link: **https://www.istat.it/it/archivio/240430**

Rispetto alla composizione settoriale, le attività di formazione risultano più pronunciate nei settori a più alto contenuto di conoscenza (40,2%) e, all'interno del manifatturiero, in quelli a maggiore intensità tecnologica (39,7%), oltre che nei servizi finanziari (38,9%). Le microimprese a più alta propensione alla formazione sono quattro su cinque nel settore delle assicurazioni, una su due nell'attività di ricerca, selezione e fornitura del personale e oltre il 40 per cento nella produzione di software e consulenza informatica, nell'assistenza sociale non residenziale e nell'attività di ricerca e sviluppo.

[20] Classificazione Eurostat/OCSE che distingue le attività manifatturiere per intensità tecnologica.
[21] Classificazione Eurostat/OCSE che distingue le attività dei servizi per contenuto di conoscenza.

1.4. La normativa di riferimento nazionale

Negli ultimi venti anni la normativa giuslavoristica italiana è stata interessata dal susseguirsi di numerosi interventi innestatisi nel solco principale tracciato, *in primis*, dalla legge 196/97 c.d. "Pacchetto Treu" del 1998 per l'attuazione del "Piano d'azione per l'occupazione" imperniato sui 4 pilastri delineati dalla Commissione europea successivamente alla decisione dei capi di Stato e di governo, presa nel Consiglio europeo di Strasburgo del 1997, di includere nel Trattato di Amsterdam un Titolo "Occupazione" e che sono:

1 - Occupabilità - Facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;

2 - Imprenditorialità - Creare le condizioni per la nascita e lo sviluppo delle imprese;

3 - Adattabilità - Preparare gli individui e le imprese ai cambiamenti della società;

4 - Solidarietà - Tutelare i soggetti deboli e attuare le pari opportunità;

Il primo e più importante è stato costituito dalla riforma nota come legge Biagi (legge 14 febbraio 2003, n. 30[22]), il cui l'obiettivo modernizzatore si esplicitava nella ricerca di un compromesso di stampo europeo tra flessibilità del mercato del lavoro, sicurezza del reddito e garanzia di protezione del tessuto sociale.

I principali effetti del nuovo impianto normativo sono stati: la proliferazione delle tipologie di contratto flessibile, una tendenziale riduzione dei salari e una generale precarizzazione del mercato del lavoro.

In tale senso, infatti, anche il successivo intervento normativo, il cd. "Decreto Poletti", convertito nella L. 16 maggio 2014 n.78, rendeva più facile alle imprese il licenziamento e l'assunzione di lavoratori, fissando in 36 mesi l'arco temporale in cui non è necessario fornire, da parte dei datori di lavoro, una motivazione per un'assunzione a tempo determinato (con il vincolo di un massimo di 5 proroghe e l'obbligo per le aziende con oltre 50 dipendenti di stabilizzare il 20% degli apprendisti).

La riforma più recente, infine, costituita dalla legge del 10 dicembre 2014, n.183 e ss., il cd. "JOBS Act" [23], e dai successivi decreti attuativi [24], non si è discostata dall'impianto normativo di cui innanzi detto. Essa ha introdotto novità dal punto di vista del riordino degli ammortizzatori sociali tramite l'introduzione della NASpI [25] e la creazione di un nuovo istituto contrattualistico a tempo indeterminato detto "a tutele crescenti", superando il preesistente impianto dell'art.18 della L. 300/70(statuto dei lavoratori) con l'introduzione del licenziamento senza "*giusta causa*". Lo stesso impianto riformatore ha, inoltre, varato norme sulla conciliazione tra vita professionale e vita privata e abrogato i c.d. "contratti a progetto" [26]; ai decreti attuativi del Job's Act si deve anche la creazione dell'ANPAL [27], la riforma dei servizi ispettivi e le norme sulla videosorveglianza.

In corso di attuazione della riforma del JOBS Act, in via sperimentale, sono stati introdotti anche strumenti di mitigazione degli effetti sociali della precarizzazione diffusa, quali l'Assegno Sociale di Disoccupazione" (ASDI), un ulteriore assegno di disoccupazione per chi, scaduta la NASPI, non trova impiego e si trovi in condizioni di particolare necessità, il cui importo è pari al 75 per cento dell'importo della NASPI.

---

[22] L'attuazione della legge delega ebbe luogo con l'emanazione del d.lgs 10 settembre 2003, n. 276 (*"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"*), che ne costituì la norma giuridica definitiva.

[23] I termine deriva dall'acronimo di "*Jumpstart Our Business Startups Act*", riferito a una legge statunitense, promulgata durante la presidenza di Barack Obama nel corso del 2011, a favore delle imprese di piccola entità mediante fondi. In Italia il termine è stato invece usato, per contaminazione con il sostantivo inglese "*job*", per definire un insieme di interventi normativi in tema di lavoro a carattere più generale

[24] I principali Decreti Legislativi attuativi sono i seguenti Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – ammortizzatori sociali; · Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 – attività ispettiva; · Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - servizi per il lavoro e politiche attive; · Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 - rapporti di lavoro e pari opportunità.

[25] Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego.

[26] Il contratto a progetto o contratto di collaborazione a progetto (abbreviato co.co.pro.) è stato un tipo di contratto di lavoro parasubordinato vigente nella legislazione del diritto del lavoro in Italia introdotto nel 2003 dalla legge Biagi che affiancò il previgente "contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)" introdotto dal pacchetto Treu del 1997.

[27] ANPAL: Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro è un ente pubblico italiano vigilato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

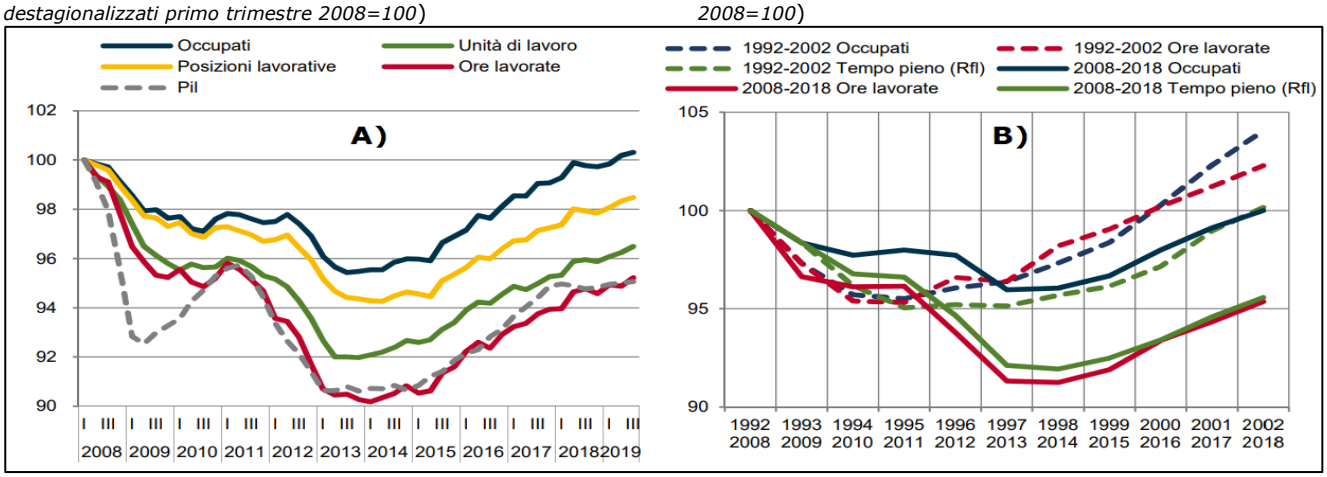
Lo strumento del contratto a "tutele crescenti" ha trovato ampia adesione essenzialmente per effetto dell'incentivazione da decontribuzione per tutti i datori di lavoro che hanno assunto nel corso del 2015.

Dal punto di vista statistico, il periodo del Jobs act (2015-2016 e 2017) è stato un triennio nel quale si è registrata una crescita occupazionale rilevante. A livello aggregato, le serie storiche Istat tra il 2015 e il 2017 rilevano che gli occupati totali, rispetto alla popolazione attiva, sono aumentati di circa 800 mila unità (cfr. fig. 8 **A)**), anche se, come osservato da più analisti del settore, nel 2017, la crescita degli occupati è avvenuta, principalmente, grazie ai posti di lavoro a tempo determinato, saliti in un anno di 340 mila unità.

Figure 8: PIL – Occupati

A) Pil, posizioni lavorative, ore lavorate, occupati, Unità di lavoro a tempo pieno. I° trim. 2008 – III° trim. 2019 (*indici destagionalizzati primo trimestre 2008=100*)

B) Ore lavorate, occupati, occupati a tempo pieno (Rfl). Anni 1992-2002 e 2008-2018 (*numeri indici 1992=100 e 2008=100*)



Fonte: "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata" - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal

I risultati di uno studio commissionato dall'INPS [[28]] ha dimostrato, innanzitutto, che la mobilità delle imprese intorno alla soglia delle 15 unità lavorative (condizione per l'applicazione della contrattazione a tutele crescenti) è aumentata. Il numero di imprese che supera la soglia dei 15 addetti è infatti passato da 10 mila al mese, prima della riforma, a circa 12 mila al mese nei 15 mesi dopo la sua introduzione, anche se i passaggi di soglia dopo il dicembre 2016, quando la decontribuzione è stata fortemente ridotta, hanno subito una sensibile decelerazione.

Lo studio mostra, inoltre, che le imprese sopra la soglia dei 15 addetti, che, indubbiamente, sono quelle che possono operare con maggior flessibilità, dopo marzo 2015 hanno aumentato le assunzioni a tempo indeterminato del 50 per cento in più rispetto alle imprese più piccole. Le piccole imprese, invece, non hanno subito alcun cambiamento sostanziale per effetto del nuovo contratto a tutele crescenti. Complessivamente, dunque, il contratto a tutele crescenti ha favorito la crescita occupazionale con l'offerta di lavoro a condizioni "più flessibili", aumentando la mobilità di imprese e lavoratori il che significa più assunzioni e più licenziamenti. Secondo le statistiche ISTAT a questa stagione riformatrice (2014-2018) vanno ascritti una diminuzione del tasso di disoccupazione di 1,5 punti percentuali (8% nel caso dei 15÷24 anni), una crescita di quello di occupazione di 1,4 punti percentuale (1,5% per i giovani), oltre che il decremento di 1,5 punti percentuale del tasso di inattività generale. Le norme non hanno inciso invece sul problema dei NEET, che vede l'Italia tra i paesi in Europa dove il fenomeno è più diffuso. Nello stesso periodo, infatti, l'inattività giovanile è aumentata dello 0,9 per cento ponendo dubbi sul funzionamento del piano "Garanzia Giovani" che negli stessi anni vedeva il suo avvio.

Successivamente, nel 2017, in sede di conversione in legge di un decreto attuativo del "*Job's*

[28] INPS-Istituto Nazionale Previdenza Sociale - WorkINPS Papers Graded Security and Labor Market Mobility Clean Evidence from the Italian Jobs Act (Autori Tito Boeri e Pietro Garibaldi) febbraio 2018 https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/InpsComunica/WorkInps_Papers/10_WorkINPS_Papers_19febbraio_2018.pdf e link: https://www.lavoce.info/archives/52112/jobs-act-la-parola-ai-numeri/#:~:text=Studio%20scientifico%20sul%20Jobs%20act&text=I%20principali%20interventi%20di%20politica,per%20i%20successivi%20tre%20anni

Act" (L.49/2017) si è intervenuti con la quasi totale abolizione dello strumento "*voucher*" emesso dall'INPS [29] nella gestione delle forme di lavoro occasionali.

Nel 2018 un ulteriore intervento normativo ha inciso sul mercato del lavoro attraverso l'approvazione del cd. "Decreto Dignità" (convertito con la L. n.96 del 9 agosto 2018) intervenendo sulla legge. del 16 maggio 2014, n.78 (decreto Poletti) riducendo la durata massima dei contratti a tempo determinato da 36 a 24 mesi e re-introducendo la causale per il rinnovo contrattuale, che può essere reiterato un massimo di 4 volte e non più 5. La legge 96/18 è intervenuta anche sui *voucher* INPS reintroducendoli come strumento di pagamento per il lavoro di pensionati, disoccupati [30], studenti fino a 25 anni e percettori di forme di sostegno al reddito con una durata massima di 10 giorni.

Nel 2019, con il varo della legge n.4 (Reddito e Pensione di Cittadinanza) e della legge n.26 (Quota Cento), sono stati apportati nuovi elementi nello scenario giuslavoristico introducendo il reddito di cittadinanza ed il sistema di pensionamento anticipato rispetto alla previgente normativa (L.n. 92 del 2012).

Si tratta di strumenti "recenti" intervenuti l'uno con l'intento di contrastare la povertà e favorire e potenziare l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro come fuoriuscita definitiva dalle condizioni di indigenza (RdC) attraverso una figura professionale appositamente istituita presso l'ANPAL (i "Navigator") e un sistema informatico comune tra la stessa ANPAL, i Centri per l'Impiego, i comuni e gli ambiti territoriali, l'altro con l'intento di agevolare il *turn over* introducendo un sistema di pensionamento anticipato rispetto alla previgente normativa (L.n. 92 del 2012) che permette la messa in quiescenza dei lavoratori che hanno maturato almeno 38 anni di contributi con un'età minima di 62 anni (Quota Cento), i cui effetti non sono quindi ancora valutabili nella loro pienezza.

L'attuale contingenza socio-economica fortemente segnata dall'emergenza da COVID-19, ha richiesto interventi urgenti dei governi centrali di tutti i Paesi comunitari a tutela dell'economia e dell'occupazione anche con l'intervento diretto della Commissione europea che ha istituito strumenti finanziari *ad hoc* quali il fondo SURE [31] per il sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione, pensato proprio per aiutare a proteggere i posti di lavoro e i lavoratori che risentono della pandemia di coronavirus e, Next Generation EU [32]).

In materia di lavoro in Italia, il Governo nazionale, tra i provvedimenti d'urgenza adottati per calmierare e rispondere alla crisi macroeconomica dovuta alla pandemia e agli effetti immediati del *lockdown* protrattosi per quasi tre mesi, ha adottato la legge n. 77/2020 e successivi decreti, c.d. "Blocco dei Licenziamenti" per tutto il 2020. Questa misura, insieme al finanziamento, in proroga, di C.I.G. e C.I.G.S., ha di fatto "congelato" le dinamiche del mercato del lavoro che avrebbero potuto derivare dal contesto emergenziale.

In ordine cronologico l'ultimo intervento emergenziale connesso alla gestione della crisi socioeconomica innescata dalla pandemia, è il decreto legge 14 agosto 2020 recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia (c.d. "Decreto Rilancio"), convertito in legge lo scorso 7 ottobre 2020, che introduce, tra le altre, misure a sostegno di settori commerciali e produttivi, a sostegno della liquidità delle imprese e a sostegno del lavoro prorogando gli ammortizzatori sociali, le indennità spettanti ad alcune categorie di lavoratori, introdotti in conseguenza dell'emergenza

[29] i datori di lavoro occasionale possono utilizzare i voucher corrispondendo in tal modo ai prestatori occasionali la retribuzione e contemporaneamente versando i contributi previdenziali e assicurativi all'INPS e all'INAIL. Formalmente lo strumento si chiama "buono lavoro".

[30] Disoccupati (o in cerca di occupazione): comprendono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive;
- inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

[31] Acronimo di ***S****upport to mitigate* ***U****nemployment* ***R****isks in* ***E****mergency*

[32] Next Generation EU, strumento temporaneo per la ripresa, dotato di una capacità finanziaria di 750 miliardi di euro fondato su tre pilastri di intervento:
Pilastro 1: Sostenere la ripresa degli Stati membri
Pilastro 2: Rilanciare l'economia e sostenere gli investimenti privati
Pilastro 3: Trarre insegnamenti dalla crisi

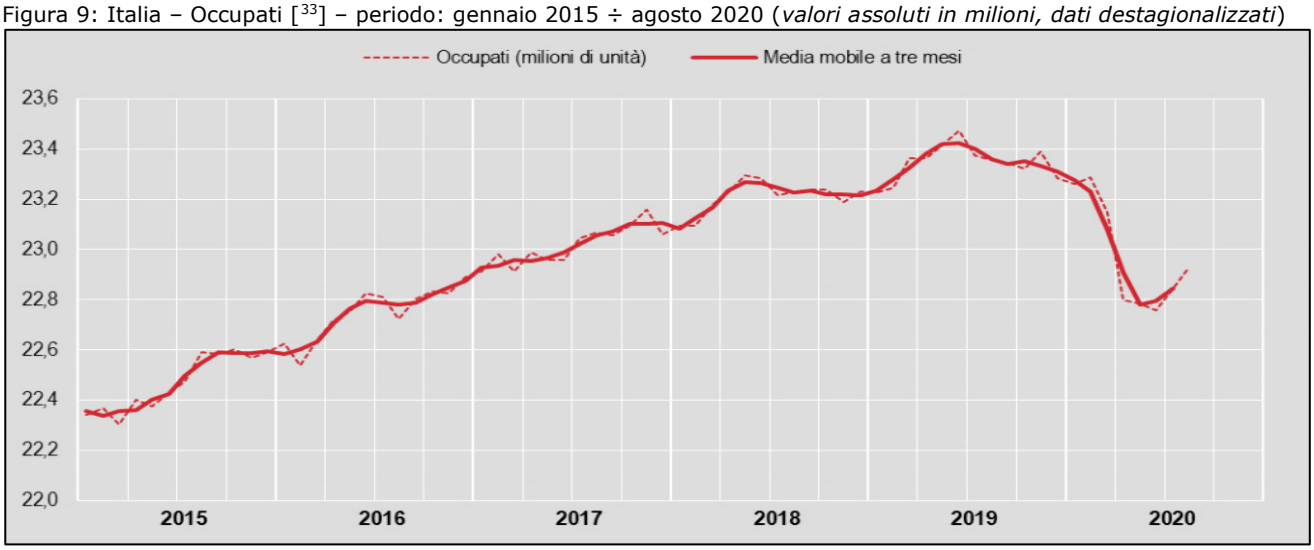
epidemiologica, semplificazione del contratto a termine, l'estensione del divieto di licenziamento collettivo e individuale per giustificato motivo oggettivo, promozione del lavoro agile, previsione di alcuni sgravi contributivi per i datori di lavoro particolarmente colpiti dalla pandemia.

Nell'ALLEGATO 1 al presente rapporto è riportato un quadro sinottico della recente normativa giuslavoristica e dei principali interventi introdotti, anche in materia di PAL.

1.5. Il mercato del lavoro in Italia

La serie storica degli occupati in Italia, come registrata dall'ISTAT, ha registrato un andamento dell'occupazione tendenzialmente crescente e, in particolare, l'annualità 2019 si è chiusa facendo registrare il massimo storico, dal 2015, del numero di occupati in Italia, pari a circa 23,4 milioni di unità (cfr. fig. 9).

Figura 9: Italia – Occupati [33] – periodo: gennaio 2015 ÷ agosto 2020 (*valori assoluti in milioni, dati destagionalizzati*)



Fonte: ISTAT: OCCUPATI e DISOCCUPATI - agosto 2020 - pubblicazione del 1° ottobre 2020; link: https://www.istat.it/it/files//2020/10/Occupati-e-disoccupati-agosto-2020.pdf

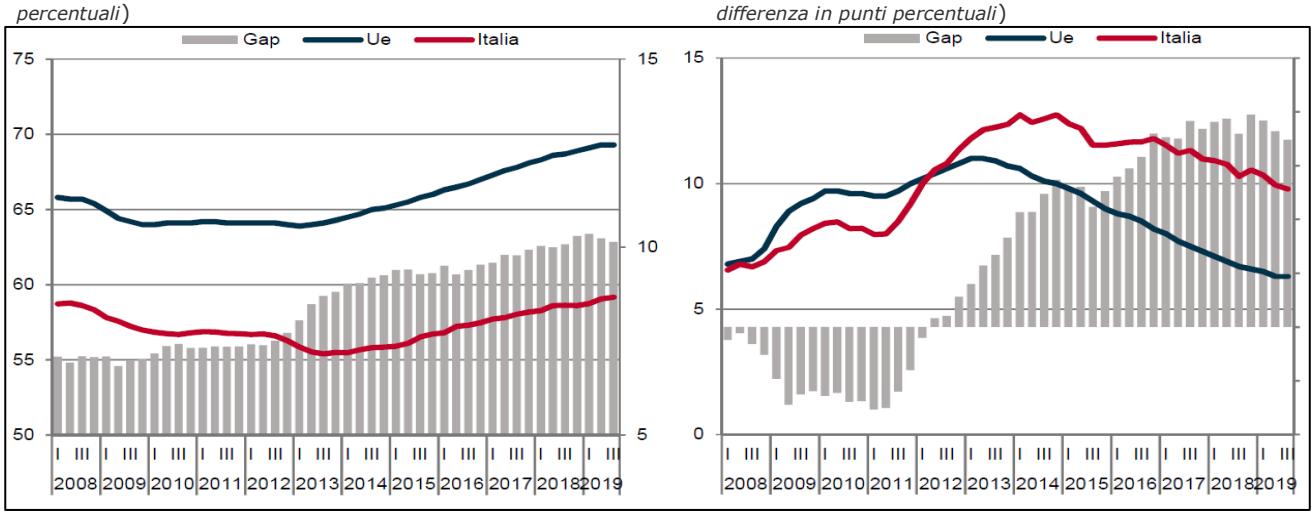
L'aumento del numero complessivo di occupati, però, non si è tradotto in una riduzione dei divari, né con gli altri Stati europei né tra il Nord ed il Sud del Paese; infatti, l'Italia, tra gli Stati europei, è penultima, prima della Grecia, per tasso di occupazione (cfr. fig. 10).

[33] persone di 15 anni e più che nel periodo osservato:
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia);
- Gli indipendenti assenti dal lavoro, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività.

Figura 10: tasso di occupazione e tasso di disoccupazione

Tasso di **occupazione** 15-64 anni in Italia e Ue (scala sinistra) e divario Italia-Ue (scala destra). I 2018-III 2019 (*dati destagionalizzati, valori percentuali e differenza in punti percentuali*)

Tasso di **disoccupazione** 15-64 anni in Italia e Ue (scala sinistra) e divario Italia-Ue (scala destra). I 2018-III 2019 (*dati destagionalizzati, valori percentuali e differenza in punti percentuali*)



Fonte: "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata" - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal

Le donne, insieme ai giovani (15÷24 anni) e ai lavoratori del Mezzogiorno, restano i soggetti più esposti a una bassa qualità del lavoro; una condizione alla quale sono associate retribuzioni inferiori alla media, elevati rischi di perdita del lavoro ed un alto livello di segregazione occupazionale.

I laureati risultano gli unici ad aver raggiunto, nel 2019, un tasso di occupazione superiore a quello del 2008, con un divario di 32,6 punti percentuali rispetto a chi possiede al massimo la licenza media (cfr tab.2).

Tabella 2: Tasso di occupazione 15-64 anni e occupati 15 anni e più per caratteristiche. Anni 2008, 2018 e 2019 (valori percentuali e variazioni in punti percentuali, valori assoluti in migliaia, variazioni assolute e percentuali)

CARATTERISTICHE	Tasso occupazione (15-64 anni)			Occupati (15 anni e più)		
	Valori 2019	Variazioni in punti %		Valori 2019	Variazioni assolute	
		2019/2018	2019/2008		2018	2008
GENERE						
Maschi	68,0	0,4	-2,1	13.488	41	-332
Femmine	50,1	0,6	2,9	9.872	104	602
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE						
Nord	67,9	0,6	1,0	12.190	117	294
Nord-ovest	*67,3*	*0,5*	*1,2*	*6.980*	*57*	*152*
Nord-est	*68,9*	*0,7*	*1,0*	*5.210*	*60*	*142*
Centro	63,7	0,4	0,9	4.987	18	224
Mezzogiorno	44,8	0,3	-1,2	6.183	10	-249
CLASSI DI ETÀ						
15-24 anni	18,5	0,8	-5,7	1.085	49	-358
25-34 anni	62,5	0,8	-7,6	4.086	11	-1.433
35-49 anni	73,8	0,3	-2,3	9.483	-178	-1.070
50 anni e oltre	61,0	0,7	13,9	8.706	264	3.131
LIVELLO DI ISTRUZIONE						
Fino alla licenza media	44,2	0,2	-1,8	7.095	-72	-1.727
Diploma	64,9	0,6	-3,0	10.802	123	472
Laurea e oltre	76,8	0,4	3,6	5.582	95	1.451
Totale	**59,0**	**0,5**	**0,4**	**23.360**	**145**	**270**

FONTE: ISTAT - RAPPORTO ANNUALE 2020 La situazione del Paese; link: https://www.istat.it/it/archivio/244848 e link capitolo 3: https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/capitolo3.pdf

Tabella 3: Occupati per settore di attività economica e professione. Anni 2008, 2018 e 2019 (valori assoluti in migliaia, variazioni assolute in migliaia e percentuali)

	Valori 2019	Variazioni 2019-2008		Variazioni 2019-2018	
		Assolute	%	Assolute	%
SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA					
Agricultura	909	55	6,4	36	4,2
Industria	6.042	-839	-12,2	-17	-0,3
Industria in senso stretto	4.703	-225	-4,6	50	1,1
Costruzioni	1.339	-613	-31,4	-67	-4,8
Servizi	16.409	1.053	6,9	126	0,8
Commercio	3.287	-166	-4,8	-1	-0,0
Alberghi e ristorazione	1.480	320	27,6	21	1,4
Trasporti e magazzinaggio	1.143	78	7,4	13	1,2
Informazione e comunicazione	618	77	14,1	15	2,5
Attività finanziarie e assicurative	636	-11	-1,7	-6	-1,0
Servizi alle imprese (a)	2.708	310	12,9	70	2,6
Amministrazione pubblica e difesa	1.243	-190	-13,3	0	0,0
Istruzione	1.589	-7	-0,4	2	0,1
Sanità e assistenza sociale	1.922	289	17,7	30	1,6
Servizi alle famiglie	733	323	78,6	-23	-3,1
Altri servizi collettivi e personali	1.049	31	3,0	4	0,4
PROFESSIONI (b)					
Qualificate e tecniche	8.251	-122	-1,5	81	1,0
Esecutive nel commercio e nei servizi	7.104	909	14,7	39	0,6
Operai e artigiani	5.237	-957	-15,5	20	0,4
Personale non qualificato	2.533	447	21,4	8	0,3
Totale	**23.360**	**270**	**1,2**	**145**	**0,6**

FONTE: ISTAT - RAPPORTO ANNUALE 2020 La situazione del Paese; link: https://www.istat.it/it/archivio/244848 e link capitolo 3: https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/capitolo3.pdf

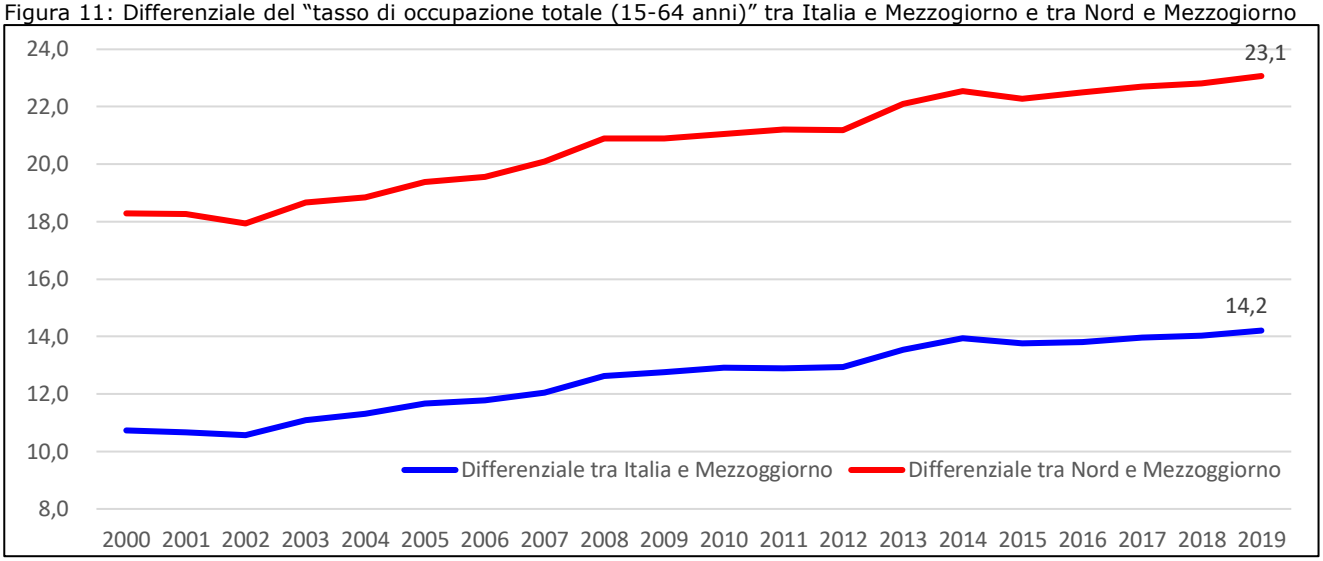
Anche se i dati evidenziano una riduzione delle disuguaglianze di genere, l'attuale congiuntura suggerisce di attribuire il fenomeno al peggioramento della situazione occupazionale generale e, di conseguenza, al peggioramento della situazione occupazionale degli uomini in percentuale maggiore. Infatti, da un lato, l'accentuarsi del processo di terziarizzazione ha, di fatto, derubricato il divario di genere rispetto alla specializzazione offerta sul mercato e di cui si ha necessità, dall'altro, i settori ad alta intensità di lavoro maschile sono stati i più esposti alle conseguenze della crisi iniziata nel 2008. In particolare, nell'ultimo decennio i settori che hanno risentito di più della crisi sono state le costruzioni, che presentano rispetto al 2008 un saldo negativo di 613 mila unità, e l'industria in senso stretto, dove l'aumento degli occupati negli anni più recenti non è stato sufficiente a compensare le perdite subite fino al 2013 (-225 mila unità nel 2019 rispetto al 2008) (cfr tab.3).

Tra i comparti che registrano un livello occupazionale inferiore al 2008 ci sono anche amministrazione pubblica e difesa, riflesso dei ripetuti blocchi al *turn over*, ed il commercio. Parallelamente, la domanda di lavoro è cresciuta in altri settori del terziario quali quelli legati alla domanda di servizi alle famiglie (con un calo però nell'ultimo anno), alla sanità e soprattutto all'assistenza, nonché i comparti di alberghi e ristorazione, servizi alle imprese e informazione e comunicazione.

1.5.1. Il mercato del lavoro tra marginalizzazione e disomogeneità territoriali

Come già evidenziato innanzi, nel 2019, a livello nazionale, si è raggiunto il punto più alto dei livelli di occupazione registrati dal 1995 che però, a livello locale è vero solo per una parte del Paese, il Centro-Nord, con una conseguente divaricazione del divario, in termini occupazionali, con il resto dell'Italia tanto che il differenziale del tasso di occupazione tra Mezzogiorno e Nord è quasi il doppio rispetto al differenziale tra Mezzogiorno e il dato medio nazionale (cfr. Figura 11).

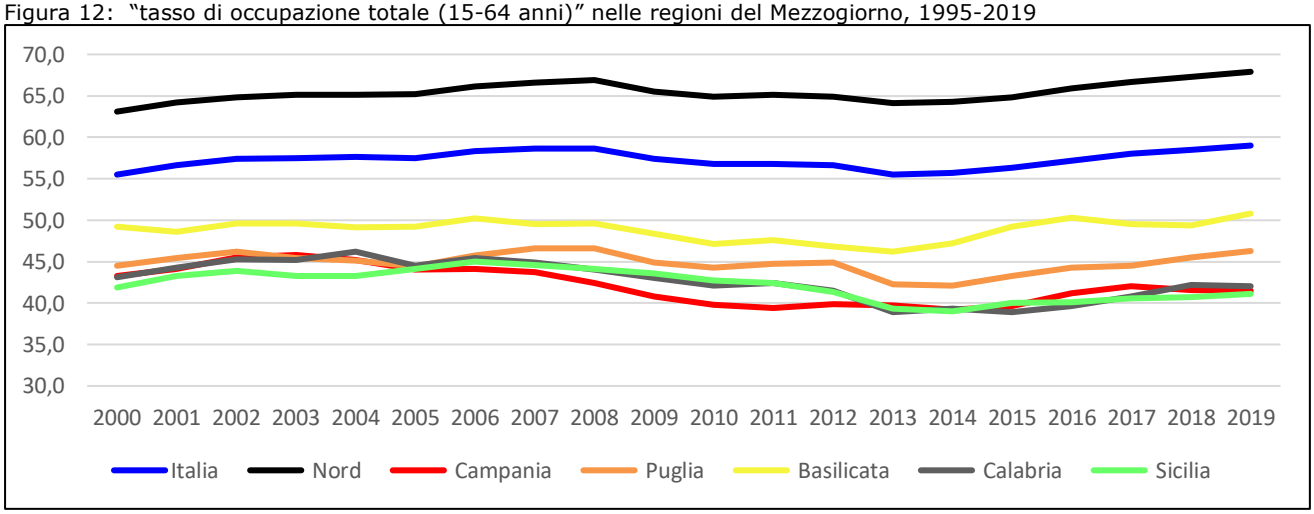
Figura 11: Differenziale del "tasso di occupazione totale (15-64 anni)" tra Italia e Mezzogiorno e tra Nord e Mezzogiorno



Fonte: Elaborazione U.S. NVNIP su dati ISTAT link: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1#

Nel Mezzogiorno, il dato del 2019 relativo al tasso di occupazione si attesta infatti poco al di sotto del 45 per cento, consolidando una tendenza crescente, che però non ha ancora recuperato i livelli del periodo 2001-2008, ed all'interno della stessa area meridionale ed insulare si riscontrano ampie differenze tra regioni (cfr.Figura 12), con Calabria, Sicilia e Campania che, in modo sufficientemente compatto, viaggiano su livelli preoccupanti, quasi sempre inferiori al 45 per cento lungo tutta la serie, con un crollo (meno del 40%) nel triennio 2013-2015.

Figura 12: "tasso di occupazione totale (15-64 anni)" nelle regioni del Mezzogiorno, 1995-2019



Fonte: Elaborazione U.S. NVNIP su dati ISTAT link:http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1#

1.5.2. Le diseguaglianze e il gender gap in Italia, i dati del World Economic Forum

Secondo il rapporto del World Economic Forum [[34]], nel 2019 L'Italia è al 76° posto su 153 Paesi in termini di gender gap, non tanto per la rappresentanza politica o nella presenza di donne in Parlamento, quanto per le opportunità e la partecipazione alla vita economica, a cui fa seguito la disparità di trattamento salariale che fa dell'Italia il 125° Paese tra i 153 osservati.

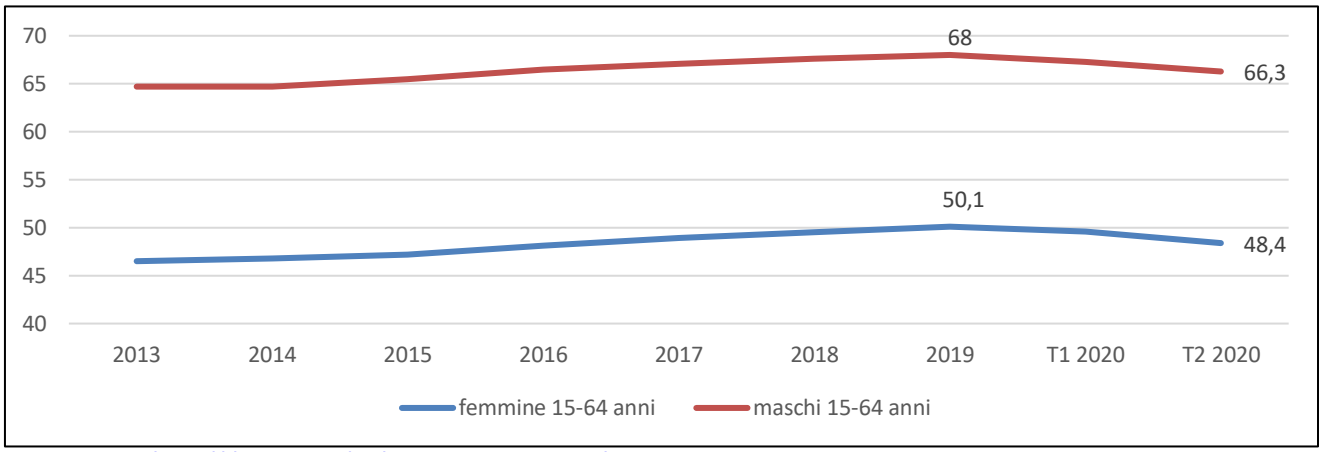
Il rapporto rappresenta l'Italia come un Paese in cui lavora ancora meno di una donna su due e, secondo i dati Istat, il divario fra tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini è del 18,1

[34] World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2020- link: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

per cento al 2019. Se poi le donne hanno figli, la situazione peggiora: ben l'11,1 per cento delle madri con almeno un figlio non ha mai lavorato.

In percentuale nel 2019 il tasso di occupazione maschile si è assestato al 68 per cento a fronte di un tasso di occupazione femminile che ha superato di pochissimo il 50 per cento, con un divario quindi di cira il 18 per cento, con una tendenza al ribasso per entrambi.

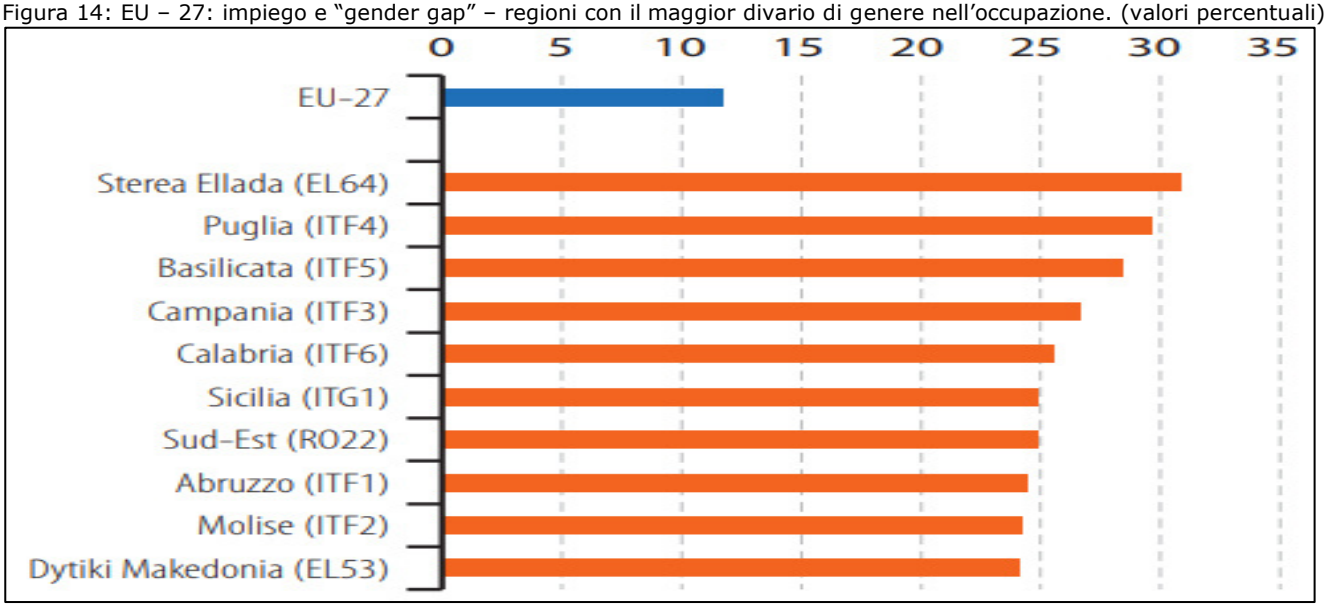
Figura 13: Italia – Tasso di occupazione



Fonte: ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1#

Il rapporto Eurostat del 2020 motiva la mancata/scarsa partecipazione femminile alla forza lavoro, almeno in una certa misura, con un approccio culturale in stereotipi di genere, per il resto lo attribuisce alla rigidità del mercato del lavoro e alle politiche governative su questioni come l'assistenza all'infanzia prestazioni, congedo parentale e/o assegni fiscali familiari. Tali motivazioni sembrano confermate dall'analisi del divario a livello regionale. In tutta Europa, infatti, il tasso di disoccupazione delle donne è maggiore soprattutto nelle aree nelle quali sono più deboli i servizi sociali nelle quali, tradizionalmente, il peso di cura della famiglia (anziano e minori) ricade tradizionalmente sulla componente femminile.

Figura 14: EU – 27: impiego e "gender gap" – regioni con il maggior divario di genere nell'occupazione. (valori percentuali)



Fonte: Eurostat Regional Yearbook 2020; link: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/11348978/KS-HA-20-001-EN-N.pdf/f1ac43ea-cb38-3ffb-ce1f-f0255876b670-Eurostat: online data code: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfe2emprtn&lang=en

Gli aspetti fondamentali della diseguaglianza sul lavoro tra i sessi nelle diverse aree del Paese riguardano la qualità del lavoro, la sua stabilità, l'eventuale irregolarità ed i fenomeni di segmentazione e segregazione professionale di genere. A questi aspetti si aggiunge la difficoltà di conciliazione tra vita privata e lavoro. Una limitata possibilità di conciliazione, infatti, combinata con l'ineguale distribuzione dei carichi di cura tra uomini e donne, spinge queste ultime ad abbandonare il mercato del lavoro o a scegliere lavori meno qualificati e stabili per ottenere la flessibilità necessaria o addirittura a rinunciare alla ricerca attiva di una occupazione.

L'analisi Istat sul mercato del lavoro che viene condotta annualmente ha individuato nei giovani, nei lavoratori del Mezzogiorno e nelle donne i soggetti più esposti al rischio di bassa qualità del lavoro e tale situazione non ha ancora prospettive di inversione di tendenza.

Tabella 4: tasso di disoccupazione e di mancata partecipazione per caratteristiche

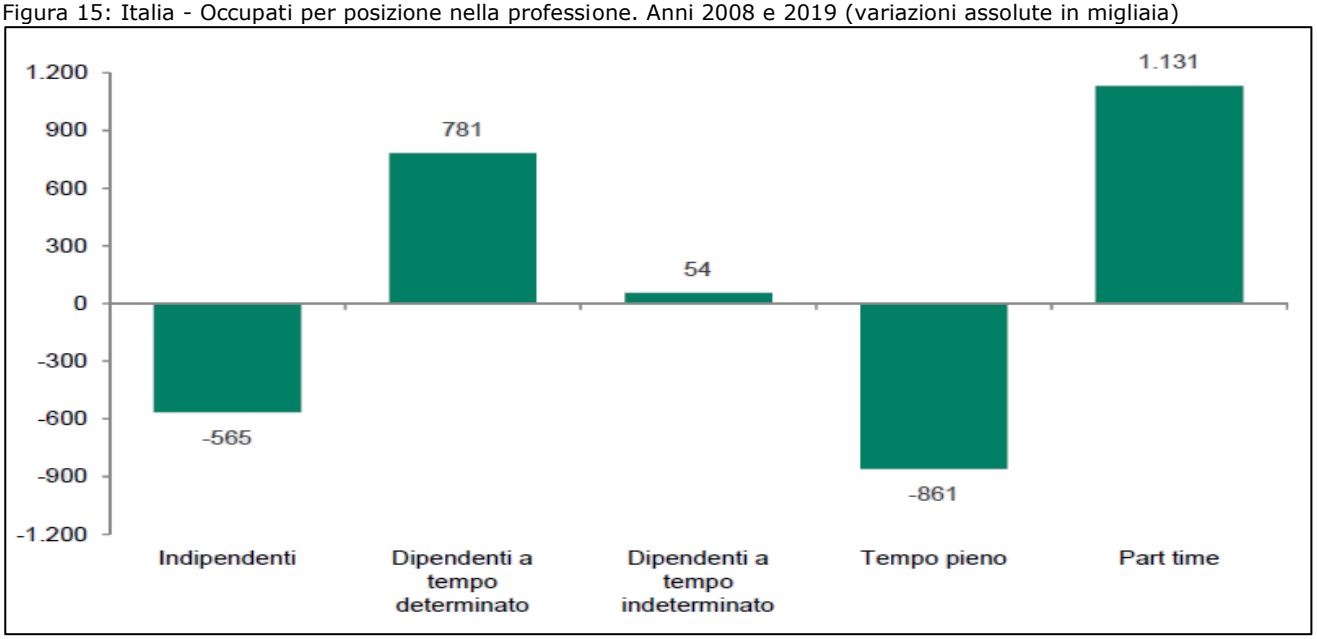
CARATTERISTICHE	Tasso di disoccupazione			Tasso di mancata partecipazione (15-75 anni)		
	Valori 2019	Variazioni in punti %		Valori 2019	Variazioni in punti %	
		2018	*2008*		2018	*2008*
GENERE						
Maschi	9,1	-0,7	3,6	15,9	-0,7	4,9
Femmine	11,1	-0,7	*2,6*	22,6	-1	*1*
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE						
Nord	6,1	-0,5	2,2	10,1	-0,8	2,8
Nord-ovest	6,5	-0,5	*2,3*	10,7	-0,8	*2,9*
Nord-est	5,5	-0,5	*2,1*	9,2	-0,8	*2,7*
Centro	8,7	-0,8	*2,6*	14,7	-0,9	*2,9*
Mezzogiorno	17,6	-0,8	*5,6*	34,1	-0,6	*4,6*
CLASSI DI ETÀ						
15-24 anni	29,2	-3	8	44,8	-2,8	5,3
25-34 anni	14,8	-1,1	*5,9*	24,4	-1,2	*7,1*
35-49 anni	8,6	-0,2	*3,6*	16,5	-0,3	*4,1*
50 anni e oltre	5,7	-0,4	*2,6*	13,4	-0,6	*2,5*
LIVELLO DI ISTRUZIONE						
Fino alla licenza media	13,7	-0,8	5,3	26,8	-0,7	5,9
Diploma	9,4	-0,7	3,3	17,1	-0,9	*4*
Laurea e oltre	6	-0,3	*1,2*	10,6	-0,4	*0,7*
Totale	**10**	**-0,7**	***3,2***	**18,9**	**-0,8**	***3,2***

Fonte: ISTAT: Rapporto sulla forza lavoro

Nell'ambito del divario di genere in Italia pesa anche il divario salariale fra uomini e donne occupati a parità di livello e di mansioni. Nel 2019 il calo dal 8,8 al 7,4 per cento di tale divario non è stato tale da portare l'Italia fra i Paesi più virtuosi in Europa. Se poi si va ad approfondire questa analisi sul livello di istruzione, paradossalmente la situazione diventa ancora più critica: più le donne studiano, più aumenta il divario. Se infatti un laureato uomo guadagna il 32,6 per cento in più di un diplomato, una laureata guadagna solo il 14,3 per cento in più. A ciò va aggiunto che le donne faticano a fare carriera e la percentuale di donne fra professionisti e manager è ancora limitata e non ci agevola a scalare di qualche posizione la classifica.

In linea generale, il dato nazionale registra che, dal 2008, il numero di lavoratori dipendenti è aumentato di 834 mila unità, quello di lavoratori autonomi è diminuito di oltre mezzo milione e che la crescita del lavoro dipendente è dovuta in massima parte al tempo determinato (781 mila unità in più (Figura 15) che è cresciuto soprattutto nei servizi, in particolare nel comparto commercio, alberghi e ristoranti, e in agricoltura, coinvolgendo di più i giovani, le donne e, in generale, i residenti nel Mezzogiorno.

Figura 15: Italia - Occupati per posizione nella professione. Anni 2008 e 2019 (variazioni assolute in migliaia)



FONTE: ISTAT - RAPPORTO ANNUALE 2020 La situazione del Paese; link: https://www.istat.it/it/archivio/244848 e link capitolo 3: https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/capitolo3.pdf

Molto significativo è l'incremento dei contratti di lavoro part-time che sono quelli che registrano l'incremento maggiore. L'Istituto nazionale di statistica ha così stigmatizzato il fenomeno [35]: "*La diffusione del lavoro a tempo parziale, in particolare quello involontario, si associa a una elevata marginalità dell'occupazione. Oltre il 25 per cento dei dipendenti che lavorano a orario ridotto ha un contratto a tempo determinato; nel 2019 si tratta di quasi 940 mila lavoratori, di cui il 33,5 per cento nel Mezzogiorno. La probabilità di lavorare a orario ridotto non per scelta è, a parità di altre condizioni, quattro volte più alta per chi svolge una professione non qualificata rispetto ai qualificati, doppia se si è a termine rispetto a un tempo indeterminato, tre volte maggiore se si è donna rispetto a un uomo e sei volte più grande se si lavora nei servizi alla famiglia rispetto all'industria. Le differenze si ridimensionano, invece, per ripartizione territoriale e diventano non significative per cittadinanza, indicando che le differenze di part time involontario, tra territori e nazionalità, dipendono più che altro dalla concentrazione in specifici settori e in professioni poco qualificate*".

Nel Mezzogiorno l'elevato tasso di disoccupazione e inoccupazione rilevato dalle statistiche ufficiali è però accompagnato ad un elevato tasso di irregolarità dell'occupazione, più alto proprio tra le donne, i lavoratori molto giovani e quelli più anziani, che se da un lato svolge una funzione di "calmiere sociale", dall'altro ha generato e stabilizzato un vero e proprio segmento del mercato del lavoro strutturalmente debole e più esposto al rischio di povertà proprio nelle situazioni di crisi quale quella seguita al diffondersi dell'epidemia, a causa delle difficoltà di accesso agli ammortizzatori sociali o comunque alle forme di sostegno adottate in favore dell'economia osservata per superare la crisi pandemica ed anche alla difficoltà di poter continuare nella propria attività "in nero" per l'impossibilità di giustificare formalmente nel *lockdown* gli spostamenti per motivi di lavoro. L'ISTAT stima in circa 2,1 milioni il numero di famiglie dipendenti da reddito da occupazione irregolare coinvolgendo oltre 6 milioni di individui, pari al 10 per cento della popolazione [36].

[35] FONTE: ISTAT - RAPPORTO ANNUALE 2020 La situazione del Paese, capitolo 3, pag. 150; link: https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/capitolo3.pdf
[36] ISTAT: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCN_OCCNSEC2010#

Tabella 5: Italia- Le famiglie italiane e il lavoro irregolare (valori in migliaia e valori percentuale)

Tipologia di famiglie	v.a. /1000	% su totale famiglie con almeno un occupato	% su totale famiglie italiane (25,7 mln)
Famiglie con almeno un occupato	15.949	100,0	62,0
Famiglie con soli occupati regolari	13.850	86,8	3,9
Famiglie con occupati non regolari	2.100	13,2	8,2
di cui famiglie con solo occupati non regolari	1.059	6,6	4,1

Fonte: Censis su dati Istat [37]

La presenza di famiglie con solo occupati irregolari pesa molto al Sud dove si stima che se ne concentri il 44,2 per cento, ma le percentuali che riguardano le altre ripartizioni evidenziano comunque una diffusione considerevole anche nel resto del Paese: il 20,4 per cento nel Nord Ovest, il 21,4 per cento nelle regioni centrali e il 14 per cento nel Nord Est.

Il mondo del lavoro, quindi, tra incremento delle diseguaglianze, riduzione della qualità del lavoro, della sua stabilità, l'eventuale irregolarità, i fenomeni di segmentazione e segregazione professionale di genere nonché dell'estrema precarizzazione ha portato alla caratterizzazione di un nuovo tipo di lavoratore per il quale si è reso necessario coniare un nuovo termine: "*working poors*". Questa espressione identifica, infatti, i lavoratori che, nonostante siano occupati, non riescono con la retribuzione percepita ad assicurarsi una condizione dignitosa. Per effetto dei citati fenomeni, la popolazione dei *working poor* continua a crescere, soprattutto nelle aree più svantaggiate caratterizzate da un mercato del lavoro con bassa concorrenza [38].

La crescita del lavoro a bassa retribuzione, dovuto a complessiva dequalificazione delle occupazioni e all'esplosione del part time involontario, è una delle cause, in particolare nel Mezzogiorno, per cui la crescita occupazionale nella ripresa non è stata in grado di incidere su un quadro di emergenza sociale sempre più allarmante. In questo contesto, l'introduzione del Reddito di Inclusione, il 1° gennaio 2018, ha costituito una novità rilevante e la scelta di porre al centro della manovra di bilancio 2019 una nuova misura di contrasto alla povertà, il Reddito di Cittadinanza, è da considerarsi opportuna, anche se una via più semplice al conseguimento dello stesso obiettivo avrebbe potuto essere il potenziamento dello strumento già disponibile, il ReI. La maggiore generosità del RdC rispetto al ReI, in termini sia di importi unitari, soprattutto per le persone sole, sia della platea di potenziali beneficiari, comportava, nelle previsioni iniziali, un significativo incremento della spesa e un contenimento apprezzabile della povertà. Considerato che si tratta di uno strumento recente non è ancora possibile apprezzarne pienamente gli effetti anche se, dalle prime analisi sembrerebbero non essere stati pienamente considerati gli effetti indiretti.

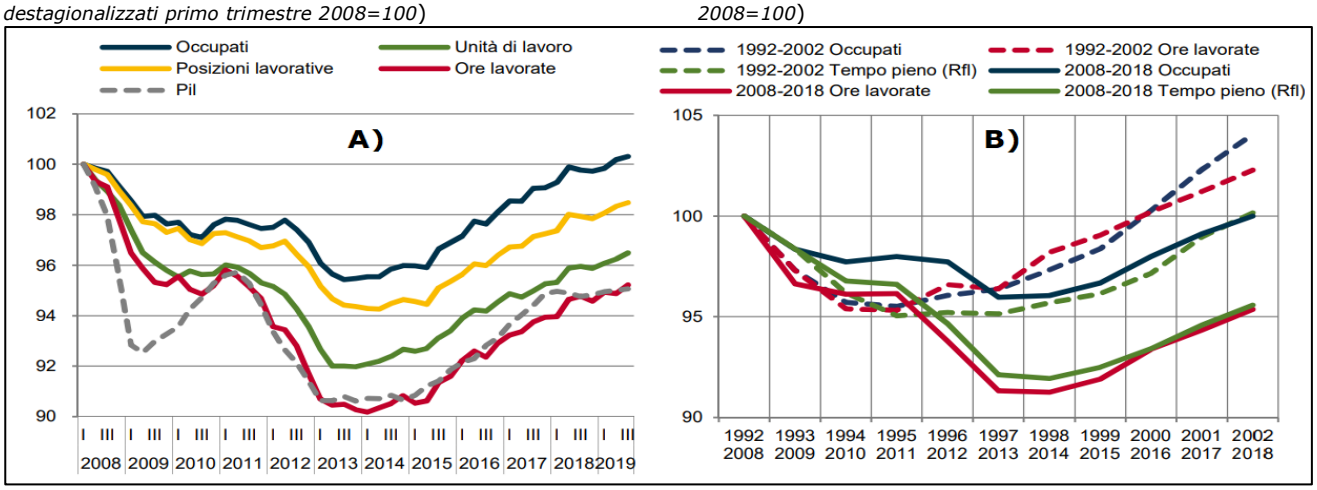
Nei grafici seguenti emerge con evidenza la tendenza alla marginalizzazione dell'occupazione a tempo pieno rispetto alle altre forme di occupazione e in particolare, nei confronti del *part time* di cui si dirà con maggior dettaglio nel seguito.

[37] Confcooperative: articolo del 30 luglio 2020 a cura di; link: https://www.confcooperative.it/LInformazione/Notizie-Quotidiano/censisconfcooperative-covid-baratro-povert224-assoluta-per-altre-21-milioni-di-famiglie
[38] Rapporto SVIMEZ 2019- link: http://lnx.svimez.info/svimez/wp-content/uploads/2019/11/rapporto_svimez_2019_sintesi.pdf

Figura 16: Ore lavorate - occupati

A) Pil, posizioni lavorative, ore lavorate, occupati, Unità di lavoro a tempo pieno. I° trim. 2008 – III° trim. 2019 (*indici destagionalizzati primo trimestre 2008=100*)

B) Ore lavorate, occupati, occupati a tempo pieno (Rfl). Anni 1992-2002 e 2008-2018 (*numeri indici 1992=100 e 2008=100*)



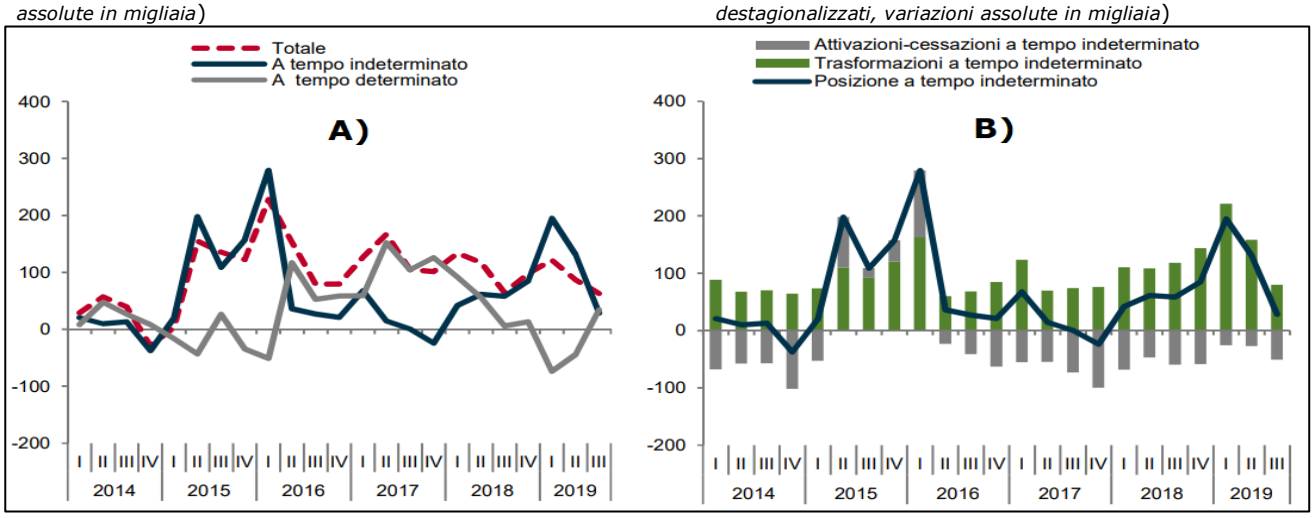
Fonte: "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata" - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal

Analoghe tendenze emergono dall'andamento recente dei contratti a tempo determinato e indeterminato e delle trasformazioni a tempo indeterminato che si ricavano dai dati delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Figure 17 **A)** e 17 **B)**).

Figura 17: posizioni lavorative per carattere dell'occupazione e per trasformazioni

A) - Posizioni lavorative per carattere dell'occupazione. I° trim.2014 – III° trim. 2019 (*dati destagionalizzati, variazioni assolute in migliaia*)

B) - Posizioni lavorative per trasformazioni a tempo indeterminato. I° trim. 2014 – III° trim. 2019 (*dati destagionalizzati, variazioni assolute in migliaia*)



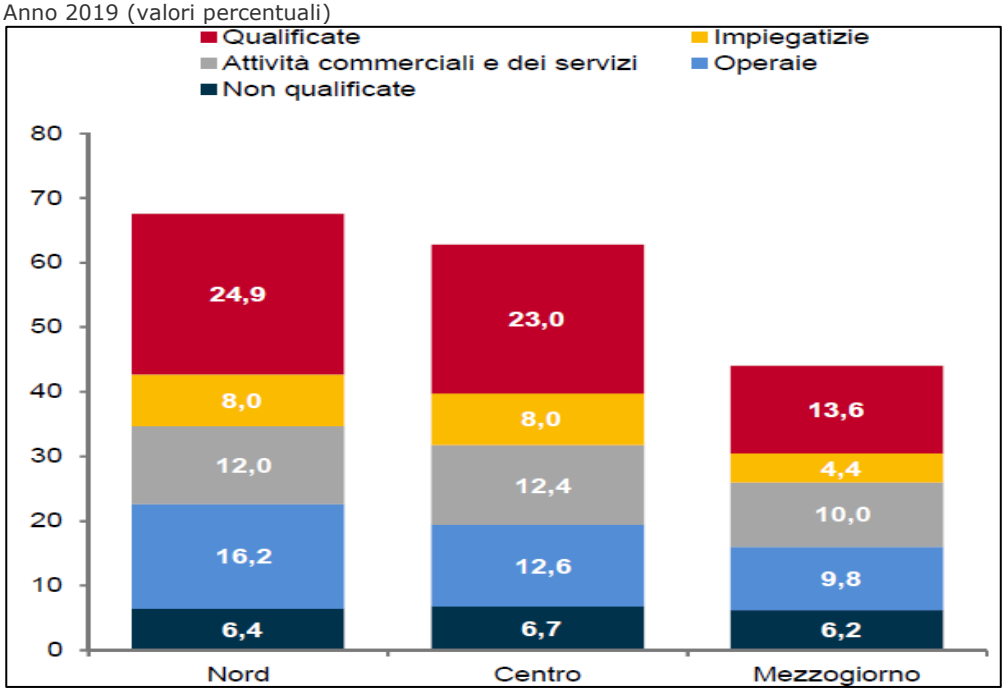
Fonte: "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata" - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal.

Nel mezzogiorno oltre alla storica carenza del settore industriale, il tasso di occupazione specifico è più basso anche nei comparti a vocazione turistica dove le potenzialità del territorio potrebbero essere elevate, quali il commercio e la recettività turistica (alberghi e ristorazione). I servizi generali della pubblica amministrazione, invece, nel Mezzogiorno pesano di più in confronto al Nord ma, comunque, in misura minore rispetto al Centro, dove la presenza delle strutture centrali della PA ne aumenta la rilevanza. Infine, soltanto l'agricoltura rimane il settore più presente nel Mezzogiorno, anche se le differenze tendono a diminuire nel tempo.

In termini di lavoro svolto, il Mezzogiorno si caratterizza per la minore presenza sia di professioni qualificate, in particolare quelle tecniche e professionali, sia di quelle impiegatizie. La quota di professioni operaie è più simile al Centro e quella di impieghi nel commercio e negli alberghi e

ristorazione è di poco inferiore alle altre due ripartizioni. Soltanto le professioni non qualificate presentano un'incidenza sulla popolazione in età attiva simile alle altre due ripartizioni. In sostanza, nel Mezzogiorno il lavoro si concentra nelle posizioni a medio-bassa specializzazione, mentre sono poco presenti i comparti a più elevata tecnologia e con un'occupazione più qualificata.

Figura 18: Tasso di occupazione 15-64 anni specifico professionale per ripartizione geografica. Anno 2019 (valori percentuali)

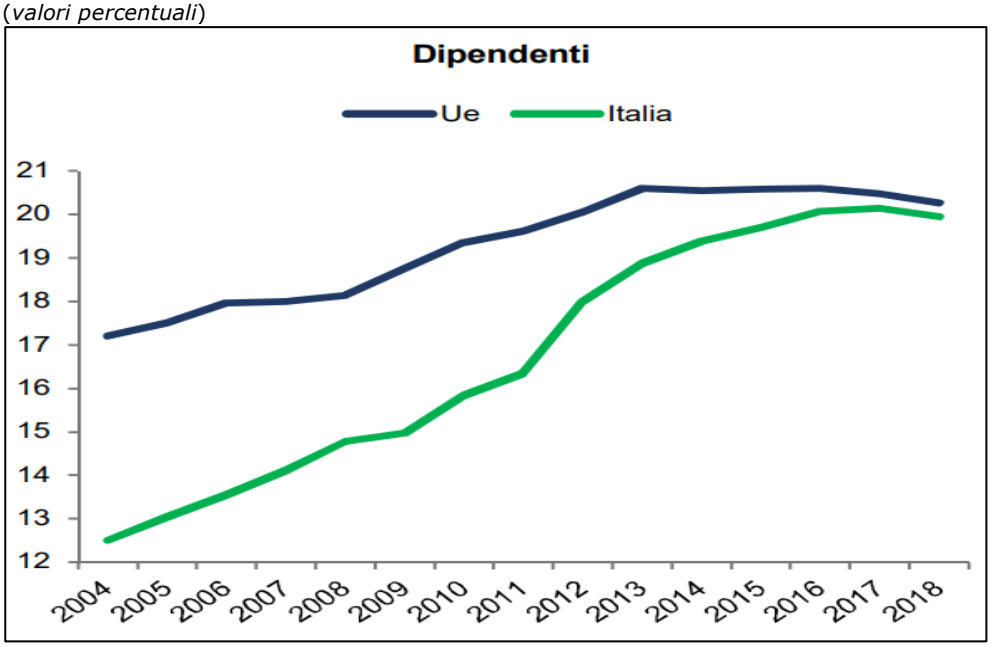


Fonte: "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata" Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal

1.5.3. La crescita del part time: dinamica e nuove problematiche

La crescita significativa del lavoro *part time* in Italia, determinata da diversi fattori, sta fungendo da indicatore dell'entità delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro; trasformazioni con conseguenti ricadute sulla qualità dell'occupazione e della vita dei lavoratori. Nel 2018 gli occupati a tempo parziale stimati dalla Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat sono stati 4,3 milioni, pari al 18,6 per cento del totale. Tale quota, cresciuta in modo continuo, negli ultimi anni si è avvicinata a quella della media europea (20,1%), in particolare tra i lavoratori dipendenti.

Figura 19: Dipendenti part time sul totale dipendenti in Italia e Ue. Anni 2004-2018
(*valori percentuali*)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

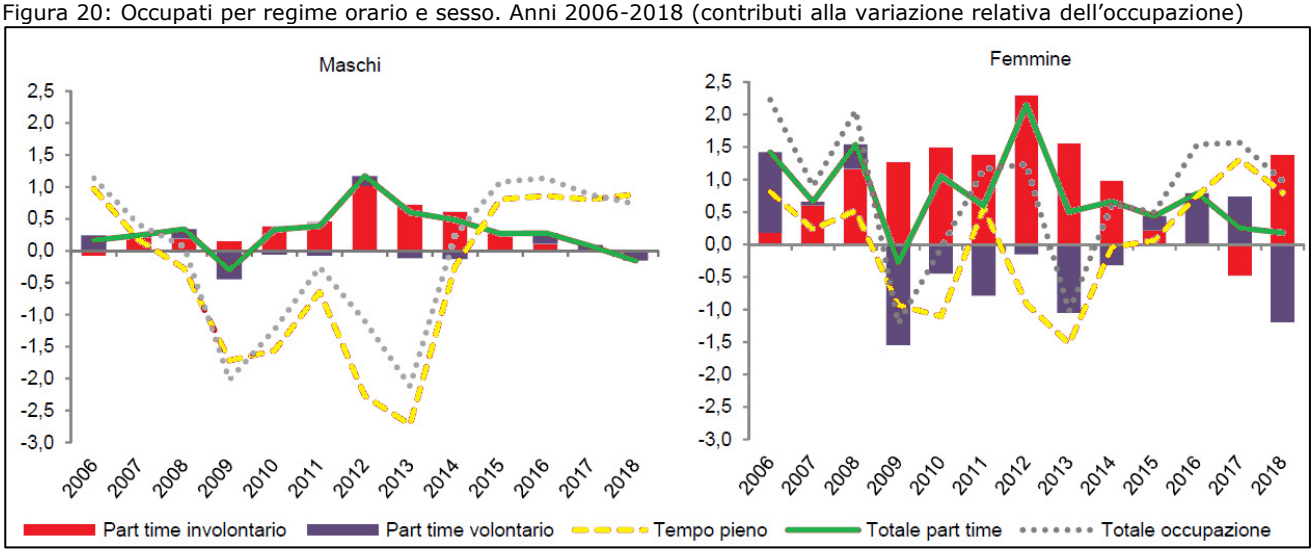
In generale in Italia, le forme di lavoro *part time* hanno sempre rivestito un ruolo di sostegno all'occupazione nei periodi di forte calo del tempo pieno. In valore assoluto la quota di lavoro *part time* che si registra in Italia è pressoché analoga a quella che si registra a livello di Unione europea, in termini qualitativi, però ciò che lo caratterizza è la differente incidenza di quello involontario (64,1% contro 23,4%), indice di quanto il ricorso al *part time* in Italia sia legato più a strategie delle imprese che a esigenze degli individui che lo scelgono nell'ambito di un progetto o vita o esigenze personali.

Nel complesso, il *part time* involontario si associa spesso a situazioni lavorative già minate da vulnerabilità e scarsa qualità del lavoro (è ad esempio più diffuso nei servizi alle famiglie, nelle professioni non qualificate e tra gli occupati atipici) accompagnate da una minore soddisfazione e da una più elevata percezione di instabilità lavorativa. Sebbene la quota di lavoratori a orario ridotto sia cresciuta anche tra gli uomini, il fenomeno è ancora molto meno diffuso rispetto alle donne (8,5% e 32,4% rispettivamente) che rappresentano la fascia di lavoratori tra i quali il fenomeno è più diffuso.

Dall'analisi congiunta Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal da cui è scaturito il Rapporto "IL MERCATO DEL LAVORO 2019" [39], è inequivocabilmente rappresentato che: "*rispetto al 2014 a fronte di un incremento complessivo del numero di imprese pari al 3%, quelle che hanno soltanto dipendenti part time sono aumentate del 12% mentre sono diminuite del 14% quelle con solo dipendenti full time; le imprese con entrambe le tipologie sono aumentate del 9% e la relativa occupazione del 15% (con un'incidenza del part time, in termini di dipendenti, salita dal 25% al 27%). Nel complesso, la crescita del part time è dovuta sia a una diffusione tra le imprese del ricorso a tale regime di orario sia a un'intensificazione presso le imprese che già lo utilizzavano.*"

[39] "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata"

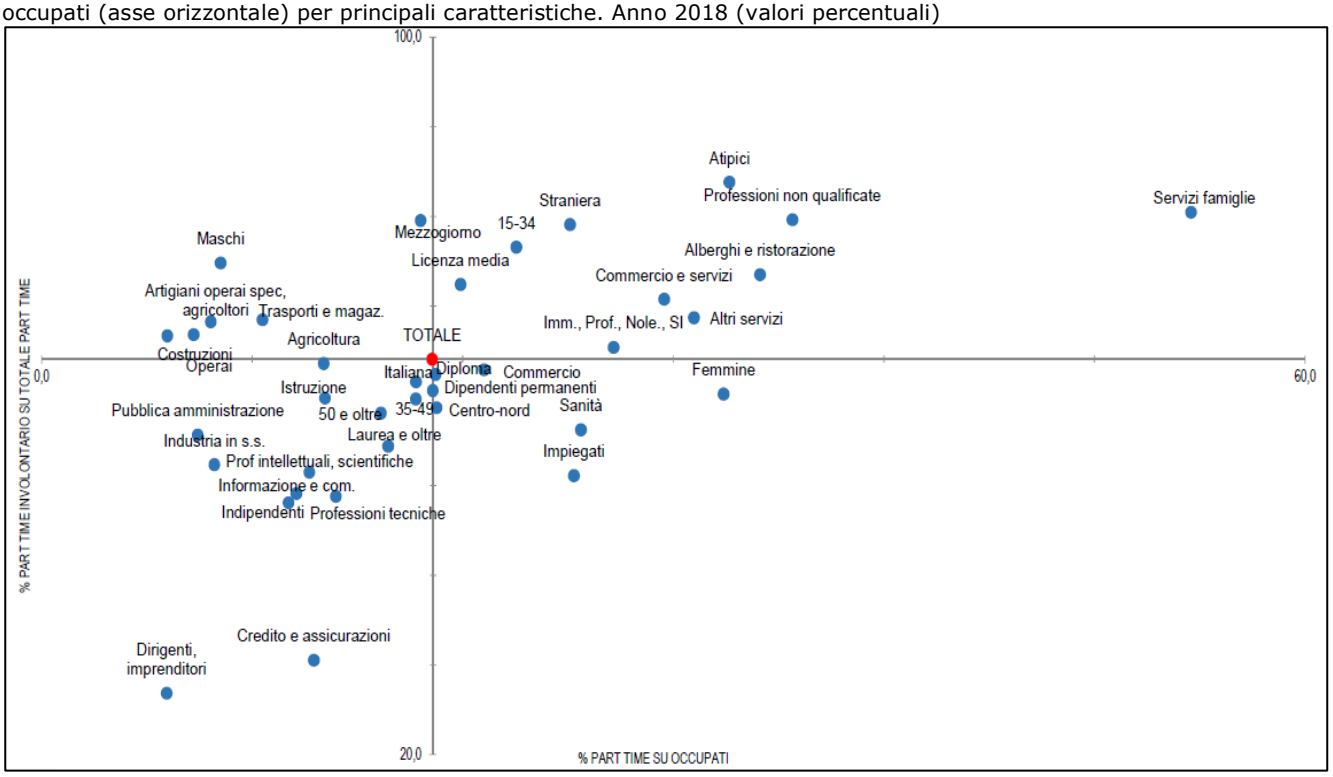
Figura 20: Occupati per regime orario e sesso. Anni 2006-2018 (contributi alla variazione relativa dell'occupazione)



Fonte: Eurostat, Labour force survey e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata"

Nel citato Rapporto è stato applicato un modello logistico che stima la probabilità di un occupato di essere in *part time* involontario delle diverse condizioni analizzate. La lettura congiunta della diffusione del tempo parziale e della percentuale di part time involontario per caratteristiche del lavoro e del lavoratore ha così fornito una rappresentazione sintetica delle categorie più vulnerabili sotto questi aspetti (Figura 21).

Figura 21: Quota di occupati in part time involontario sul totale part time (asse verticale) e quota di part time sul totale occupati (asse orizzontale) per principali caratteristiche. Anno 2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, "Rilevazione sulle forze di lavoro" e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata".

I settori dei servizi alle famiglie e degli alberghi e ristorazione sono caratterizzati contestualmente da percentuali di part time e di part time involontario più alte della media, insieme agli occupati in professioni non qualificate e agli atipici. Sul versante opposto spiccano le professioni dirigenziali e gli occupati nel settore creditizio

A parità di condizioni, la probabilità di un occupato di lavorare a orario ridotto non per sua volontà

è molto più alta nei settori dei servizi alle famiglie (oltre sei volte in più di un occupato nell'industria) e nei settori degli alberghi e ristorazione e degli altri servizi collettivi e personali e alle imprese (circa quattro volte in più dell'industria). Inoltre, la probabilità è più alta per quanti svolgono una professione non qualificata (quattro volte in più rispetto alle professioni qualificate) e per gli atipici (collaboratori e dipendenti a termine) per i quali la probabilità di trovarsi in part time involontario è circa il triplo rispetto a un dipendente a tempo indeterminato. A parità di condizioni, inoltre, la probabilità di essere in part time involontario per una donna occupata è comunque più elevata di un uomo (circa tre volte), indipendentemente dal settore di appartenenza.

1.5.4. Alcune considerazioni conclusive sul part time

Il ***part time* volontario** per alcuni lavoratori è frutto di una libera scelta di vita (*first best*) mentre per altri è la risposta trovata alla necessità di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro causati da cambiamenti demografici, riduzione del numero medio di componenti della famiglia, femminilizzazione dell'occupazione, insomma una scelta "quasi obbligata" (*second best*) per risolvere concretissimi problemi di vita quotidiana.

Il ***part time* involontario** è generato invece dalla difficoltà di trovare un punto di equilibrio tra domanda ed offerte e rivela le dimensioni dell'offerta inutilizzata, rappresentando una mezza occupazione sì, ma anche una mezza disoccupazione. Sotto il profilo ciclico, però, in fasi negative la diffusione del *part time* può indicare una strategia, a livello sia micro (a scala di impresa) che macro (a scala di mercato del lavoro), per contenere l'esclusione dei lavoratori dalla produzione (*labour hoarding*), riducendo quindi la perdita di competenze e per contenere le situazioni di disagio sociale causate dai periodi di crisi.

In molti casi il *part time*, magari a tempo determinato, è la soluzione operativa che le imprese hanno individuato tra le possibili "contromosse" a una regolazione (dalla legge 92/2012 sulle collaborazioni eterodirette al decreto dignità, passando per l'epocale abolizione dei voucher) sempre più restrittiva sui contratti temporanei (un esempio si riscontra nei settori alberghiero e ristorazione). Solo in rarissimi casi è uno strumento utilizzato per far fronte a incrementi di produzione di carattere estemporaneo.

Da queste evidenze emerge la necessità di un maggiore controllo e l'urgenza di dare risposta alla grande questione del costo del lavoro; questi diversi significati associabili al *part time*, tanto più quando esso caratterizza un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (com'è nella maggioranza dei casi), possono spiegare la minor attenzione dedicata al *part time* rispetto, invece, alla diffusione dei rapporti di lavoro temporanei, in passato più ampiamente analizzata e più facilmente stigmatizzata.

1.5.5. Il mercato del lavoro in Italia nel 2020: l'impatto del COVID -19

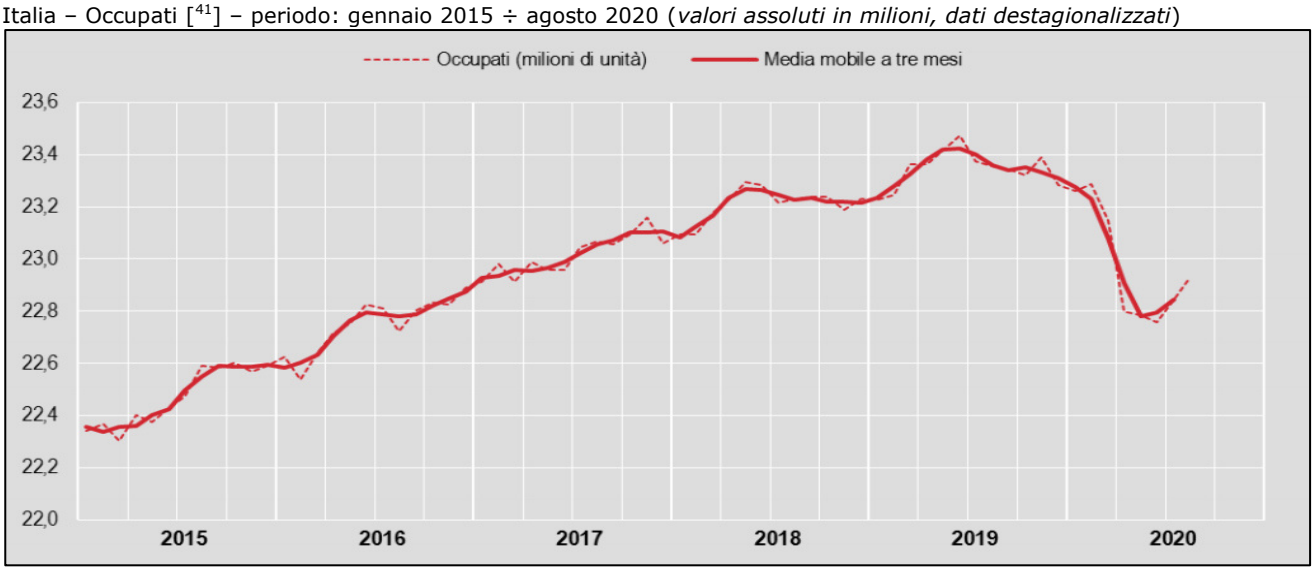
Circa le osservazioni formulate nel presente lavoro, ed in questa sezione in particolare, va ricordato che, relativamente all'annualità 2020, le serie di dati raccolte dall'ISTAT nel I° semestre hanno sensibilmente risentito degli effetti della pandemia da COVID-19 e dei provvedimenti restrittivi adottati dal Governo. Lo stesso Istituto Nazionale di statistica (ISTAT), infatti, come precisato nelle note metodologiche in appendice ai report statistici di quest'anno, ha dato evidenza tanto della riduzione del numero di interviste (10% circa), quanto dei ritardi accumulati nella conduzione della rilevazione stessa ritenendo necessario, nel merito, precisare che: "Alla luce delle eccezionali variazioni nei livelli degli aggregati indotte dall'emergenza sanitaria, nei modelli statistici di destagionalizzazione, ove statisticamente significativi, sono stati introdotti regressori aggiuntivi (per l'esplicitazione dei valori anomali)."[40].

Tanto premesso, con riferimento alla precedente figura 9 (di seguito riproposta a favore di lettura) emerge con evidenza che le ripetute flessioni congiunturali registrate tra marzo e giugno 2020 hanno determinato una rilevante contrazione dell'occupazione rispetto al mese di agosto 2019

[40] ISTAT: OCCUPATI e DISOCCUPATI - agosto 2020 - pubblicazione del 1° ottobre 2020; link: https://www.istat.it/it/files//2020/10/Occupati-e-disoccupati-agosto-2020.pdf

(-1,8% pari a -425 mila unità) il che significa, in termini di tasso di occupazione, la perdita, in un anno, di 1 punto percentuale.

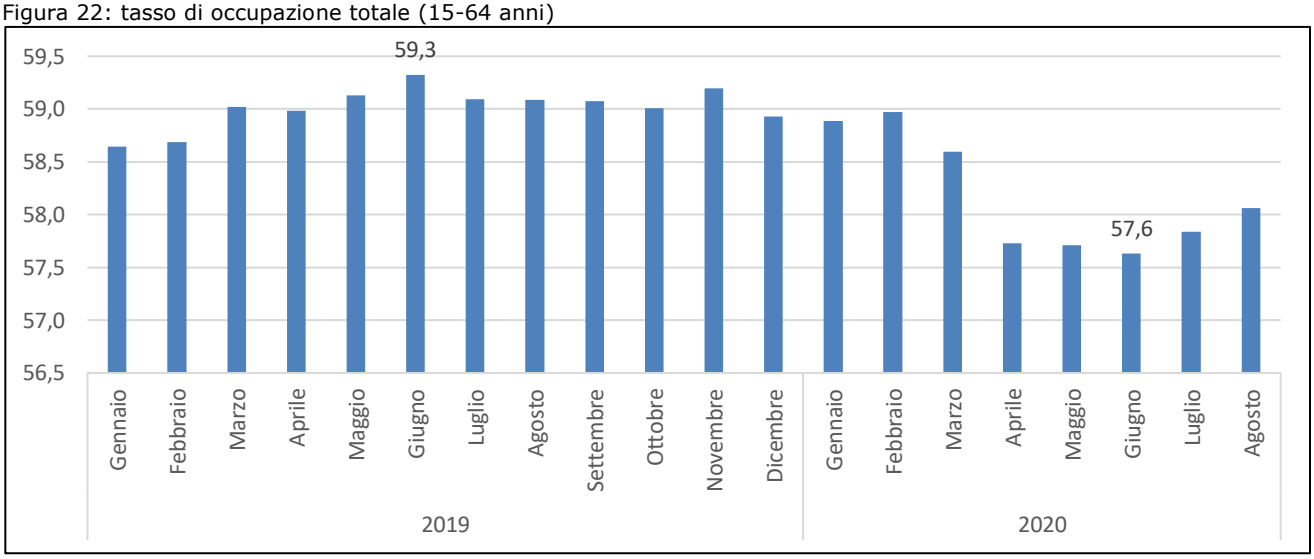
Italia – Occupati [41] – periodo: gennaio 2015 ÷ agosto 2020 (*valori assoluti in milioni, dati destagionalizzati*)



Fonte: ISTAT: OCCUPATI e DISOCCUPATI - agosto 2020 - pubblicazione del 1° ottobre 2020; link: https://www.istat.it/it/files//2020/10/Occupati-e-disoccupati-agosto-2020.pdf

In particolare, nello stesso arco di tempo innanzi osservato, la categoria di lavoro dipendente "a termine" ha mostrato tutta la sua vulnerabilità poiché è stata quella che ha subito l'impatto maggiore dai provvedimenti restrittivi del Governo nazionale (c.d. *lockdown*) e dalla congiuntura economica mondiale da COVID–19 registrando, a giugno 2020 [42], il minimo storico del tasso occupazione (57.6%), dato che si è tradotto in una perdita netta di 523.000 unità di occupati con contratti "a termine" rispetto all'annualità precedente (cfr. figg. 19 e 20; la perdita di occupati era di 559.000 unità nel mese di maggio 2020).

Figura 22: tasso di occupazione totale (15-64 anni)

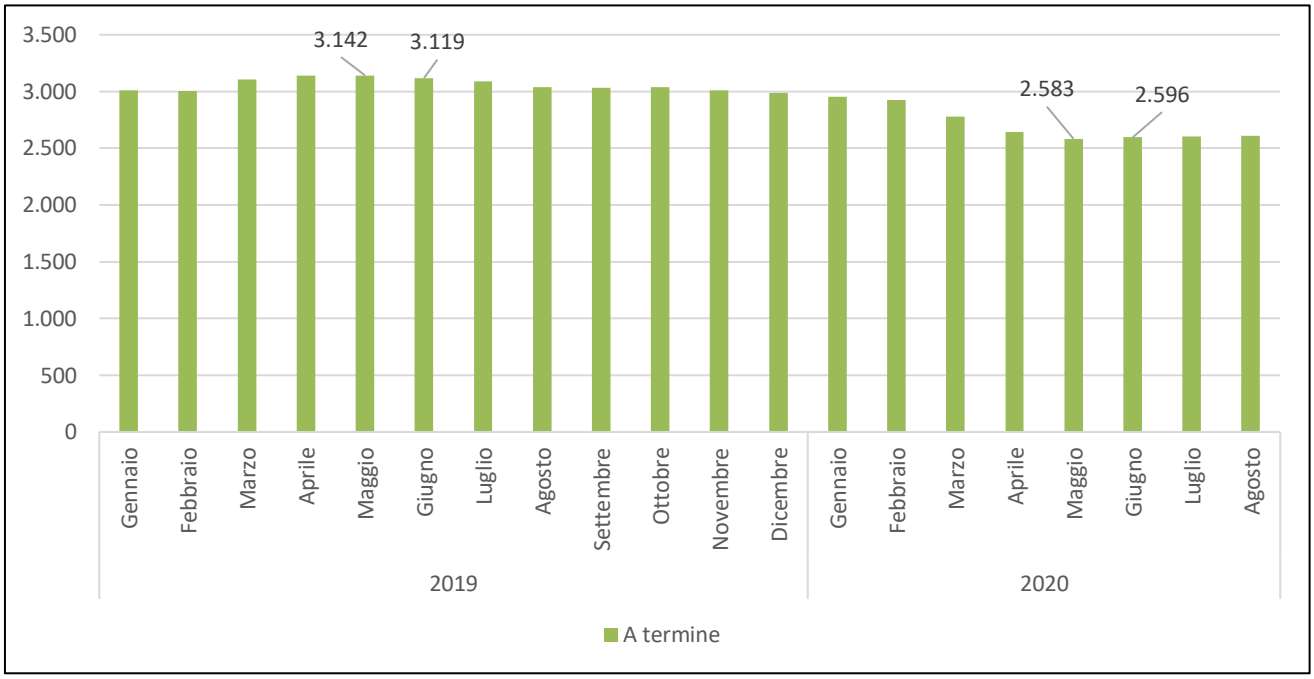


Fonte: ISTAT - OCCUPATI E DISOCCUPATI- periodo di riferimento: agosto 2020 - pubblicazione: 01 ottobre 2020; link: https://www.istat.it/it/archivio/247777

[41] Persone di 15 anni e più che nel periodo osservato:
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia);
- Gli indipendenti assenti dal lavoro, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività.

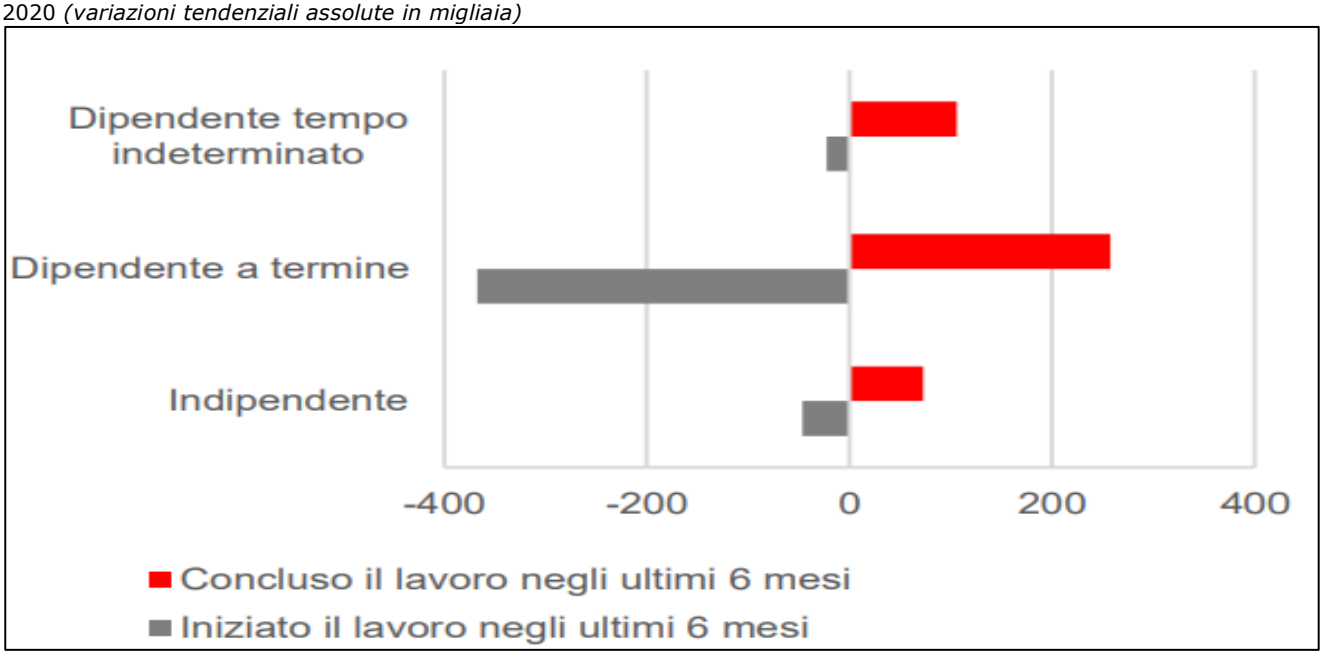
[42] Con Decreto Legge del 16 maggio 16 maggio 2020, n. 33 recante *"Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, dal 3 giugno 2020 è stato possibile muoversi liberamente tra regioni.

Figura 23: numero occupati "a termine", dati destagionalizzati *(migliaia di unità).*
Fonte: ISTAT - OCCUPATI E DISOCCUPATI- periodo di riferimento: agosto 2020 - pubblicazione: 01 ottobre 2020; link:



https://www.istat.it/it/archivio/247777

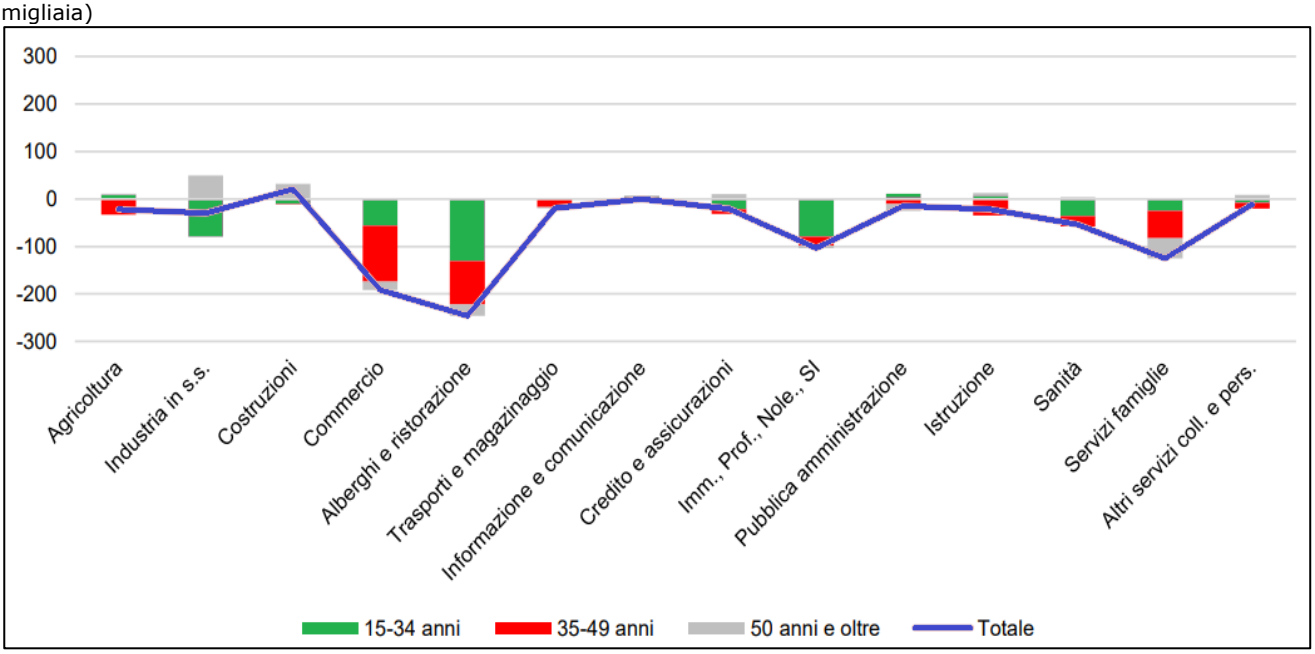
Figura 24: Italia - individui che hanno iniziato o concluso il lavoro negli ultimi 6 mesi per posizione lavorativa. II° trimestre 2020 *(variazioni tendenziali assolute in migliaia)*



Fonte: ISTAT – "Mercato del lavoro-2 trimestre 2020" linK: https://www.istat.it/it/files//2020/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2020.pdf e Link: https://www.istat.it/it/archivio/247045

Il fatto che la crisi abbia colpito più duramente taluni tipi lavoro si ripercuote ovviamente sulle caratteristiche dei lavoratori più coinvolti. I giovani tra 15 e 34 anni, che più degli altri lavoratori svolgono un impiego a termine (26,3% contro 10,8% del totale occupati) e sono impiegati nel settore di alberghi e ristorazione (9,8% rispetto al 5,6%), hanno subìto il calo occupazionale più forte (-8,0% rispetto a -3,6% del totale), che, in quasi un terzo dei casi, è concentrato nel settore alberghiero e della ristorazione

Figura 25: Occupati per settore di attività economica e classe di età. II° trimestre 2020 (Variazioni tendenziali assolute in migliaia)



Fonte: ISTAT - Mercato del lavoro-2 trimestre 2020 https://www.istat.it/it/files//2020/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2020.pdf e Link: https://www.istat.it/it/archivio/247045

Tabella 6: Italia - popolazione per classi di età e condizione professionale - agosto 2020 (*dati destagionalizzati*)

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		ago20 lug20 (assolute)	ago20 lug20 (percentuali)	giu-ago20 mar-mag20 (assolute)	giu-ago20 mar-mag20 (percentuali)	ago20 ago19 (assolute)	ago20 ago19 (percentuali)
15-24 ANNI							
Occupati	990	+18	+1,8	-17	-1,7	-96	-8,9
Disoccupati	469	+15	+3,4	+69	+18,1	+71	+17,7
Inattivi	4.415	-35	-0,8	-57	-1,3	+27	+0,6
25-34 ANNI							
Occupati	3.866	+32	+0,8	-86	-2,2	-207	-5,1
Disoccupati	714	-12	-1,7	+183	+34,9	+32	+4,6
Inattivi	1.855	-28	-1,5	-128	-6,3	+91	+5,1
35-49 ANNI							
Occupati	9.182	+9	+0,1	-12	-0,1	-274	-2,9
Disoccupati	789	-25	-3,0	+103	+14,7	-67	-7,9
Inattivi	2.559	-13	-0,5	-158	-5,8	+57	+2,3
50 ANNI E PIU'							
Occupati	8.891	+24	+0,3	+59	+0,7	+153	+1,7
Disoccupati	496	-2	-0,5	+63	+14,9	-7	-1,4
Inattivi	17.751	-26	-0,1	-28	-0,2	+234	+1,3
Inattivi 50-64 anni	4.762	+11	+0,2	-42	-0,9	+131	+2,8

Fonte: ISTAT: OCCUPATI e DISOCCUPATI - agosto 2020 - pubblicazione del 1° ottobre 2020; link: https://www.istat.it/it/files//2020/10/Occupati-e-disoccupati-agosto-2020.pdf

Rispetto al dato osservato sull'itero arco delle dodici mensilità, si rileva un calo degli occupati che non riguarda i permanenti (che crescono dello 0,9% con un +135mila unità circa), ma soltanto i dipendenti a termine (-14,0% pari a -425mila) e gli indipendenti (-2,5% pari a -135 mila) (cfr. tab. 7).

Tabella 7: Italia - occupati per posizione professionale e carattere dell'occupazione - Agosto 2020 (*dati destagionalizzati*)

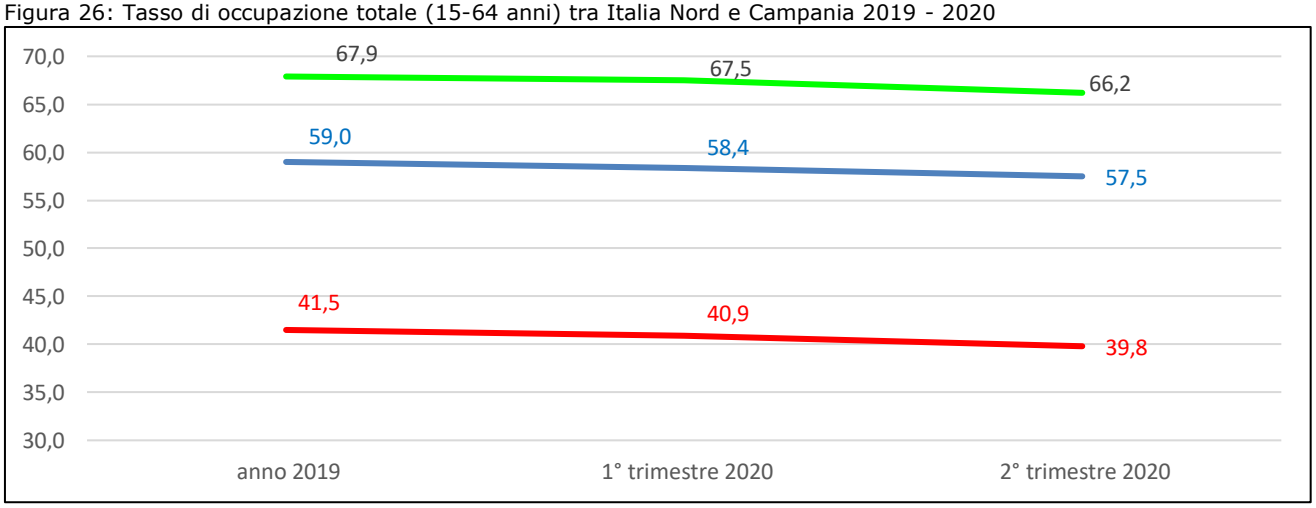
	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		ago20 lug20 (assolute)	ago20 lug20 (percentuali)	giu-ago20 mar-mag20 (assolute)	giu-ago20 mar-mag20 (percentuali)	ago20 ago19 (assolute)	ago20 ago19 (percentuali)
OCCUPATI	22.929	+83	+0,4	-56	-0,2	-425	-1,8
Dipendenti	17.757	+16	+0,1	-35	-0,2	-290	-1,6
- permanenti	15.146	+12	+0,1	+26	+0,2	+135	+0,9
- a termine	2.611	+5	+0,2	-61	-2,3	-425	-14,0
Indipendenti	5.172	+67	+1,3	-21	-0,4	-135	-2,5

Fonte: ISTAT: OCCUPATI e DISOCCUPATI - agosto 2020 - pubblicazione del 1° ottobre 2020; link: https://www.istat.it/it/files//2020/10/Occupati-e-disoccupati-agosto-2020.pdf

Nella media del secondo trimestre 2020 le dinamiche del mercato del lavoro risentono, ancor più che nel trimestre precedente, delle notevoli perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria. L'input di lavoro, misurato dalle ore lavorate, registra una forte diminuzione paria a -13,1 per cento rispetto al trimestre precedente e addirittura a -20,0 per cento con riferimento allo stesso periodo del 2019. Tali andamenti risultano coerenti con la fase di eccezionale caduta dell'attività economica, con una flessione del Pil nell'ultimo trimestre, pari al 12,8 per cento in termini congiunturali.

Nel secondo trimestre 2020 il tasso di occupazione a livello nazionale scende al 57,5 per cento, in diminuzione di 1,2 punti rispetto al trimestre precedente; il calo registrato in Campania (-1,7 punti) è uguale registrato nell'area del Nord Italia (-1,7).

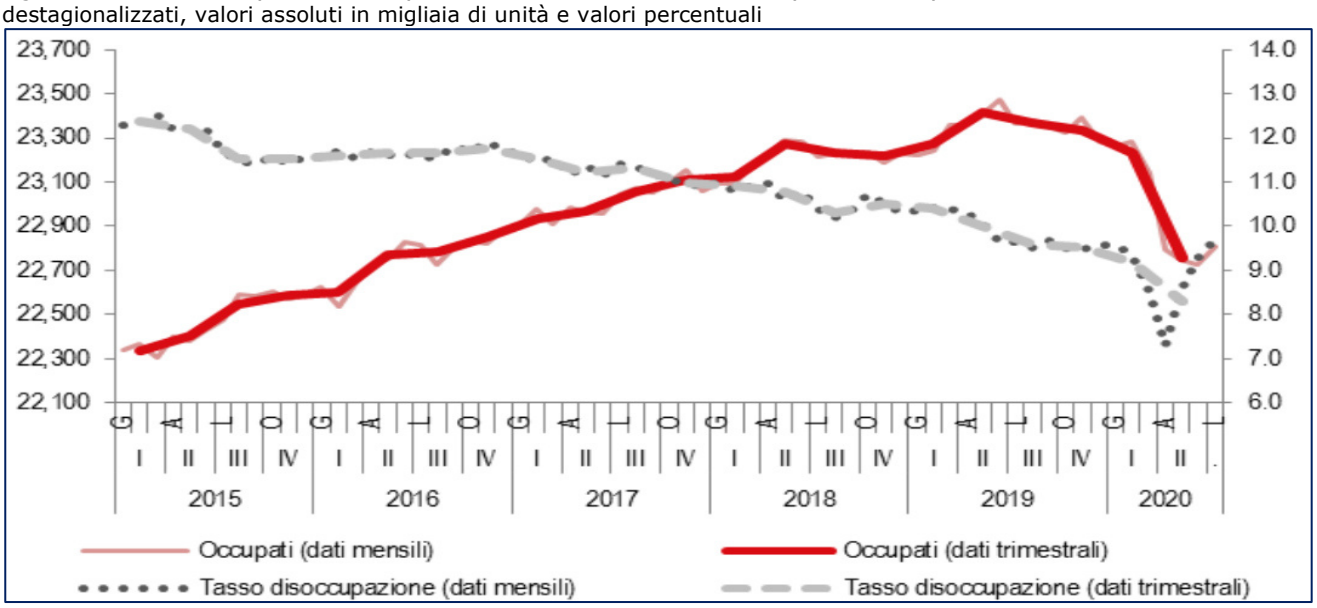
Figura 26: Tasso di occupazione totale (15-64 anni) tra Italia Nord e Campania 2019 - 2020



Fonte: Elaborazione U.S. NVNIP su dati ISTAT link:http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1# https://www.istat.it/it/files//2020/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2020.pdf

Alla stessa data il tasso di disoccupazione, per il sesto trimestre consecutivo e a ritmi più intensi, diminuisce portandosi a 8,3 per cento (pari a -0,9 punti rispetto al primo trimestre 2020) e si associa all'aumento, congiunturale e tendenziale, del tasso di inattività delle forze di lavoro (persone con 15-64 anni) che in tre mesi arriva al valore di 37,0 per cento (+2,0 punti) (Fig.27).

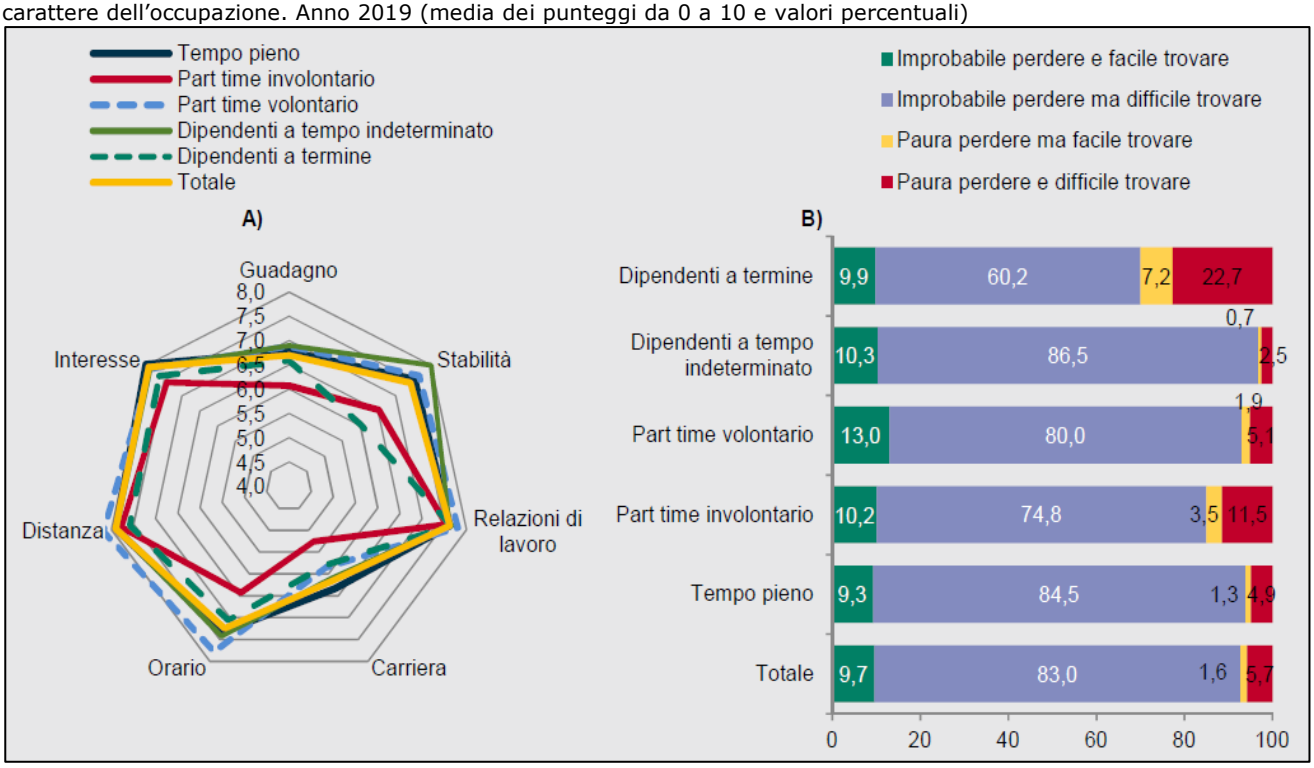
Figura 27: OCCUPATI (scala sinistra) E TASSO DI DISOCCUPAZIONE (scala destra) I trim. 2015– II trim. 2020, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità e valori percentuali



Fonte: ISTAT - Mercato del lavoro-2 trimestre 2020 https://www.istat.it/it/files//2020/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2020.pdf e Link: https://www.istat.it/it/archivio/247045

Gli indicatori in grado di intercettare in misura importante il grado di marginalità e scarsa qualità delle diverse posizioni lavorative sono ritenuti essere la soddisfazione dichiarata per il lavoro e la percezione del rischio di perderlo. Ad esempio, chi è in *part time* involontario dichiara una minore soddisfazione per il proprio lavoro (6,7 contro una media di 7,3), soprattutto perché ritiene di avere scarse opportunità di carriera, di guadagno e di stabilità occupazionale, oltre che una bassa soddisfazione per l'orario.

Figura 28: Soddisfazione per dimensioni del lavoro **A**) e percezione della paura di perdere il lavoro **B**) per regime orario e carattere dell'occupazione. Anno 2019 (media dei punteggi da 0 a 10 e valori percentuali)



FONTE: ISTAT - RAPPORTO ANNUALE 2020 La situazione del Paese, capitolo 3; link: https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/capitolo3.pdf

1.6. I tirocini extracurriculari come strumento di prima esperienza o reingresso nel mercato del lavoro

I tirocini, pur rientrando tra gli strumenti di politica del lavoro, di fatto costituiscono un'azione prodromica alla sua attivazione. Il tirocinio, infatti, è costituito da un periodo di orientamento e di formazione svolto in un contesto lavorativo e volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Non si configura quindi come rapporto di lavoro [43], bensì come un particolare tipo di formazione.

Il tirocinio può essere di due tipi:

- tirocini curriculari, rivolti ai giovani frequentanti un percorso di istruzione o formazione e finalizzati ad integrare l'apprendimento con un'esperienza di lavoro, che promosso da scuole, università o enti di formazione accreditati, e quindi è disciplinato dai Regolamenti di istituto o di ateneo;
- tirocini extracurriculari, finalizzati ad agevolare le scelte professionali dei giovani tramite un periodo di formazione in un ambiente produttivo e quindi con la conoscenza diretta del mondo del lavoro; questo tipo di tirocinio è disciplinato dalle Regioni e dalle Province autonome, anche se a livello nazionale sono comunque definiti degli standard minimi comuni, riferiti ad esempio agli elementi qualificanti del tirocinio, alle modalità con cui il tirocinante presta la sua attività, all'indennità minima, attraverso degli standard contenuti nelle "Linee guida in materia di tirocini".

A livello nazionale, il numero dei tirocini avviati è passato dai 227 mila circa nel 2014 agli oltre 349 mila nel 2018, con una crescita del 53,9 per cento (cfr. tabella 8)

Tabella 8: Tirocini extracurriculari avviati, numero di individui, imprese coinvolte, numero medio di tirocini per individuo e per imprese e incidenza dei tirocini sul totale delle attivazioni (a). Anni 2014-2018. (valori assoluti, medi e percentuali)

ANNO	Valori assoluti			Variazioni % rispetto all'anno precedente			Num. Tirocini/ individuo	Num. Tirocini/ impresa	Incidenza su totale attiva-zioni
	Tirocini	Individui	Imprese	Tirocini	Individui	Imprese			
2014	226.997	209.376	100.945	10,7	10,6	22,0	1,1	2,2	1,9
2015	349.446	330.005	175.243	53,9	57,6	73,6	1,1	2,0	2,7
2016	318.678	299.695	153.335	-8,8	-9,2	-12,5	1,1	2,1	2,7
2017	370.531	346.623	174.078	16,3	15,7	13,5	1,1	2,1	2,7
2018	349.353	328.841	161.194	-5,7	-5,1	-7,4	1,1	2,2	2,4
2014-18 (b)	1.615.005	1.158.920	467.868	53,9	57,1	59,7	1,4	3,5	2,5

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata".

Nel complesso, nel quinquennio considerato i tirocini sono stati 1 milione e 615 mila: il 2,5 per cento di tutte le attivazioni riferibili alla somma dei nuovi rapporti di lavoro attivati (alle dipendenze, in parasubordinazione o in somministrazione) e dei tirocini avviati nello stesso periodo. Tale valore si attesta al 3,1 per cento al Nord, al 2,1 per cento al Centro e al 1,9 per cento nel Mezzogiorno. Tra i giovani di 15-29 anni l'incidenza dei tirocini sul totale delle attivazioni sale invece al 6,1per cento [44].

Nel 2015 l'entrata a regime del Programma Garanzia Giovani, avviato nel 2014, ha contribuito in maniera sostanziale alla crescita del ricorso all'istituto in esame: i tirocini avviati che hanno riguardato i soggetti presi in carico dal Programma Garanzia Giovani sono infatti arrivati a rappresentare il 45 per cento del totale dei tirocini avviati nell'anno [45].

La necessaria presenza di un soggetto intermediario, previsto dall'apparato normativo italiano, ribadisce la centralità della regia e la funzione di coordinamento attribuita ai Servizi pubblici per il lavoro, che vengono esercitate sia in modo diretto, mediante i Centri per l'impiego, sia in modo indiretto attraverso i soggetti autorizzati, mediante procedure formali di accreditamento regionali

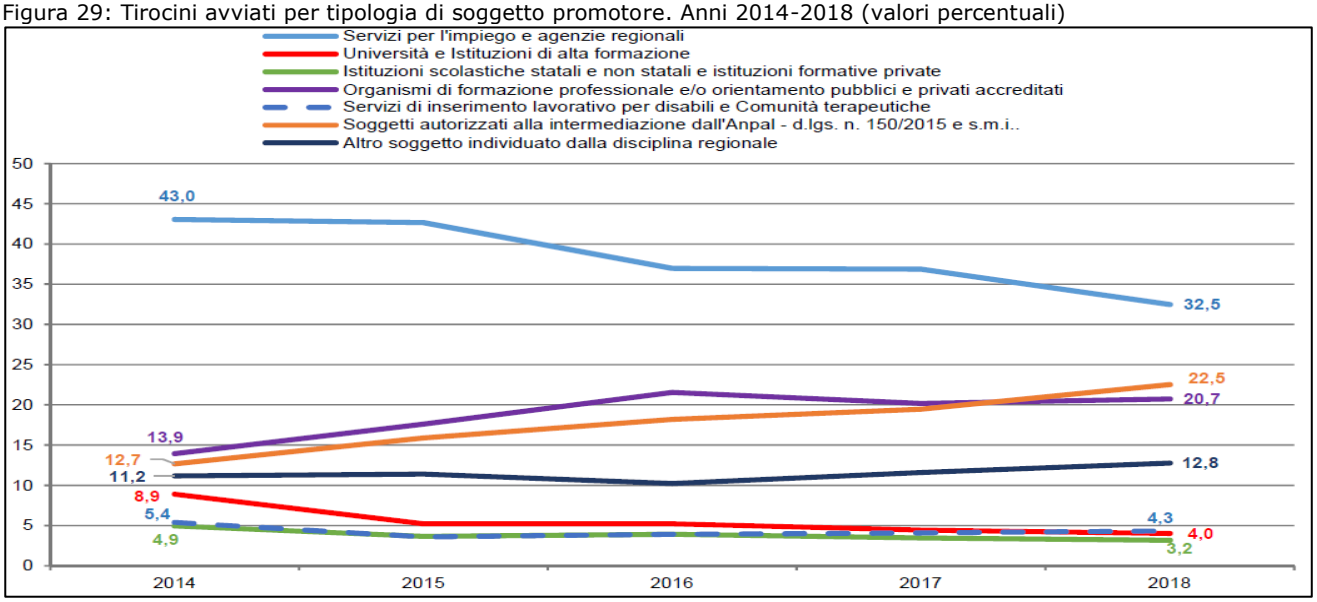
[43] Ministero del lavoro e delle politiche sociali; link: https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Tirocinio/Pagine/default.aspx
[44] ANPAL – INAPP: "Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari": febbraio 2019
[45] ANPAL – INAPP: "Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari": febbraio 2019

e nazionali.

Nel corso del quinquennio 2014-2019, è stata modificata la composizione percentuale relativa alle tipologie di soggetti promotori delle esperienze. Nello stesso periodo, sebbene continui a essere percentualmente prevalente, la quota di tirocini promossi dai Servizi per l'impiego e dalle Agenzie regionali (32,5%) ha fatto registrare una riduzione sensibile pari a -10,5 punti percentuali.

Dinamica inversa si registra invece per gli organismi di formazione professionale e di orientamento pubblici e privati che assommano al 20,7 per cento dei soggetti promotori con un trend crescente (+6,8%). Il complesso dei soggetti accreditati alla intermediazione dall'Anpal sulla base del Decreto legislativo n. 150/2015, nel 2018, sono i promotori del 22,5 per cento del totale dei tirocini, con un incremento, nel quinquennio, pari a 9,8 per cento (Figura 29).

Figura 29: Tirocini avviati per tipologia di soggetto promotore. Anni 2014-2018 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata".

Nel complesso, nel 2018, le tre tipologie di soggetti sopra indicati (Servizi per l'impiego e dalle Agenzie regionali, organismi di formazione professionale e di orientamento pubblici e soggetti accreditati alla intermediazione dall'Anpal) hanno promosso il 75,7 per cento dei tirocini, rendendo piuttosto marginale la quota riferita agli altri soggetti.

Le caratteristiche anagrafiche degli individui coinvolti nei tirocini avviati nel periodo considerato mostrano la equidisitribuzione delle esperienze per genere ed una significativa prevalenza di tirocini rivolti a giovani di 20-29 anni (63,5%). In questa fascia di età le donne sono la maggioranza, raggiungendo il 53 per cento del complesso degli individui (cfr. Tab 8).

Tabella 9: Tirocini extracurriculari avviati per classe di età, ripartizione territoriale e genere degli individui interessati. Totale 2014-2018 (valori percentuali)

CLASSE DI ETÀ	Nord			Centro			Mezzogiorno			Italia		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
						% di colonna						
fino a 19 anni	15,2	21,9	18,6	9,7	15,1	12,3	9,2	15,3	12,3	12,6	19,0	15,8
20-29 anni	66,6	57,6	62,1	71,2	66,9	69,1	65,6	59,5	62,5	67,3	59,8	63,5
30 anni e oltre	18,2	20,5	19,3	19,1	18	18,6	25,2	25,2	25,2	20,1	21,2	20,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
						% di riga						
fino a 19 anni	40,8	59,2	100,0	41,1	58,9	100,0	36,9	63,1	100,0	40,1	59,9	100,0
20-29 anni	53,5	46,5	100,0	53,5	46,5	100,0	51,7	48,3	100,0	53,0	47,0	100,0
30 anni e oltre	46,9	53,1	100,0	53,4	46,6	100,0	49,2	50,8	100,0	48,7	51,3	100,0
Totale	**49,8**	**50,2**	**100,0**	**51,9**	**48,1**	**100,0**	**49,2**	**50,8**	**100,0**	**50,1**	**49,9**	**100,0**

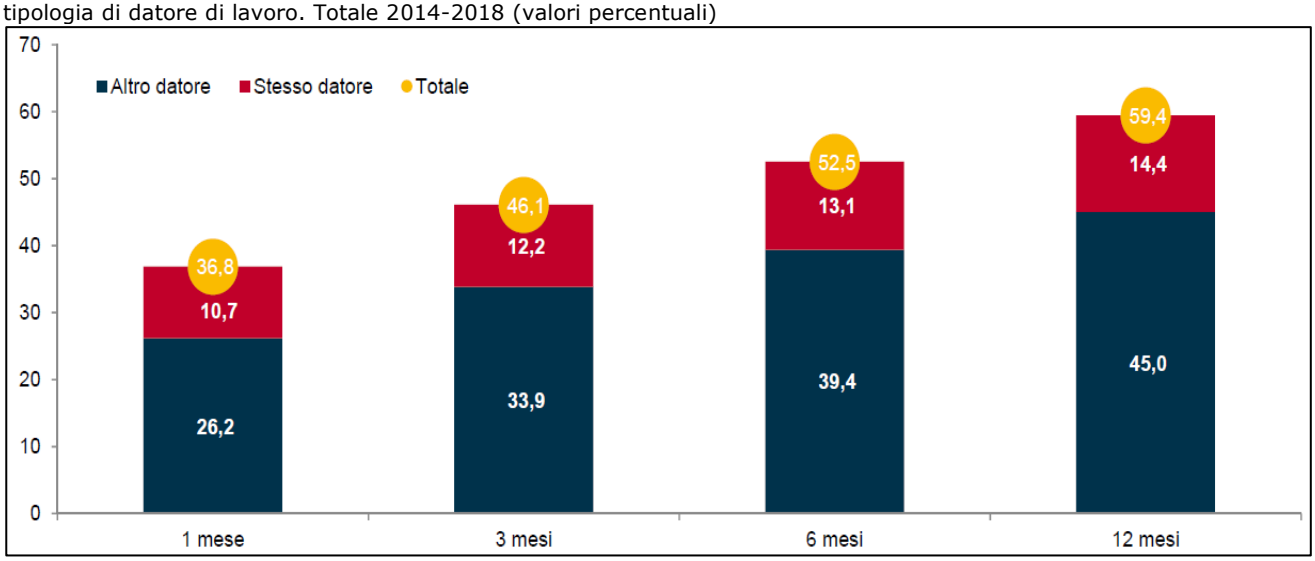
Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, "IL MERCATO DEL LAVORO 2019 Una lettura integrata".

La composizione per classe di età fa inoltre registrare una cospicua presenza di esperienze che hanno coinvolto adulti di 30 anni e oltre (20,7%) che supera quella dei giovanissimi, sostanzialmente per ragioni anagrafiche e per la numerosità della platea di non occupati alla ricerca attiva di lavoro.

1.6.1. Esiti occupazionali dei tirocini

Per stimare gli esiti occupazionali dei tirocini e, dunque, l'efficacia dello strumento di politica attiva messo in campo, con riferimento alle elaborazioni esposte nel "Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari" condotte da ANPAL e INAPP (febbraio 2019) sulla base delle esperienze di durata superiore a 13 giorni realizzate su una popolazione di 1.489.783 avviate e portate a termine nel quinquennio 2014-2018, si è fatto ricorso ad un indicatore *ad hoc* in grado di misurare la probabilità di ingresso nell'occupazione, non tenendo conto, però, del tempo della durata occupazionale del tirocinanate. In tale logica, si è ricorsi al "tasso di inserimento", il cui calcolo è basato sulla verifica, per ogni tirocinio avviato, della presenza di una attivazione di un rapporto di lavoro fino a 12 mesi successivi alla conclusione dell'esperienza di tirocinio. Tramite l'estrapolazione di valori dell'indicatore adottato, "tassi di inserimento", confrontabili nel tempo, sono stati analizzati i tirocini che avevano consentito periodi equivalenti di potenziale ricerca di lavoro fino alla data del 30 giugno 2019. Così, per analizzare i tassi di inserimento a 1 mese dalla fine del tirocinio, sono stati confrontati gli esiti dei soli tirocini terminati da almeno 1 mese. Analogamente è stato fatto per costruire gli indici a 3, 6 e 12 mesi. L'analisi evidenzia quindi due aspetti: da un lato, si assiste a un progressivo (e naturale) incremento dei tassi di inserimento correlato all'aumento dei tempi di esposizione alla ricerca di lavoro, dall'altro, si osserva che il tirocinio esprime una particolare efficacia a ridosso della conclusione dell'esperienza, tanto che già a 1 mese dalla sua conclusione il tasso di inserimento si attesta al 36,8 per cento (cfr. Figura 30).

Figura 30: Tassi di inserimento dei tirocini extracurriculari rilevati a 1, 3, 6 e 12 mesi dal termine dell'esperienza, per tipologia di datore di lavoro. Totale 2014-2018 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

1.6.2. Il tirocinio come prima esperienza nel mercato del lavoro per i giovani

Come innanzi visto, i tirocini che hanno coinvolto giovani fino a 29 anni rappresentano la quota maggioritaria delle esperienze avviate nel quinquennio considerato (Tabella 8): si tratta di 8 esperienze su 10 e, in particolare, il 63,5 per cento dei tirocini hanno interessato giovani fra i 20 e i 29 anni.

Nel complesso, nel quinquennio considerato i giovani appartenenti alla fascia 15-29 anni che sono alla prima esperienza sono 3 milioni e 401 mila. Di questi il, 17,5 per cento accede al mercato del lavoro attraverso un tirocinio extracurricolare (Tabella 9).

Tabella 10: Giovani 15-29enni alla prima esperienza nel mercato del lavoro per tipologia contrattuale. Anni 2014-2018 (valori assoluti e percentuali)

ANNO	Tempo Indeter-minato	Apprendistato	Tempo Deter-minato	Collab. e altro lavoro aut. non professionale	Somministrati	Intermittenti	Altri contratti	Tirocini	Totale
				Valori assoluti					
2014	79.818	57.346	225.184	53.090	32.271	30.999	2.363	79.975	561.046
2015	122.107	44.907	233.780	36.104	40.465	29.217	2.729	140.112	649.421
2016	74.031	60.333	269.062	26.025	45.056	31.988	3.870	121.676	632.041
2017	62.745	70.420	345.938	28.641	64.398	84.720	4.520	133.013	794.395
2018	65.075	69.676	346.191	28.860	57.542	73.137	5.113	118.795	764.389
2014-18	403.776	302.682	1.420.155	172.720	239.732	250.061	18.595	593.571	3.401.292
				% di riga					
2014	14,2	10,2	40,1	9,5	5,8	5,5	0,4	14,3	100,0
2015	18,8	6,9	36,0	5,6	6,2	4,5	0,4	21,6	100,0
2016	11,7	9,5	42,6	4,1	7,1	5,1	0,6	19,3	100,0
2017	7,9	8,9	43,5	3,6	8,1	10,7	0,6	16,7	100,0
2018	8,5	9,1	45,3	3,8	7,5	9,6	0,7	15,5	100,0
2014-18	11,9	8,9	41,8	5,1	7,0	7,4	0,5	17,5	100,0

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

In quasi il 27 per cento dei casi la prima esperienza avvenuta in tirocinio ha visto lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da livelli di competenza medio-alti (15,9%) o alti (11%), come riportato nella seguente tabella. Un valore che attesta una maggiore qualificazione delle attività lavorative in modo più esteso di quanto avviene per i primi ingressi regolati, ad esempio, da rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato.

Tabella 11: Giovani 15-29enni alla prima esperienza nel mercato del lavoro per livello di competenza richiesta dalla professione e tipologia contrattuale. Totale 2014-2018 (valori percentuali)

LIVELLO DI COMPETENZA	Tempo Indeterminato	Apprendistato	Tempo Determinato	Collaborazioni e altro lavoro autonomo non profess.	Somministrati	Intermittenti	Altri contratti	Tirocini	Totale
Basso	23,9	6,2	35,9	3,5	25,8	18,1	13,1	6,4	22,9
Medio basso	64,3	81,0	48,8	60,2	60,9	75,6	4,0	66,6	59,8
Medio alto	7,8	7,9	7,3	14,8	11,0	5,1	8,2	15,9	9,4
Alto	4,0	4,9	8,0	21,5	2,3	1,2	74,6	11,0	7,9
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

1.6.3. Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo

In occasione della 20th International Conference of Labour Statisticians la I.L.O.(Organizzazione internazionale del lavoro) ha approvato una nuova classificazione dello status nell'occupazione, che rivede i confini tra dipendenti e indipendenti, individuando la nuova figura dei *dependent contractor*: occupati formalmente autonomi, ma di fatto vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica (cliente o committente) che ne limita l'accesso al mercato (prezzi, tariffe, ecc.) e l'autonomia organizzativa.

In aderenza all'introduzione della nuova figura dei *dependent contractor*, nel 2019 la Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT ha inserito i quesiti per rilevare questo nuovo aggregato e, nella media dei primi tre trimestri del 2019, si stimano in questa condizione 452 mila occupati, pari al 11,5 per cento degli indipendenti senza dipendenti.

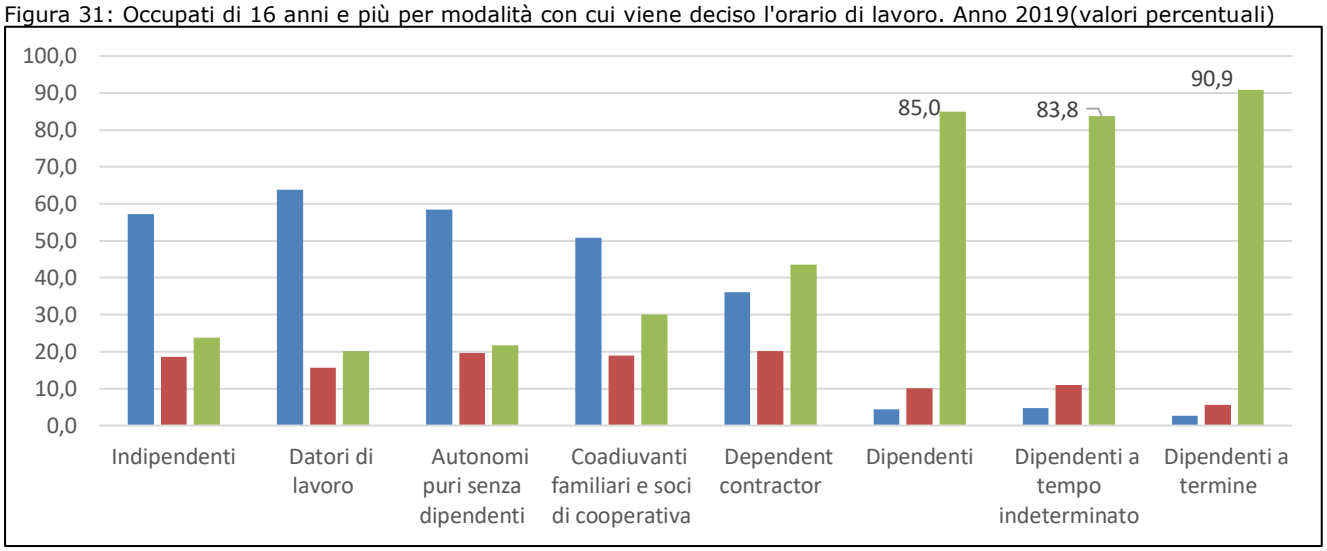
I *dependent contractor* sono composti per un quarto da collaboratori, per il 37,2 per cento da lavoratori in proprio e per il 37,3 per cento da liberi professionisti. Le maggiori concentrazioni sono state rilevate nel commercio e nella sanità. La monocommittenza costituisce un loro tratto distintivo. Circa il 50 per cento di loro dichiara infatti di lavorare per un unico cliente, a fronte del 15,3 per cento degli altri autonomi senza dipendenti (autonomi "puri"). Essi, inoltre, sono più soggetti a vincoli organizzativi, quali il lavorare presso il cliente/committente o il dover rispettare dei vincoli nell'orario di lavoro, caratteristica questa, che interessa il 33,4 per cento dei *dependent contractor* rispetto al 7 per cento degli autonomi "puri". Le loro professioni più frequenti non sono quelle tipiche del lavoro indipendente, ma configurano piuttosto una domanda di lavoro che mira ad esternalizzare funzioni marginali o collaterali della produzione, e che scarica su questi lavoratori una parte dei rischi di impresa (operatori di call center, venditori a domicilio, addetti alle consegne, conduttori di mezzi pesanti). Le caratteristiche socio-demografiche di questa categoria di lavoratori confermano la specificità dell'aggregato rispetto al resto dei lavoratori indipendenti, con o senza dipendenti. Rispetto agli altri autonomi, tra i *dependent contractor* vi è una maggiore presenza di donne e quote più elevate di giovani tra 15 e 34 anni (26,4% a fronte del 10,0% tra i datori di lavoro e del 15,8% degli autonomi "puri"). Le differenze che emergono sistematicamente per i *dependent contractor* rispetto agli altri due gruppi di indipendenti confermano quindi l'interesse dell'analisi, che potrà essere ulteriormente affinata nel tempo, quando saranno sistematizzate e recepite nella statistica ufficiale le indicazioni dell'Ilo e quando sarà possibile aggiungere ulteriori informazioni, grazie all'aggancio con i dati amministrativi, che consentiranno di effettuare valutazioni sull'intensità di lavoro nel corso dell'anno e sulle differenze di reddito nelle diverse componenti.

Il rapporto pubblicato dell'ISTAT di settembre 2020 relativo all'indagine continua sulle Forze di Lavoro [46] rileva che oltre sette occupati su 10 (per un totale di 16,6 milioni di lavoratori) non hanno la possibilità di decidere l'orario di inizio e/o fine della propria giornata lavorativa. Mentre i vincoli che incontrano i lavoratori autonomi sono riferiti alle esigenze dei clienti o dalle norme, per i lavoratori dipendenti l'orario è definito dal datore di lavoro, solo il 16,4 per cento% degli occupati ha infatti piena autonomia.

[46] L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN ITALIA: ORARI, LUOGHI, GRADO DI AUTONOMIA - Anno 2019- rilasciato il 29/9/2020

È collegato alla concezione tradizionale di lavoro dipendente che per questi dipendenti l'orario di lavoro sia stabilito dal datore di lavoro nella quasi totalità dei casi (85,0%) e che le condizioni siano ancora più vincolanti per i dipendenti a termine (90,9% a fronte dell'83,8% dei dipendenti a tempo indeterminato).

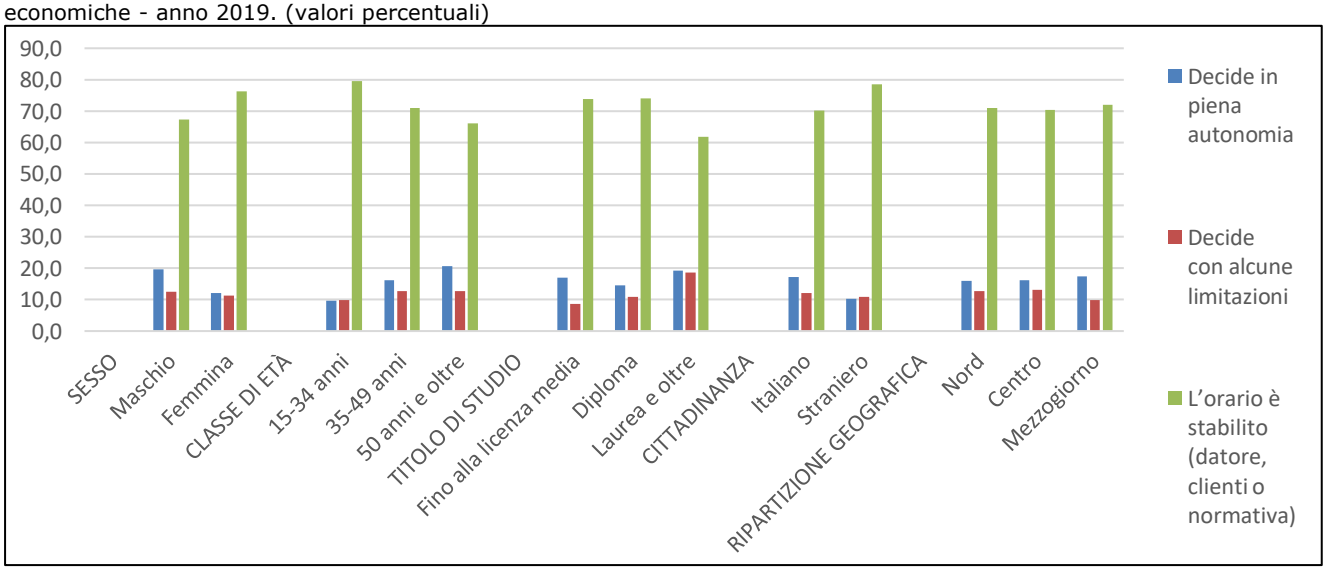
Figura 31: Occupati di 16 anni e più per modalità con cui viene deciso l'orario di lavoro. Anno 2019(valori percentuali)



Fonte: Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019; link: https://www.istat.it/it/archivio/247627

La maggior parte dei datori di lavoro e degli autonomi puri senza dipendenti gode invece di ampia autonomia nella definizione della propria giornata lavorativa (57,2% per gli autonomi nel complesso, 63,8% e 58,4% rispettivamente per datori di lavoro e autonomi puri). In posizione intermedia, a conferma della loro natura ibrida, si collocano i *dependent contractor*, tra i quali poco più di un terzo (36,1%) decide autonomamente (il 43,5% ha un orario stabilito da terzi, clienti o normativa).

Figura 32: occupati di 16 anni e più per modo in cui viene deciso l'orario della giornata lavorativa e principali variabili socio-economiche - anno 2019. (valori percentuali)



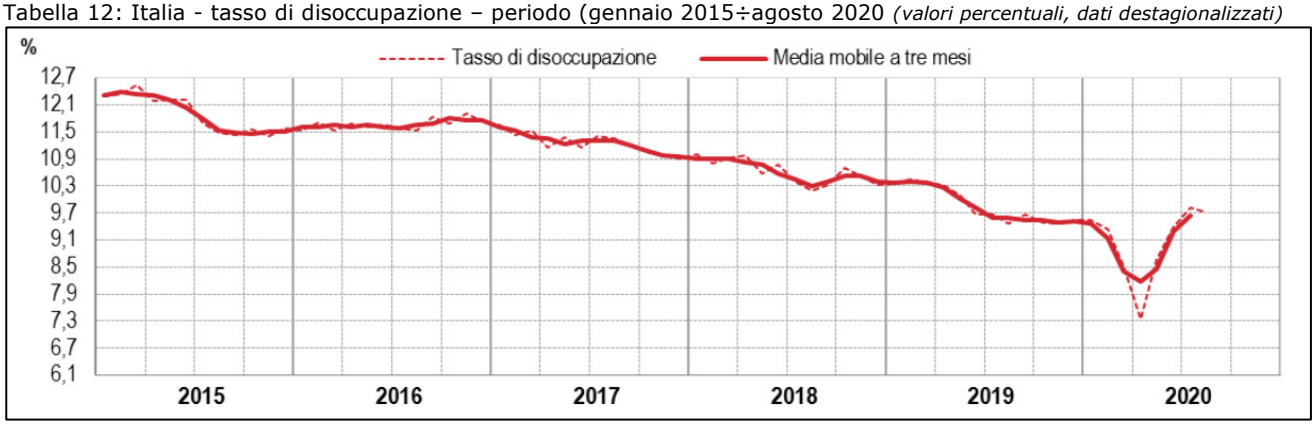
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019: link: https://www.istat.it/it/archivio/247627

1.6.4. I disoccupati e gli inattivi [47]

La contrazione dell'occupazione ha coinvolto uomini e donne di qualsiasi età, dipendenti (-290mila) e autonomi (-135mila); unica eccezione sono gli over 50, tra i quali gli occupati crescono di 153mila unità, prevalentemente per un fenomeno statistico attribuibile alla componente demografica.

Quanto ai cambiamenti nell'area del non lavoro, sebbene negli ultimi anni il numero di disoccupati sia costantemente diminuito, passando dagli oltre 3,2 milioni del 2014 a quasi 2,6 milioni nel 2019, il loro livello rimane ben al di sopra di quello del 2008 (1,7 milioni). Nello stesso periodo, il tasso di disoccupazione è calato dal 12,7 a circa il 10,0 per cento e, in particolare, nel bimestre luglio÷agosto 2020 è tornato stabilmente sopra ai livelli di febbraio 2020.

Tabella 12: Italia - tasso di disoccupazione – periodo (gennaio 2015÷agosto 2020 *(valori percentuali, dati destagionalizzati)*



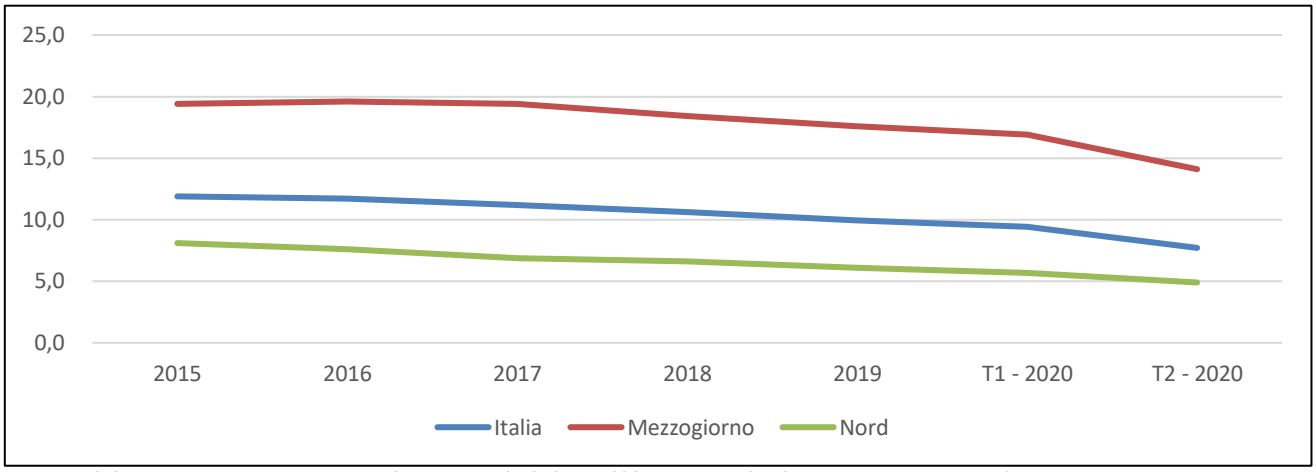
Fonte: ISTAT: OCCUPATI e DISOCCUPATI - agosto 2020 - pubblicazione del 1° ottobre 2020; link: https://www.istat.it/it/files//2020/10/Occupati-e-disoccupati-agosto-2020.pdf

La componente giovanile della disoccupazione continua ad essere significativa, complessivamente infatti quasi il 30 per cento dei disoccupati ha tra i 25 e i 34 anni (cfr. fig.35), ma con una incidenza maggiore nella fascia 15-24 anni (cfr, fig. 34) ed è rilevante il peso della lunga durata che, seppure in discesa rispetto al 2018 (-2,1 punti percentuali), rimane elevata anche in questa fascia d'età (56 per cento in media, 53,2 per cento per i giovani).

Il Mezzogiorno presenta un tasso di disoccupazione tre volte superiore a quello del Nord-est e doppio rispetto al Centro, con una lunga durata che interessa oltre il 63 per cento dei disoccupati.

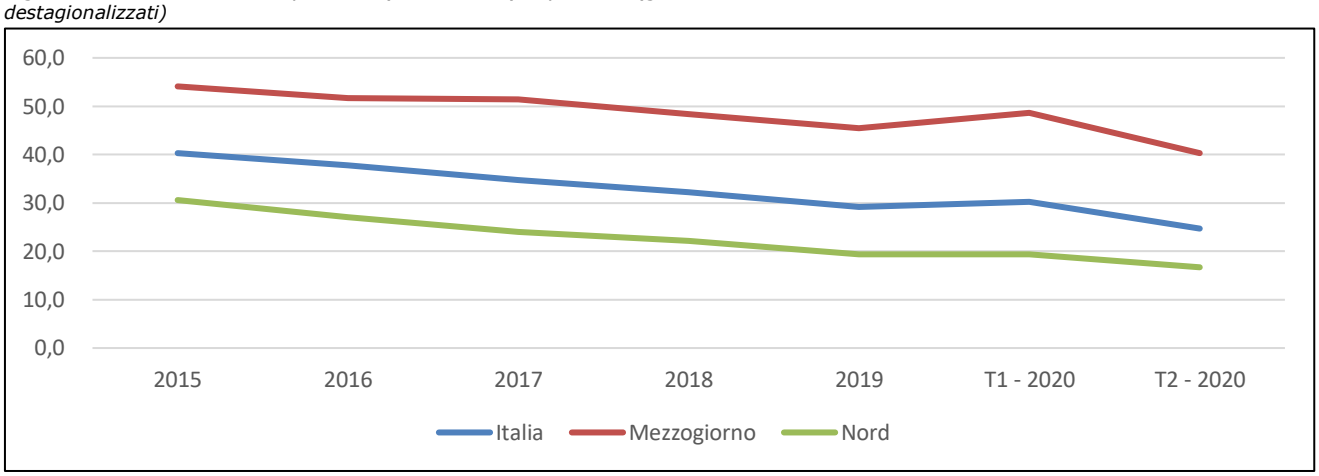
[47] Inattivi (o non forze di lavoro): comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o disoccupate

Figura 33:Figura 15: tasso di disoccupazione (15 e oltre) – periodo (gennaio 2015÷ secondo trimestre 2020 (valori percentuali, dati destagionalizzati)



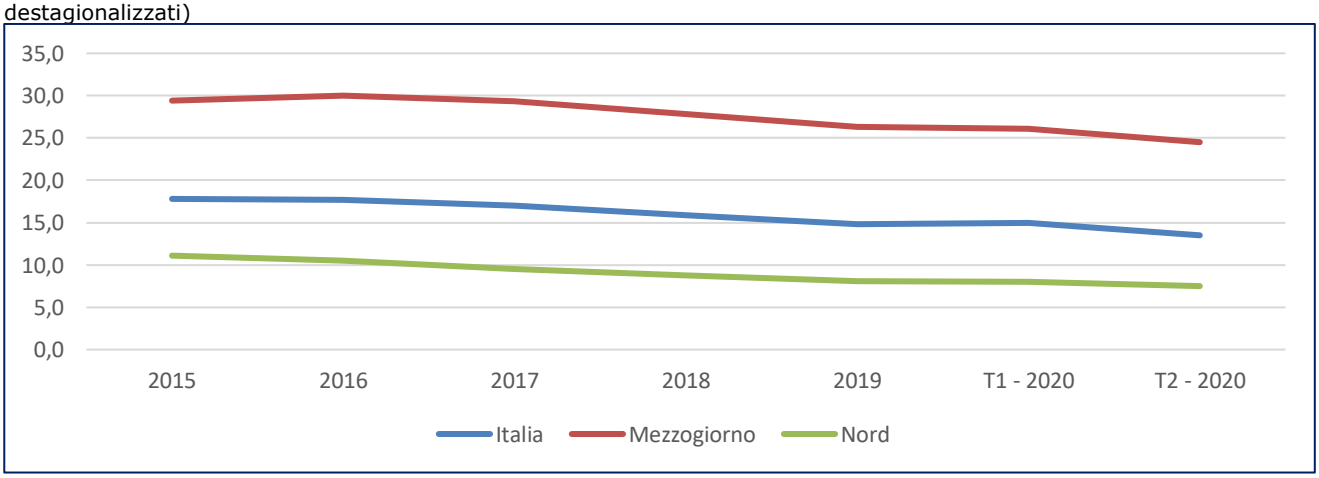
Fonte: Elaborazione U.S. NVNIP su dati ISTAT link:http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1#

Figura 34: tasso di disoccupazione (15-24 anni) – periodo (gennaio 2015÷ secondo trimestre 2020 *(valori percentuali, dati destagionalizzati)*



Fonte: Elaborazione U.S. NVNIP su dati ISTAT link:http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1#

Figura 35:tasso di disoccupazione (25-34 anni) – periodo (gennaio 2015÷ secondo trimestre 2020 (valori percentuali, dati destagionalizzati)



Fonte: Elaborazione U.S. NVNIP su dati ISTAT link:http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1#

Tabella 13: Tasso di disoccupazione e tasso di mancata partecipazione per caratteristiche. Anni 2008, 2018 e 2019 (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)

CARATTERISTICHE	Tasso di disoccupazione			Tasso di mancata partecipazione (15-74 anni)		
	Valori 2019	Variazioni in punti %		Valori 2019	Variazioni in punti %	
		2018	2008		2018	2008
GENERE						
Maschi	9,1	-0,7	3,6	15,9	-0,7	4,9
Femmine	11,1	-0,7	2,6	22,6	-1,0	1,0
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE						
Nord	6,1	-0,5	2,2	10,1	-0,8	2,8
Nord-ovest	6,5	-0,5	2,3	10,7	-0,8	2,9
Nord-est	5,5	-0,5	2,1	9,2	-0,8	2,7
Centro	8,7	-0,8	2,6	14,7	-0,9	2,9
Mezzogiorno	17,6	-0,8	5,6	34,1	-0,6	4,6
CLASSI DI ETÀ						
15-24 anni	29,2	-3,0	8,0	44,8	-2,8	5,3
25-34 anni	14,8	-1,1	5,9	24,4	-1,2	7,1
35-49 anni	8,6	-0,2	3,6	16,5	-0,3	4,1
50 anni e oltre	5,7	-0,4	2,6	13,4	-0,6	2,5
LIVELLO DI ISTRUZIONE						
Fino alla licenza media	13,7	-0,8	5,3	26,8	-0,7	5,9
Diploma	9,4	-0,7	3,3	17,1	-0,9	4,0
Laurea e oltre	6,0	-0,3	1,2	10,6	-0,4	0,7
Totale	**10,0**	**-0,7**	**3,2**	**18,9**	**-0,8**	**3,2**

FONTE: ISTAT - RAPPORTO ANNUALE 2020 La situazione del Paese, capitolo 3; link: https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/capitolo3.pdf

La riduzione delle persone in cerca di lavoro (-0,9% pari a -23mila unità) riguarda le donne e gli ultra 25enni, mentre i disoccupati aumentano tra gli uomini e i giovani di 15-24 anni. Complessivamente il tasso di disoccupazione scende al 9,7 per cento (-0,1 punti), ma tra i giovani sale al 32,1 per cento (+0,3 punti). Il calo degli inattivi (-0,5% pari a -65mila unità) coinvolge invece gli uomini e tutte le classi d'età, ad eccezione dei 50-64enni. In percentuale, il tasso di inattività scende al 35,5% (-0,1 punti).

Tabella 14: Italia - popolazione per genere e condizione professionale - Agosto 2020 *(dati destagionalizzati)*

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		ago20 lug20 (assolute)	ago20 lug20 (percentuali)	giu-ago20 mar-mag20 (assolute)	giu-ago20 mar-mag20 (percentuali)	ago20 ago19 (assolute)	ago20 ago19 (percentuali)
MASCHI							
Occupati	13.323	+72	+0,5	-17	-0,1	-151	-1,1
Disoccupati	1.327	+12	+0,9	+226	+21,2	+56	+4,4
Inattivi 15-64 anni	4.925	-85	-1,7	-212	-4,1	+67	+1,4
FEMMINE							
Occupati	9.607	+11	+0,1	-39	-0,4	-274	-2,8
Disoccupati	1.140	-36	-3,0	+191	+20,0	-27	-2,3
Inattivi 15-64 anni	8.667	+20	+0,2	-174	-2,0	+239	+2,8
TOTALE							
Occupati	22.929	+83	+0,4	-56	-0,2	-425	-1,8
Disoccupati	2.467	-23	-0,9	+417	+20,6	+28	+1,2
Inattivi 15-64 anni	13.591	-65	-0,5	-386	-2,7	+306	+2,3

Fonte: ISTAT: OCCUPATI e DISOCCUPATI - agosto 2020 - pubblicazione del 1° ottobre 2020; link: https://www.istat.it/it/files//2020/10/Occupati-e-disoccupati-agosto-2020.pdf

Tabella 15: Italia - tassi di occupazione, disoccupazione e inattività per genere - Agosto 2020 *(dati destagionalizzati)*

	Valori percentuali	Variazioni congiunturali (punti percentuali)		Variazioni tendenziali
		ago20 / lug20	giu-ago20 / mar-mag20	ago20 / ago19
MASCHI				
Tasso di occupazione 15-64 anni	67,3	+0,4	-0,1	-0,7
Tasso di disoccupazione	9,1	0,0	+1,4	+0,4
Tasso di inattività 15-64 anni	25,8	-0,4	-1,1	+0,4
FEMMINE				
Tasso di occupazione 15-64 anni	48,9	+0,1	-0,2	-1,3
Tasso di disoccupazione	10,6	-0,3	+1,7	0,0
Tasso di inattività15-64 anni	45,2	+0,1	-0,8	+1,4
TOTALE				
Tasso di occupazione 15-64 anni	58,1	+0,2	-0,1	-1,0
Tasso di disoccupazione	9,7	-0,1	+1,5	+0,3
Tasso di inattività 15-64 anni	35,5	-0,1	-1,0	+0,9

Fonte: ISTAT: OCCUPATI e DISOCCUPATI - agosto 2020 - pubblicazione del 1° ottobre 2020; link: https://www.istat.it/it/files//2020/10/Occupati-e-disoccupati-agosto-2020.pdf

Nel secondo trimestre 2020 il numero di persone in cerca di un lavoro da almeno 12 mesi scende a 903 mila (-548 mila unità, -37,8%) e la loro incidenza sul totale dei disoccupati cala al 47,6% (-9,4 punti in un anno).

Per il secondo trimestre consecutivo, aumenta a un ritmo molto più sostenuto il numero di inattivi di 15-64 anni (1 milione 310 mila in più in un anno, +10,0%) e il corrispondente tasso di inattività (+3,6 punti).

Tabella 16: tasso di inattività 15-64 anni per sesso, ripartizione geografica, classe di età, cittadinanza e titolo di studio. II° trimestre 2020

CARATTERISTICHE	Tasso di inattività (%)			Variazioni in punti percentuali su II trim. 2019		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	**37,6**	**28,0**	**47,0**	**3,6**	**3,2**	**3,9**
RIPARTIZIONE						
Nord	30,3	23,0	37,6	2,7	2,4	3,1
Centro	33,5	25,6	41,3	4,0	3,5	4,5
Mezzogiorno	49,4	36,0	62,5	4,4	4,3	4,6
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	54,4	47,8	61,4	5,6	4,7	6,6
15-24 anni	*78,7*	*74,1*	*83,6*	*4,7*	*3,9*	*5,4*
di cui: 20-24 anni	*62,4*	*54,7*	*70,8*	*7,5*	*5,5*	*9,6*
25-34 anni	*32,4*	*23,4*	*41,7*	*6,1*	*5,0*	*7,2*
35-49 anni	22,2	11,2	33,1	3,3	2,8	3,8
50-64 anni	36,4	25,0	47,3	1,6	2,0	1,3
CITTADINANZA						
Italiana	37,5	28,6	46,6	2,9	2,7	3,0
Straniera	37,8	23,1	50,7	9,5	8,0	10,5
TITOLO DI STUDIO						
Fino licenza media	52,0	38,6	67,1	3,3	3,5	3,4
Diploma	32,0	22,3	41,8	4,3	3,4	5,2
Laurea e oltre	18,1	14,5	20,7	2,8	2,2	3,1

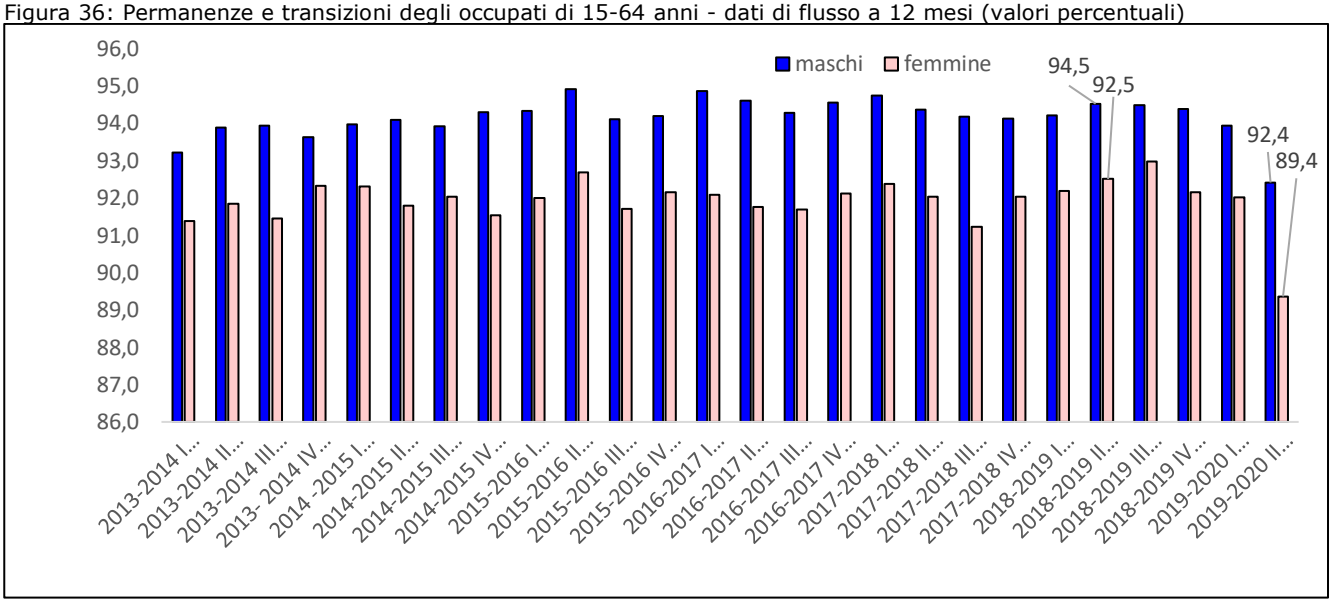
Fonte: ISTAT Rilevazione sulle forze di lavoro. II trimestre 2020 IL MERCATO DEL LAVORO pubblicazione 11 settembre 2020; link: https://www.istat.it/it/files/2020/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2020.pdf

La crescita degli inattivi coinvolge in particolare la componente più vicina al mercato del lavoro, le forze di lavoro potenziali, e in misura minore quanti non cercano e non sono disponibili.

Di particolare rilievo ai fini della presente analisi è rilevare che, sui dodici mesi, il tasso di

permanenza al lavoro diminuisce in modo costante dal II° trimestre 2019 incidendo, come già getto, principalmente sulle donne lavoratrici, e questo in particolare, con il picco negativo del 2020 per effetto COVID-19, in questo periodo, infatti, il *gender gap* è passato dal 2 per cento del II° trimestre 2019 a 3 per cento (cfr. tabella 15)

Figura 36: Permanenze e transizioni degli occupati di 15-64 anni - dati di flusso a 12 mesi (valori percentuali)



Fonte: ISTAT Rilevazione sulle forze di lavoro. II trimestre 2020 IL MERCATO DEL LAVORO pubblicazione 11 settembre 2020; link: https://www.istat.it/it/files/2020/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2020.pdf e TAVOLE - DATI DI FLUSSO OFFERTA DI LAVORO

Tabella 17: Inattivi 15-64 anni per sesso, tipologia e motivo della mancata ricerca del lavoro. II° trimestre 2020

CARATTERISTICHE	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su II trim. 2019		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale (valori assoluti)	**14.387**	**5.355**	**9.033**	**10,0**	**12,7**	**8,5**
TIPOLOGIA INATTIVITÀ						
Forze di lavoro potenziali	3.593	1.586	2.007	*27,1*	33,2	22,7
- Non cercano ma disponibili	*3.450*	*1.518*	*1.932*	*26,9*	*32,3*	*23,0*
- Cercano ma non disponibili	*143*	*69*	*75*	*32,4*	*56,9*	*15,9*
Non cercano e non disponibili a lavorare	10.794	3.768	7.026	5,3	5,8	5,0
MOTIVO INATTIVITÀ						
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro (scoraggiati)	1.424	562	862	4,8	4,9	4,8
Motivi familiari	2.792	123	2.669	-4,5	-4,8	-4,5
Studio, formazione professionale	4.532	2.198	2.335	2,0	0,9	3,1
Aspetta esiti di passate azioni di ricerca	596	317	278	-16,3	-19,3	-12,6
Pensione, non interessa anche per motivi di età	2.318	810	1.508	7,0	5,8	7,6
Altri motivi	2.725	1.344	1.381	84,8	79,4	90,3

Fonte: ISTAT Rilevazione sulle forze di lavoro. II trimestre 2020 IL MERCATO DEL LAVORO pubblicazione 11 settembre 2020; link: https://www.istat.it/it/files/2020/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2020.pdf

Il dato del 2019 relativo al livello di occupazione, anche se è molto recente non può essere utilizzato per determinare un trend, in quanto con lo shock di sistema connesso alla crisi economica connessa alle misure di contenimento della pandemia da COVID-19, più che una dato intermedio, quale avrebbe dovuto essere nell'ambito di un programma di medio periodo come quello del FSE 2014 – 2020, non può che costituire un valore di riferimento per l'analisi degli effetti della crisi di cui al momento è possibile stimare solo gli effetti negativi di breve periodo in quanto l'attuale seconda ondata del contagio non consente di avere chiarezza neanche della sua possibile durata che al momento si ritiene possa durare, come minimo sino al primo trimestre 2021, con un rinvio della ripresa ipotizzata prima dell'estate per l'inizio del 2021.

Con il rilascio della nota mensile di marzo 2020 sull'andamento dell'economia italiana, l'Istat

rilasciava un primo approfondimento sull'analisi di impatto economico del Covid-19 [48], compreso quello sul mercato del lavoro sulla base di due possibili scenari:

- durata del *lockdown* fino alla fine di aprile
- durata del *lockdown* fino alla fine di giugno.

Nel primo caso era stato stimato che la contrazione del valore aggiunto avrebbe coinvolto 385mila occupati (di cui 46mila irregolari) per un ammontare di circa 9 miliardi di euro di retribuzioni, nel secondo caso gli occupati coinvolti avrebbero potuto essere poco meno di 900mila (di cui 103mila non regolari), per 20,8 miliardi di euro di retribuzioni. Al momento tali previsioni non sono state regionalizzate pertanto, per un'analisi territoriale del fenomeno occupazione si possono avere dati strutturati solo fino ad un attimo prima dell'arrivo della pandemia da Covid-19.

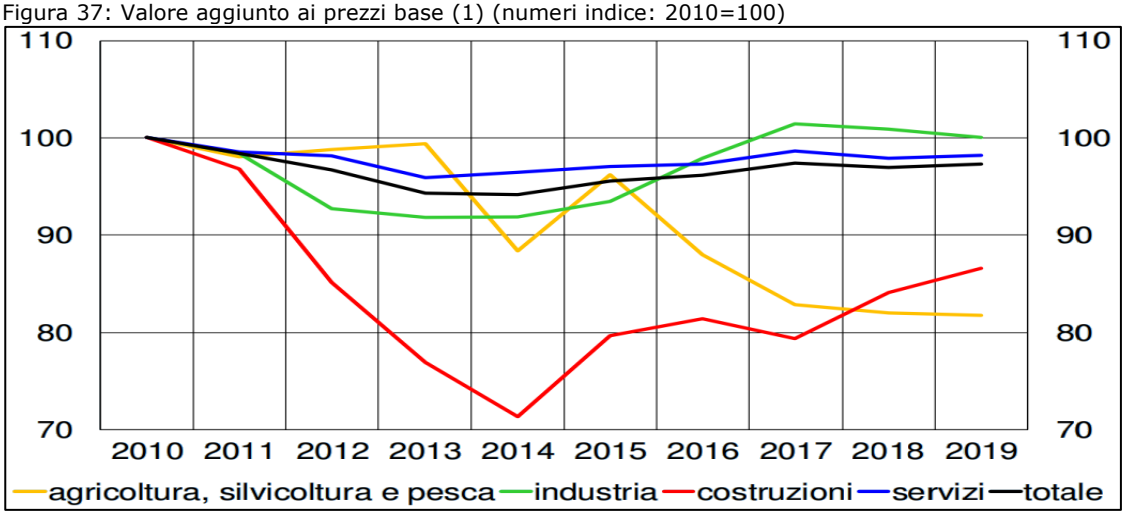
Al momento di chiusura del presente lavoro si è in attesa delle ulteriori misure di contenimento in discussione a livello italiano mentre diversi altri stati europei hanno appena approvato diversi livelli di *lokdown* sino alla fine di novembre che hanno già impattato sulle borse e che porteranno certamente ad una revisione degli scenari prospettici per i quali il 2019 costituirà certamente il valore di riferimento per la determinazione degli scostamenti. In pratica, di fronte ad una crisi così profonda il dato occupazionale del 2019 non costituisce più una tappa intermedia verso un livello maggiore, ma il valore base dal quale arretrare il meno possibile.

[48] I contenuti del rapporto sono stati ampiamente illustrati nel precedete rapporto redatto dello scrivente NVVIP POR Campania FSE 2014/20 "Piano per l'emergenza socio-sanitaria della Campania" del 27/04/2020, in atti al PG/2020/0205569.

2. Analisi del contesto economico regionale

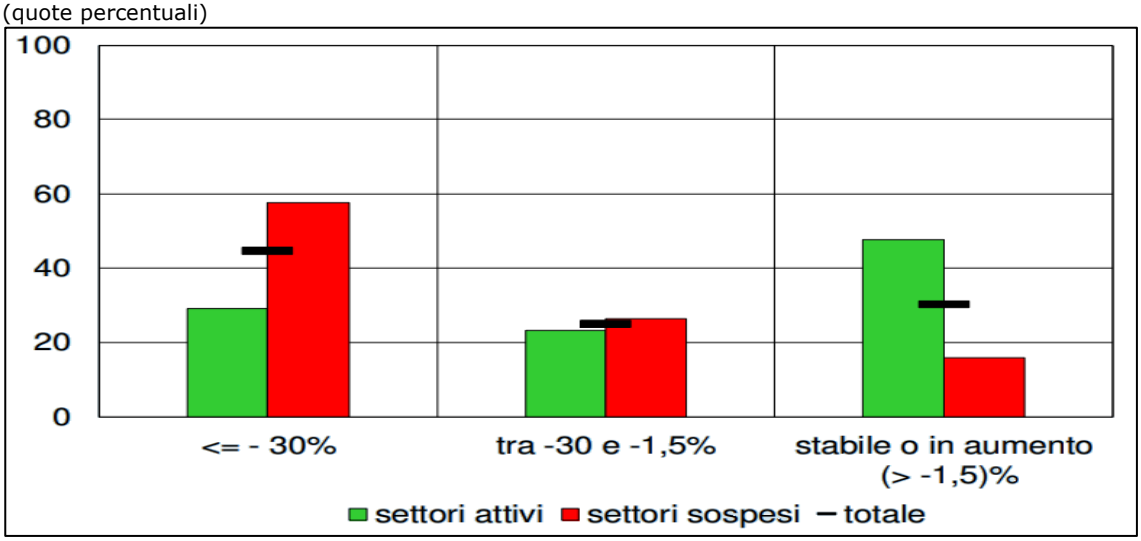
Secondo i dati di ISTAT e Prometeia, nel 2019 il valore aggiunto ai prezzi base [49] del comparto industriale della Regione Campania ha registrato una ulteriore riduzione con un fatturato industriale, che complessivamente ha ristagnato. Se, malgrado ciò, nel 2019 si era registrato un leggero incremento degli investimenti, per il 2020, a causa degli effetti economici indotti dalla pandemia da COVID–19, si prevede una flessione degli investimenti.

Figura 37: Valore aggiunto ai prezzi base (1) (numeri indice: 2010=100)



(1) Valori concatenati. Anno di riferimento 2015.
Fonte: Banca d'Italia su dati Istat e, per il 2019, Prometeia. L'Economia della Campania – Giugno 2020; link: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2020/2020-0015/2015-campania.pdf

Figura 38: Gli effetti del coronavirus sull'attività delle imprese - Variazione attesa dal fatturato nel primo semestre 2020 (*) (quote percentuali)



(*) Distribuzione delle risposte per classi di variazione attesa del fatturato (rispetto allo stesso periodo del 2019). Le aziende appartenenti ai settori sospesi sono quelle il cui codice Ateco principale rilevato nell'indagine è incluso nella lista assoggettata a *lockdown* in base al DPCM del 22 marzo del 2020, modificato dal decreto del Ministero dello Sviluppo economico del 25 marzo 2020.
Fonte: Banca d'Italia, *Indagine straordinaria sugli effetti del coronavirus*. Cfr. nelle *Note metodologiche* la voce Indagine straordinaria sugli effetti del coronavirus. L'Economia della Campania – Giugno 2020; link: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2020/2020-0015/2015-campania.pdf

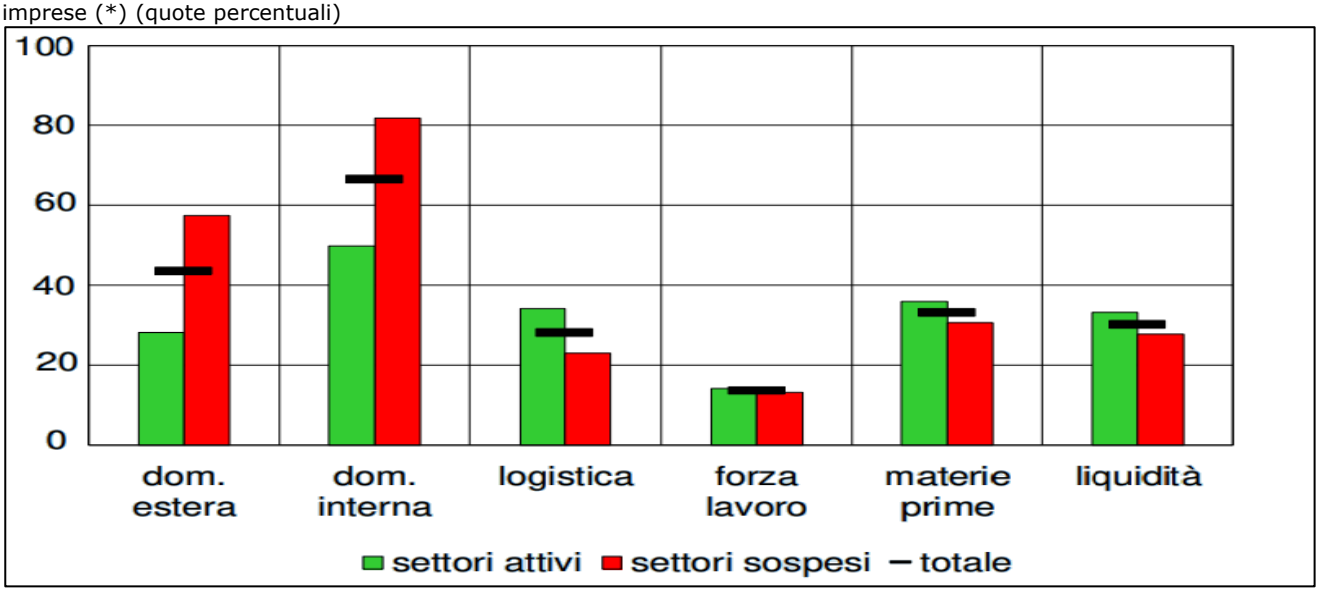
Circa il 45 per cento delle imprese industriali campane con almeno 10 addetti intervistate dalla

[49] È il saldo tra la produzione e i consumi intermedi, in cui la produzione è valutata ai prezzi di base, cioè al netto delle imposte sui prodotti e al lordo dei contributi ai prodotti.

Banca d'Italia tra marzo e maggio del corrente anno nell'ambito dell'*Indagine straordinaria sugli effetti del coronavirus* ha previsto un calo di fatturato superiore al 30 per cento, specie nei settori sospesi dal DPCM del 22 marzo 2020, poi modificato dal decreto del Ministro per lo Sviluppo economico del 25 marzo 2020. Ciò in quanto la pandemia ha determinato per le aziende della regione un forte calo della domanda, tanto interna che estera, che è stato anche accompagnato da difficoltà nell'approvvigionamento di materie prime o prodotti intermedi e tensioni di liquidità, specie per l'aumento dei ritardi nei pagamenti da parte dei clienti.

Per quanto riguarda il settore terziario, che include anche la pubblica amministrazione, la crisi da COVID–19 è intervenuta in una fase di ripresa, malgrado una flessione degli investimenti. Coerentemente con la tendenza generale, anche in questo comparto tutte le imprese segnalano l'effetto negativo della pandemia sulla propria attività specie per il calo della domanda, soprattutto interna e dei problemi di liquidità indotti dai ritardi di pagamento da parte dei clienti.

Figura 39: Gli effetti del coronavirus sull'attività delle imprese – Fattori che hanno influenzato negativamente l'attività delle imprese (*) (quote percentuali)



(*) A ogni impresa è stato richiesto di fornire fino a tre risposte; di conseguenza la somma delle quote non è pari al 100. Inoltre, tra le risposte possibili è presente una voce residuale ("altro") non riportata nel grafico.
Fonte: Banca d'Italia, *Indagine straordinaria sugli effetti del coronavirus*. Cfr. nelle *Note metodologiche* la voce Indagine straordinaria sugli effetti del coronavirus. L'Economia della Campania – Giugno 2020; link: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2020/2020-0015/2015-campania.pdf

Dopo l'espansione del 2018, nel 2019 il numero di imprese attive con sede legale in Campania si è stabilizzato, e nel primo trimestre 2020 il loro numero è restato sostanzialmente stabile, malgrado una flessione del 2,1 per cento nel comparto del commercio al dettaglio, che è quello che ha risentito di più delle misure di contenimento adottate per fronteggiare la pandemia così come il settore della pesca.

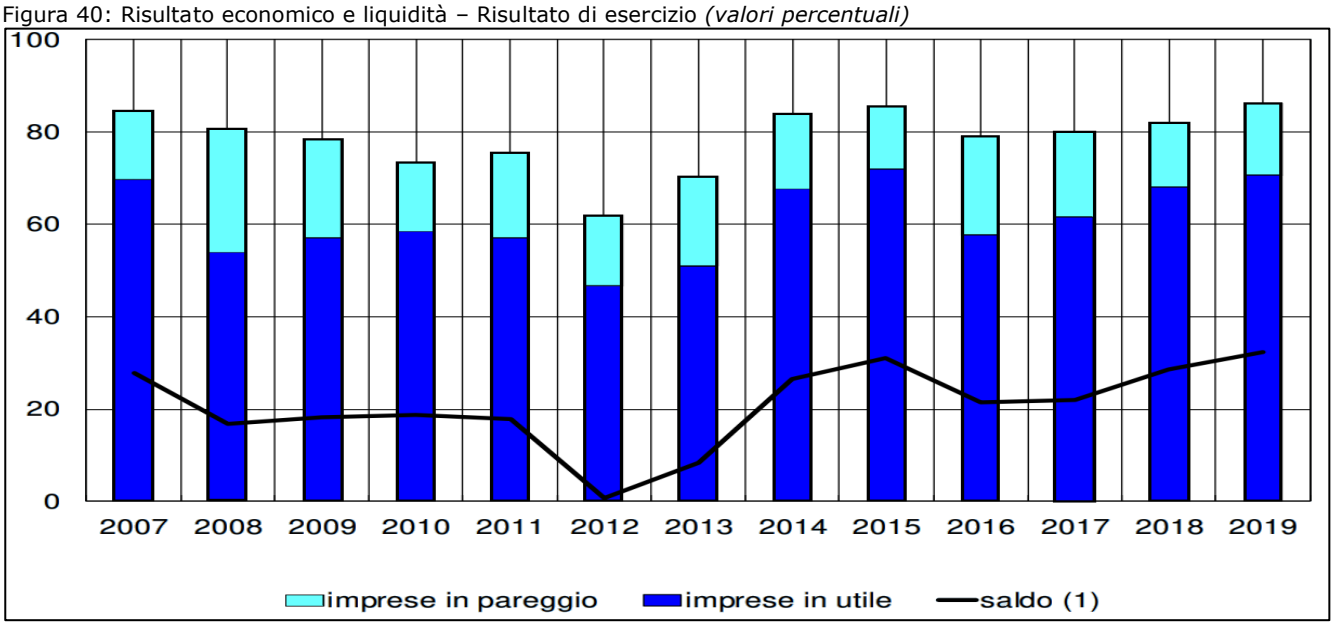
Tabella 18: Imprese attive (unità e variazioni percentuali sul periodo corrispondente)

SETTORI	Campania			Sud e Isole			Italia		
	Attive a	Variazioni		Attive a	Variazioni		Attive a	Variazioni	
	marzo 2020	2019	Mar. 2020	marzo 2020	2019	Mar. 2020	marzo 2020	2019	Mar. 2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	58.859	-2,4	-2,1	333.904	-0,8	-0,7	724.423	-1,3	-1,2
Industria in senso stretto	40.822	-0,2	-0,2	137.434	-0,9	-0,9	500.804	-1,2	-1,2
Costruzioni	61.279	2,4	2,3	206.528	0,6	1,0	734.365	-0,3	0,1
Commercio	182.411	-1,1	-1,3	533.610	-1,2	-1,4	1.350.158	-1,5	-1,8
di cui: al dettaglio	111.102	-1,6	-2,1	333.216	-1,9	-2,2	754.522	-2,2	-2,7
Trasporti e magazzinaggio	13.770	0,7	0,2	44.032	0,1	-0,0	147.190	-0,8	-0,9
Servizi di alloggio e ristorazione	38.061	1,6	2,0	128.028	1,9	1,8	392.721	1,0	0,8
Finanza e servizi alle imprese	57.323	3,0	2,8	184.102	2,5	2,3	879.232	1,9	1,7
di cui: attività immobiliari	9.937	4,5	5,0	29.180	4,2	4,4	255.515	1,5	1,5
Altri servizi e altro n.c.a.	33.833	2,6	2,3	119.328	1,9	1,6	372.288	1,6	1,3
Imprese non classificate	508	1,8	29,9	1.251	4,5	29,4	3.134	-0,5	25,3
Totale	**486.866**	**0,2**	**0,1**	**1.688.217**	**-0,0**	**-0,1**	**5.104.315**	**-0,3**	**-0,3**

Fonte: InfoCamere-Movimprese.

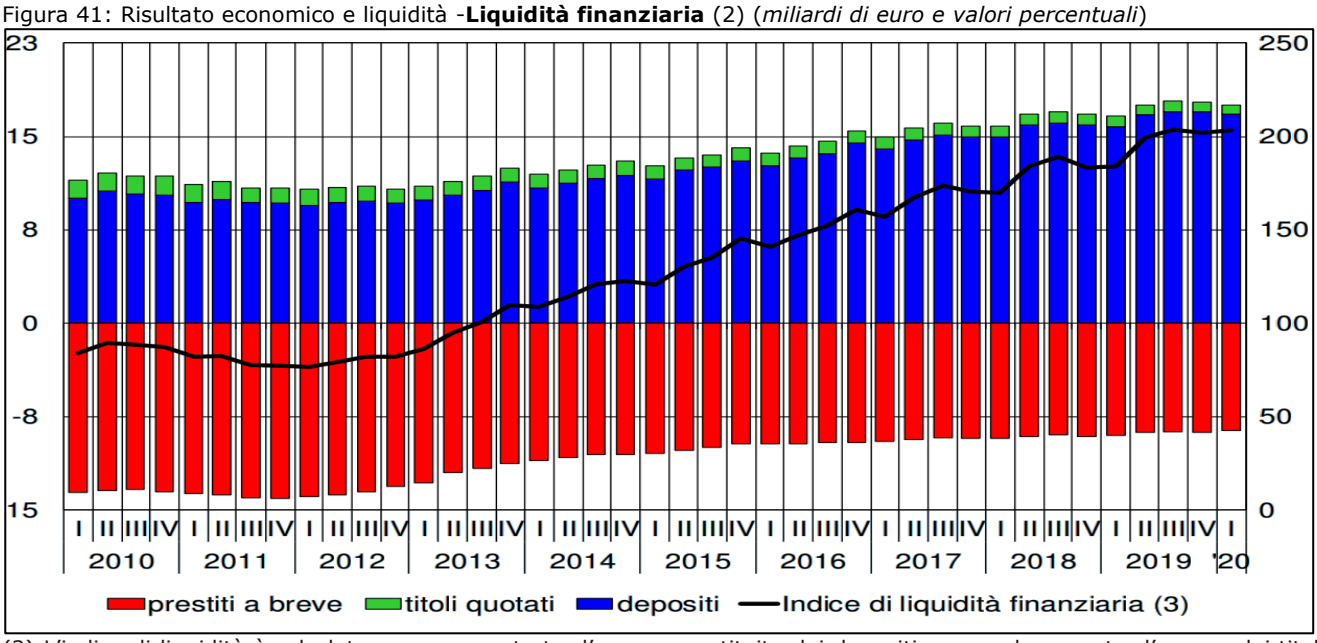
Secondo i dati rilevati dall'Invid nel 2019 le condizioni reddituali delle imprese nel 2019 hanno registrato un lieve miglioramento rispetto all'anno precedente restando complessivamente favorevoli, tanto che oltre l'85 per cento delle imprese intervistate ha chiuso l'esercizio in utile o in pareggio, con una stabilizzazione delle disponibilità liquide delle imprese su valori mediamente elevati.

Figura 40: Risultato economico e liquidità – Risultato di esercizio *(valori percentuali)*



(1) Saldo tra la quota delle risposte "forte utile" e "modesto utile" (ponderate per un fattore pari, rispettivamente, a 1 e 0,5) e la quota delle risposte "forte perdita" e "modesta perdita" (ponderate per un fattore pari, rispettivamente, a 1 e 0,5).
Fonte: Banca d'Italia, *Indagine sulle imprese industriali e dei servizi*, segnalazioni di vigilanza e Centrale dei rischi; cfr. nelle *Note metodologiche* la voce Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (Invind). L'Economia della Campania – Giugno 2020; link: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2020/2020-0015/2015-campania.pdf

Figura 41: Risultato economico e liquidità -**Liquidità finanziaria** (2) (*miliardi di euro e valori percentuali*)



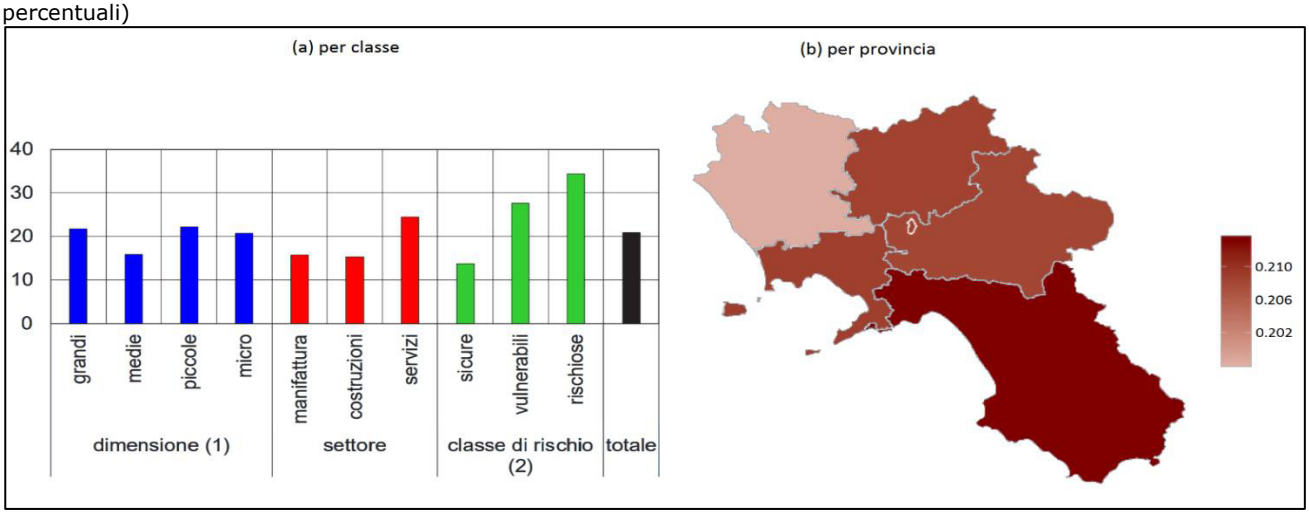
(2) L'indice di liquidità è calcolato come rapporto tra l'avanzo, costituito dai depositi con scadenza entro l'anno e dai titoli quotati detenuti presso le banche, e il disavanzo, dato dai prestiti con scadenza entro l'anno ricevuti da banche e società finanziarie.

Fonte: Banca d'Italia, *Indagine sulle imprese industriali e dei servizi*, segnalazioni di vigilanza e Centrale dei rischi; cfr. nelle *Note metodologiche* la voce Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (Invind). L'Economia della Campania – Giugno 2020; link: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2020/2020-0015/2015-campania.pdf

Malgrado questa situazione di partenza, l'effetto recessivo innescato dalla pandemia da COVID-19 sta sottoponendo le imprese ad un rilevante *stress* finanziario che, laddove non dovesse trovare risposta rapida e consistente, specie tra le imprese sottoposte a sospensione dal DPCM del 22 marzo 2020, potrebbe far aumentare di molto il rischio di infiltrazione da parte di organizzazioni criminali che, notoriamente, dispongono di elevati *stock* di liquidità in genere immediatamente disponibili. Tale rischio potrebbe essere rafforzato nel caso in cui si dovesse andare incontro, così come si sta prospettando in questi giorni ad un nuovo blocco delle attività senza ulteriori misure straordinarie di sostegno alle imprese.

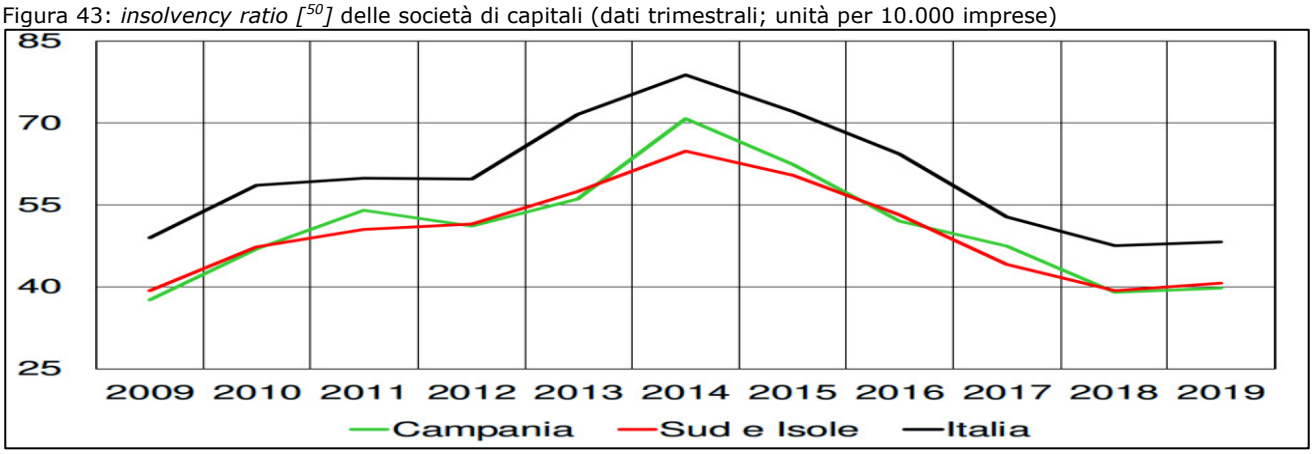
La Banca d'Italia, in base ad un modello che stima l'evoluzione dei flussi di cassa mensili delle imprese, ha identificato quelle a rischio di illiquidità, cioè quelle che, al termine del periodo di sospensione registrano, nelle simulazioni, un valore negativo delle disponibilità liquide. In base a tale modello il Campania il 20,8 per cento delle imprese è risultato a rischio di illiquidità, con un valore inferiore a quello registrato per il Mezzogiorno e per l'Italia (rispettivamente al 22,4 e 21,5 per cento), ma non per questo meno preoccupante.

Figura 42: Quota delle imprese con attività sospesa a rischio di illiquidità al termine del periodo di sospensione (variazioni percentuali)



1) Classificazione dimensionale coerente con la definizione della Commissione europea, *Raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003 relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese*, C (2003) 1422, 2003. – (2) Le imprese sono classificate sulla base dello z-score calcolato da Cerved Group sui dati di bilancio del 2018. Si definiscono "sicure" le imprese con z-score pari a 1, 2, 3 e 4; "vulnerabili" quelle con z-score pari a 5 o 6; "rischiose" quelle con z-score pari a 7, 8, 9 e 10
Fonte: L'Economia della Campania – Giugno 2020; link: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2020/2020-0015/2015-campania.pdf

Figura 43: *insolvency ratio* [50] delle società di capitali (dati trimestrali; unità per 10.000 imprese)



Fonte: Banca d'Italia su elaborazioni dati Cerved Group - L'Economia della Campania – Giugno 2020; link: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2020/2020-0015/2015-campania.pdf

Per quanto riguarda infine la mortalità industriale, nel 2019 il numero di procedure fallimentari a carico delle imprese campane è lievemente aumentato, interrompendo la tendenza di decrescita che si registrava dal 2015. In questo dato incidono in modo prevalente le società di capitali, che rappresentano l'84 per cento del totale con un'incidenza dell'industria più elevata rispetto ad altri settori. Parallelamente è aumentato anche il numero di imprese campane uscito dal mercato a seguito di liquidazione volontaria (più 4,1%), in linea con il dato dell'anno precedente e con la media italiana.

L'avvio della crisi finanziaria globale innescata dalla pandemia ha già inciso in modo negativo su questi indici e non è ancora ben chiaro quanto tutte le misure introdotte a tutti i livelli di governo potranno arginare il fenomeno.

In questo contesto territoriale locale si è innestato il REGOLAMENTO (UE) 2020/460 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 30 marzo 2020, che modifica i regolamenti (UE) n.

[50] L'*insolvency ratio* è un indicatore calcolato come rapporto tra il numero di procedure fallimentari aperte nell'anno e quello delle imprese presenti sul mercato a inizio anno (moltiplicato per 10.000), intese come le imprese con almeno un bilancio disponibile con attivo positivo nei tre anni che precedono l'avvio della procedura fallimentare.

1301/2013, (UE) n. 1303/2013 e (UE) n. 508/2014 per quanto riguarda misure specifiche volte a mobilitare gli investimenti nei sistemi sanitari degli Stati membri e in altri settori delle loro economie in risposta all'epidemia di COVID-19 (Iniziativa di investimento in risposta al coronavirus) con il quale la Commissione europea, ha concesso agli Stati membri una maggiore flessibilità nell'attuazione dei programmi, prevedendo una procedura semplificata per le modifiche dei programmi operativi, nonché l'ammissibilità delle spese sostenute per le operazioni di contrasto alla crisi COVID19 a decorrere dal 1 febbraio 2020.

Con la Comunicazione (2020) 138 final 2020/0054 (COD) del 2/4/2020, "REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Regulation (EU) No 1303/2013 and Regulation (EU) No 1301/2013 as regards specific measures to provide exceptional flexibility for the use of the European Structural and Investments Funds in response to the COVID-19 outbreak", la Commissione Europea, ha poi introdotto ulteriori misure di semplificazione nella disciplina dei Fondi SIE per un loro utilizzo volto a fronteggiare l'emergenza innescata dalla pandemia COVID-19.

2.1. La Delibera di Giunta Regionale del 7 aprile 2020, n. 170

Al fine di fronteggiare gli effetti negativi, anche di medio periodo, che l'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha prodotto sul tessuto socio-economico regionale e sulle fasce più deboli della sua popolazione, la Giunta Regionale della Campania, in aggiunta alle misure nazionali, tramite i propri Uffici, ciascuno per le materie di competenza, ha approntato un piano di interventi socioeconomici straordinari che, una volta acquisito il parere favorevole della Programmazione unitaria (prot. n. 9494 del 07/04/2020 citato in atto), è stato approvato con deliberazione del 7 aprile 2020, n. 170. Il Piano, molto articolato ed elaborato nell'ottica del principio più volte dichiarato tanto a livello nazionale che regionale di "non lasciare indietro nessuno", prevede una molteplicità di linee di azione volte a sostenere le famiglie e i singoli cittadini in difficoltà, le imprese, i professionisti ed i lavoratori autonomi con un impegno finanziario complessivo di euro 908.330.502,00, rappresentato per la maggior parte da liquidità messa subito a disposizione del sistema economico regionale.

Tabella 19: Riepilogo delle misure straordinarie di sostegno ex DGR 170/2020

AMBITO DI INTERVENTO	RISORSE [€]
POLITICHE SOCIALI	515.891.987,00
MICROIMPRESE, PROFESSIONISTI, LAVORATORI AUTONOMI, AZIENDE AGRICOLE E DELLA PESCA	288.000.000,00
CASA	45.438.515,00
LAVORATORI DEL COMPARTO DEL TURISMO	30.000.000,00
SPECIFICI COMPARTI DELL'AGRICOLTURA	29.000.000,00
TOTALE RISORSE	**908.330.502,00**

Fonte: Elaborazione U.S. NVVIP su dati ex DGR 170 del 7/4/2020

Di fatto è stato elaborato un Piano integrato multi fondo, poiché al finanziamento delle misure straordinarie di aiuto concorrono tanto risorse provenienti dai Programmi e Fondi comunitari quanto risorse nazionali e regionali gestite dalla Regione Campania [[51]]. In pratica sono state recuperate la maggior parte delle risorse disponibili sul piano programmatico che, essendo nella disponibilità della Regione Campania, hanno potuto essere reimpiegate per le finalità di sostegno al tessuto economico-sociale del territorio dettate dall'attuale stato di emergenza sanitaria da COVID-19.

[51] Fondo di Sviluppo e Coesione relativo ai tre cicli di programmazioni 2000/2006 (FAS), 2007/2013 e 2014/2020, Fondo PMI, POR Campania FESR 2014-2020, POR Campania FSE 2014-2020, rientri finanziari dallo strumento finanziario Jessica, PON Inclusione e sul PO FEAD, progetto SU.PR.EME. ITALIA (A.M.I.F. 2014-2020)

Nell'ambito del citato Piano, è prevista la compartecipazione del POR Campania FSE 2014÷2020 per complessivi euro **131.559.513,00** [52], pari al 14,48 per cento delle risorse complessivamente riprogrammate per l'emergenza.

2.2. La Delibera di Giunta Regionale del 7 aprile 2020, n. 171

Nella stessa seduta, con deliberazione del 7 aprile 2020, n. 171 la Giunta, per l'attuazione della parte del Piano per l'emergenza socio-economica della Regione Campania relativa alle misure correlate alle politiche sociali e al sostegno dei professionisti e dei lavoratori autonomi per complessivi euro 585.894.977,00, ha demandato "…*all'Autorità di Gestione del POR Campania FSE 2014-2020, di concerto con la Programmazione Unitaria, l'adozione degli adempimenti necessari ad assicurare la disponibilità delle risorse del POR Campania FSE 2014-2020 per un importo massimo pari a € 131.559.513,91,…*".

Tabella 20: Piano per l'emergenza socio-economica della regione Campania di cui alla DGR N. 170/2020, per la parte relativa alle misure correlate alle politiche sociali

AMBITO DI INTERVENTO	RISORSE [€]
1. Interventi a sostegno di persone in stato di difficoltà (compresa integrazione economica per due mesi per le pensioni al di sotto dei 1.000 euro)	371.961.213,00
2. Azioni di sostegno ai servizi socio-assistenziali sul territorio	98.560.384,00
3. Interventi per il recupero e la redistribuzione delle eccedenze alimentari	2.400.000,00
4. Ulteriori azioni per le persone immigrate negli insediamenti informali del basso Sele, di Castel Volturno e Comuni limitrofi	3.748.880,00
5. Misure di sostegno per il diritto allo studio	10.000.000,00
6. Potenziamento servizi sociali mediante anticipazione risorse agli ambiti territoriali	15.221.510,00
7. Interventi a favore delle famiglie con figli al di sotto di 15 anni	14.000.000,00
TOTALE	**515.891.987,00**

Fonte: Elaborazione U.S. NVVIP su dati ex DGR 170 del 7/4/2020

2.3. La Delibera di Giunta Regionale del 7 aprile 2020, n. 172

Sempre il 7 aprile 2020 la Giunta Regionale della Campania, con la deliberazione n. 172, ha poi approvato il Piano di dettaglio delle misure del "Piano per l'emergenza socio-economica della Regione Campania" concernenti il sostegno alle imprese per complessivi euro 151.800.000,00 finanziati per:

- euro 7.800.000,00 a valere sui rientri del Fondo per le PMI rinvenienti dalla programmazione del POR FESR 2007/2013;
- euro 144.000.000,00 a valere sul POR FESR Campania 2014/2020, Asse III.

Le misure di aiuti regionali previsti dal Piano attuativo ex DGR 172/2020 sono riassunte nella seguente tabella.

[52] DGR 170/2020

Tabella 21: Giunta Regionale della Campania-Sostegno alle imprese–Misure attuative del Piano per l'emergenza socio-economica della Regione Campania

MISURE DI INTERVENTO	RISORSE [€]
1. Bonus Microimprese a fondo perduto	140.000.000,00
2. Fondo Liquidità Confidi	4.000.000,00
3. Moratoria degli oneri dovuti dalle imprese insediate nelle aree ASI	5.000.000,00
4. Intervento a sostegno delle imprese del settore commercio e semplificazione degli strumenti di cui alla DGR n.426/2019	2.800.000,00
TOTALE	**151.800.000,00**

Fonte: DGR 172 del 7/4/2020 – Allegato 1

Nel seguito sono sinteticamente descritte le suddette misure di sostegno alle imprese, di fondamentale importanza per aiutarle a resistere all'impatto della crisi senza dover sacrificare i propri livelli occupazionali per mantenere i propri equilibri finanziari.

Bonus Microimprese a fondo perduto

- RISORSE FINANZIARIE: euro 140.000.000,00
- RISULTATO ATTESO: 70.000 imprese beneficiate

Si tratta di una misura aggiuntiva a quelle nazionali, per sostenere le microimprese (artigiane, commerciali, industriali e di servizio con meno di 10 addetti e fino a 100 mila euro di fatturato) a superare la passività accumulata nella fase emergenziale acuta (*lockdown*) contribuendo, in tal modo, ad attenuare gli effetti socio-economici derivanti dalla repentina interruzione delle attività produttive.

La misura è stata attuata anche mediante la collaborazione istituzionale del sistema delle Camere di Commercio, degli ordini professionali dei dottori commercialisti nonché con gli intermediari abilitati alla presentazione telematica delle dichiarazioni all'Agenzia delle Entrate, ai sensi del D.P.R. 22 Luglio 1998, n. 322, art. 3, ed è consistita in un bonus *una tantum* di 2.000,00 euro erogato nel mese di aprile 2020, sulla base di una apposita istanza presentata dall'impresa sulla piattaforma dedicata attivata dall'Ente.

I contributi sono stati concessi in conformità con le disposizioni di cui al "*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19*" adottato dalla Commissione Europea con la COM(2020) 2215 del 3 aprile 2020 e s.m.i..

Ad oggi, con **90.525** domande pervenute, di cui 10.450 direttamente dalle imprese interessate e 80.075 per il tramite degli intermediari abilitati [53], sono state ampiamente superate le previsioni programmate di **70.000** imprese beneficiate.

Fondo Liquidità Confidi

- RISORSE FINANZIARIE: euro 4.000.000,00 [54]
- RISULTATO ATTESO:
  - Valore Garanzie: euro 20.000.000,00
  - Credito attivabile: euro 25.000.000,00 (con ipotesi garanzie all'80%)
  - Imprese beneficiarie: 2.500 (con ipotesi di prestito medio di € 10.000,00)

Si tratta di uno strumento finanziario specifico per le Microimprese, che consiste nell'istituzione di un Fondo ad operatività segregata per la concessione di garanzie, per una percentuale minima dell'80 per cento, su operazioni di credito per un importo massimo euro 15.000,00 per la durata 12 mesi, attivate da microimprese operanti in Campania.

L'intervento si pone in modo complementare all'intervento «Programmazione di risorse per l'attuazione di misure finalizzate a favorire l'accesso al credito delle piccole e medie imprese

[53] Giunte Regionale della Campania- http://pianosocioeconomico.regione.campania.it/?p=35
[54] Si tratta di risorse aggiuntivi ai 9.000.000,00 programmati ex DGR n. 477del 24/07/2018

campane», già programmato con la Deliberazione del 24 luglio 2018, n. 477 della Giunta Regionale della Campania con la quale era stata attivata la misura "Garanzia Campania Confidi" che, con uno stanziamento di euro 9.000.000,00, garantisce i soggetti finanziatori della MPMI, tipicamente istituti di credito e banche, nell'ambito operazioni di credito per finanziamenti a medio termine per investimenti, per revisione delle condizioni relative a contratti di finanziamento già stipulati e per prestiti finalizzati all'attivo circolante, in quest'ultimo caso nei limiti del 30 per cento del Fondo.

L'operazione ha coinvolto il sistema dei Confidi, che hanno come scopo l'agevolazione del ricorso al credito del sistema imprenditoriale sostenendo l'impresa nell'ottenere finanziamenti a tasso agevolato da parte dei soggetti finanziatori, tipicamente le Banche, mediante la concessione di una garanzia sulle linee di credito richieste e, pertanto, idonei a veicolare le *policy* pubbliche di accesso al credito tra i soggetti che più degli altri sono marginalizzati dal mercato del credito.

La Direzione per lo Sviluppo Economico e le Attività Produttive della Regione Campania, complementarmente al fondo già costituito, ha avuto il compito di costituire il "Fondo Liquidità Confidi" individuando, direttamente o per il tramite di una società "*in house providing*", l'operatore finanziario secondo modalità che privilegiano la tempestività nella operatività del Fondo stesso.

Moratoria degli oneri dovuti dalle imprese insediate nelle aree ASI

- RISORSE FINANZIARIE: euro 5.000.000,00;
- RISULTATO ATTESO: benefici indiretti per oltre 5.000 imprese.

I Consorzi, in qualità di enti pubblici economici, provvedono a gestire numerosi servizi comuni destinati alle attività collettive nonché servizi comuni come gli impianti di depurazione degli scarichi, di trattamento delle acque, le reti idriche di acqua potabile e riciclata, le reti fognanti, i pozzi di attingimento di acqua di falda, gli impianti di produzione e di approvvigionamento di energia elettrica, di distribuzione di gas naturale, di fonti energetiche rinnovabili; in particolare, a norma dell'art. 4 della Legge Regionale n. 19/2013, i Consorzi ASI "*I consorzi ASI promuovono, nell'ambito degli agglomerati industriali, delle aree delle zone e dei nuclei di sviluppo industriale attrezzati dai consorzi ASI, le condizioni necessarie per la creazione e lo sviluppo di attività imprenditoriali e dei relativi servizi alle imprese"* e dunque, i Consorzi ribaltano sulle imprese il costo dei servizi ad esse erogati, anche in applicazione dell'art. 5 della legge regionale n.19/2013.

La situazione emergenziale determinatasi ha di fatto provocato una crisi di liquidità delle imprese insediate dovuta alla forzata interruzione del fatturato; pertanto, al fine di consentire ai Consorzi di sgravare le imprese insediate dagli oneri dovuti o da parte di essi, per il 2020 è stato disposto un trasferimento straordinario ai Consorzi ASI della Campania con il vincolo che sia utilizzato per sgravare posizioni debitorie perfezionatesi prima della dichiarazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale.

Le risorse finanziarie disponibili sono state destinate ai cinque Consorzi ASI presenti sul territorio regionale in funzione delle somme a carico delle aziende complessivamente previste per il 2020, così come certificate dai Consorzi stessi.

Intervento a sostegno delle imprese del settore commercio e semplificazione degli strumenti di cui alla DGR n.426/2019

Si tratta di una misura di Potenziamento dell'intervento di cui alla Delibera della Giunta Regionale del 17 settembre 2019, n. 426 con la quale erano state programmate risorse, in fase di prima applicazione, per 25.000.000,00 euro, secondo l'articolazione e le seguenti finalità:

- favorire l'accrescimento della competitività delle imprese artigiane: euro 10.000.000,00, di cui euro 5.000.000,00 a valere sui rientri del Fondo PMI ed euro 5.000.000,00 a valere sui rientri del Fondo Jeremie;
- favorire l'ammodernamento e l'innovazione delle imprese ambulanti: euro 5.000.000,00 a valere sui rientri del Fondo Jeremie;
- favorire l'ammodernamento e l'innovazione delle imprese commerciali: euro 10.000.000,00, di

cui euro 2.000.000,00 a valere sui rientri del Fondo PMI ed euro 8.000.000,00 a valere sui rientri del Fondo Jeremie.

In esecuzione dell'atto di indirizzo, sono stati pubblicati sul BURC n. 1 del 3 gennaio 2020 altrettanti avvisi pubblici per la selezione delle imprese destinatarie degli aiuti.

Nell'ambito dell'Avviso rivolto all'ammodernamento e all'innovazione delle imprese ambulanti, sono pervenute istanze per euro 1.517.536,72 a fronte dei cinque milioni di euro disponibili mentre si è registrato un overbooking sugli altri Avvisi.

Visto il contesto socio-economico, la Giunta Regionale ha ritenuto preminente agevolare coloro che hanno manifestato interesse ad investire sul territorio funzionalmente alla finalità di salvaguardare le condizioni di realizzabilità dei progetti di investimento proposti, anche in chiave di supporto al superamento dello straordinario momento di difficoltà finanziaria in atto.

In tale ambito, con Deliberazione di Giunta Regionale del 17 dicembre 2019, n. 666, in fase di prima applicazione, erano state programmate risorse finanziarie pari a euro 5.000.000,00, a valere sui rientri del Fondo Microcredito FSE, per favorire l'accrescimento della competitività delle imprese artigiane. L'interesse alla pubblicazione del nuovo Avviso attuativo della Delibera richiamata però non è stata ritenuta coerente con a contingente situazione emergenziale e con la presenza di un elenco di proposte di investimento in overbooking rispetto alle risorse disponibili, presentate da soggetti operanti nei settori dell'artigianato e del commercio nell'ambito degli Avvisi precedenti. L'art. 3 degli Avvisi finalizzati all'ammodernamento e all'innovazione delle imprese commerciali e delle imprese artigiane, per i quali l'overbooking è stato di particolare rilevanza, prevedeva infatti espressamente che "*La disponibilità complessiva di risorse finanziarie potrà essere incrementata qualora si rendano disponibili ulteriori risorse a seguito di provvedimenti di disimpegno o di riprogrammazione*".

Le risorse programmate per euro 5.000.000,00 con la Delibera di Giunta Regionale del 17 dicembre 2019, n. 666 e già destinate dalla Giunta ad imprese artigiane per l'effetto della DGR 172/2020, in considerazione delle esigenze sopravvenute sono quindi state così riprogrammate:

- euro 4.650.000,00 in favore dell'Avviso destinato alle imprese artigiane pubblicato sul BURC n. 1 del 3 gennaio 2020;
- euro 350.000,00 in favore dell'Avviso destinato alle imprese commerciali pubblicato sul BURC n. 1 del 3 gennaio 2020.
- euro 3.500.000,00 in favore dell'Avviso destinato alle imprese commerciali pubblicato sul BURC n. 1 del 3 gennaio 2020 (da risorse resesi disponibili nell'ambito dell'Avviso rivolto agli ambulanti per carenza di istanze)

In favore della misura rivolta alle imprese commerciali di cui all'Avviso BURC del 3 gennaio 2020, n. 1, la DGR 172/2020 destina, infine, risorse aggiuntive per euro 2.800.000,00, nell'ambito dei Rientri del Fondo per le PMI di cui alla programmazione 07/13.

In esito alle operazioni sopra descritte, l'intervento a sostegno delle imprese del settore commercio e semplificazione degli strumenti di cui alla DGR n.426/2019, prevede il seguente piano finanziario.

Tabella 22: Entità finanziaria dell'intervento a sostegno delle imprese del settore commercio e semplificazione degli strumenti di cui alla DGR n.426/2019

Beneficiari	Risorse ex DGR 426/2019		Risorse di cui alla DGR 666/2019	Risorse di cui Alla DGR 172/2020	Disponibilità risultante
	Suddivisione originaria	Suddivisione rimodulata ex DGR 172/2020			
Ambulanti	5.000.000,00	1.517.536,72			1.517.536,72
Artigiani	10.000.000,00	10.000.000,00	4.650.000,00		14.650.000,00
Commercianti	10.000.000,00	13.482.463,28	350.000,00	2.800.000,00	16.632.463,28
Totali	25.000.000,00	25.000.000,00	5.000.000,00	2.800.000,00	32.800.000,00

Fonte: DGR Campania del 7 aprile 2020, nr. 172

2.4. La povertà assoluta e relativa

Nelle regioni del Mezzogiorno la povertà deriva, spesso, dalla mancanza di un reddito derivante da un'attività lavorativa e, peraltro, proprio le scarse opportunità lavorative alimentano, al contempo, i flussi migratori e il fenomeno dell'usura.

Dai dati consolidati del 2019 [[55]], la Campania presenta ancora una diffusione della povertà superiore alla media italiana ed una diseguaglianza nell'ambito del tessuto sociale.

Il benessere delle famiglie campane risente non solo di divari reddituali elevati, ma anche di una più bassa qualità dei servizi pubblici. L'accessibilità finanziaria all'acquisto di un'abitazione in Campania rimane inferiore alla media italiana; le famiglie campane che hanno contratto mutui hanno beneficiato, nelle fasi di discesa dei tassi di mercato, di operazioni di surroga e di sostituzione dei mutui.

L'improvvisa riduzione del reddito disponibile determinata dall'attuazione delle drastiche misure di contenimento sociale per fronteggiare la pandemia da Covid-19 (*lockdown* dal 9/3/2020 al 4/5/2020), si è innestata su un tessuto lavorativo e sociale debole e, pertanto, sta accelerando il peggioramento delle condizioni economiche delle famiglie e per molte di queste ciò si sta traducendo in difficoltà nel rimborso dei debiti.

Nel prosieguo dell'analisi si riporta la caratterizzazione del fenomeno condotta attraverso gli indicatori di sistema già monitorati nell'ambito del POR Campania FSE 2014/2020. La Priorità 9.i del POR Campania FSE 2014/20 riguarda infatti l'inclusione attiva, anche per promuovere le pari opportunità, la partecipazione attiva e migliorare l'occupabilità. Essa è connessa agli obiettivi specifici RA 9.1 "Riduzione della povertà, dell'esclusione sociale e promozione dell'innovazione sociale", RA 9.2 "Incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili" e RA 9.7. "Rafforzamento dell'economia sociale".

In considerazione degli effetti attesi sull'inclusione attiva, la Priorità 9.i è considerata fortemente impattante sui seguenti indicatori comuni di risultato, che hanno una connessione diretta con le politiche del lavoro attivate:

- CRO5 "partecipanti svantaggiati impegnati nella ricerca del lavoro, in un percorso di istruzione/formazione, nell'acquisizione di una qualifica, in un'occupazione anche autonoma, al momento della conclusione della loro partecipazione all'intervento";
- CRO6 "Partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i sei mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento";

[55] Banca d'Italia – Economie regionali L'economia della Campania Aggiornamento congiunturale-novembre 2019 https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2019/2019-0037/1937-campania.pdf

- CR09 "Partecipanti svantaggiati che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i sei mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento".

L'effetto del cambiamento indotto dai suddetti indicatori di risultato è monitorato dall'analisi di due indicatori di contesto:

1. persone a rischio di povertà o esclusione sociale;
2. persone in condizioni di grave deprivazione materiale.

I dati ISTAT sulla percentuale della popolazione a rischio povertà, ossia coloro che potremmo definire come i "futuri poveri", mostrano una situazione di grande disagio per un numero rilevante dei cittadini italiani e con un *trend* in aumento.

Nel 2019 [56], la povertà assoluta in Italia ha colpito quasi 1,7 milioni di famiglie con una incidenza pari al 6,4 per cento (era il 7,0% nel 2018), per un numero complessivo di quasi 4,6 milioni di individui (7,7% del totale, era l'8,4% nel 2018) [57]. La percentuale di famiglie in povertà assoluta varia da un minimo del 4,5 per cento nel Centro fino a un massimo del 8,6 per cento nel Mezzogiorno; registrando, per la prima volta, una diminuzione rispetto all'anno precedente.

Particolarmente critica risulta essere stata l'incidenza della povertà assoluta fra i minori che, con il 11,4 per cento, permane elevata anche se anch'essa in diminuzione rispetto al 2018, quando si assestava al 12,6 per cento.

Tabella 23: ITALIA - Incidenza di povertà assoluta tra gli individui per sesso e classe di età. Anni 2018÷2019

	2018	2019
Sesso		
Maschio	8,5	7,8
Femmina	8,3	7,6
Fino a 17 anni	12,6	11,4
18-34 anni	10,3	9,1
35-64 anni	8,0	7,2
65 anni e più	4,6	4,8

Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT "LE STATISTICHE DELL'ISTAT SULLA POVERTÀ-ANNO 2019:pubblicazione del 18.6.2020; https://www.istat.it/it/files//2020/06/REPORT_POVERTA_2019.pdf

[56] Ultimo anno con serie ISTAT pubblicate
[57] Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT "LE STATISTICHE DELL'ISTAT SULLA POVERTÀ-ANNO 2019:pubblicazione del 18.6.2020; https://www.istat.it/it/files//2020/06/REPORT_POVERTA_2019.pdf

Tabella 24: ITALIA - Incidenza di povertà assoluta per ampiezza, tipologia familiare, numero di figli minori e di anziani presenti in famiglia. Anni 2017-2018 (*valori percentuali*)

	2017	2018
Ampiezza della famiglia		
1	5,3	5,7
2	4,9	5,6
3	7,2	6,9
4	10,2	8,9
5 o più	17,8	19,6
Tipologia familiare		
Persona sola con meno di 65 anni	5,9	6,4
Persona sola con 65 anni o più	4,6	5,1
Coppia con p.r. (b) con meno di 65 anni	5	5,2
Coppia con p.r. (b) con 65 anni o più	2,6	3,2
Coppia con 1 figlio	6,3	6
Coppia con 2 figli	9,2	8,8
Coppia con 3 o più figli	15,4	16,6
Monogenitore	9,1	11,4
Altre tipologie (con membri aggregati)	16,6	13,3
Famiglie con figli minori		
1 figlio minore	9,5	9,7
2 figli minori	9,7	11,1
3 o più figli minori	20,9	19,7
Almeno 1 figlio minore	10,5	11
Famiglie con anziani		
1 anziano	5,1	5,4
2 o più anziani	4,1	4
Almeno 1 anziano	4,8	4,9

Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT "LE STATISTICHE DELL'ISTAT SULLA POVERTÀ-ANNO 2019:pubblicazione del 18.6.2020; https://www.istat.it/it/files//2020/06/REPORT_POVERTA_2019.pdf

Tabella 25: Indicatori di povertà o esclusione sociale per regione - Anni 2016÷2018 (percentuale)

Regione	Anno 2016			Anno 2017			Anno 2018		
	Rischio di povertà o esclusione sociale	Rischio di povertà	Grave deprivazione	Rischio di povertà o esclusione sociale	Rischio di povertà	Grave deprivazione	Rischio di povertà o esclusione sociale	Rischio di povertà	Grave deprivazione
Piemonte	22,9	14,2	10,2	22	14	9	18,7	14,2	4,2
Valle d'Aosta	20,5	14,6	7,3	19,9	13,8	7,3(b)	14,6	12	3,2
Liguria	23,9	14,8	7,9	23	13,7	8,6	18,8	14	4,4
Lombardia	19,7	13,3	6,1	19,7	13,6	6,4	15,7	11,1	3,1
Trentino-Alto Adige	16,7	11	6,2	13,9	9,4	4,2	16,8	12,3	2,2
Veneto	17,9	12,2	5	15,4	10,4	4,1	14,7	11	3,6
Friuli-Venezia Giulia	17,7	9,2	6,5	17,2	9,3	6	13,6	8,2	3,6
Emilia-Romagna	16,1	8,9	6,3	17,2	10,5	5,9	14,2	10,1	2,9
Toscana	16,9	9,6	7	20,8	12,9	6,8	19,3	14,4	5,3
Umbria	23,5	15,5	8,5	20,7	11,1	6,1	19,2	12,5	4,2
Marche	24,4	16	9,4	24,9	15,8	11	17,6	11,7	4,8
Lazio	30,8	21,8	9,5	28,9	20,1	8	27,5	19,3	7,8
Abruzzo	31,5	20,5	15,1	34,8	19,8	15,6	30,1	18,7	11,3
Molise	37	30,6	6,4	38,3	31	9,1	27,1	23,5	4,7
Campania	49,9	36,9	25,9	46,3	34,3	18,6	53,6	41,4	20,2
Puglia	42,3	27,4	19,8	38,2	26,2	15,1	35,7	26,8	12,8
Basilicata	40	27,7	14	36,2	27,9	8,4	39,2	30,1	12,2
Calabria	46,7	34,6	16	46,3	36,4	13,9	44,5	32,7	15,3
Sicilia	55,6	41,8	26,1	52,1	41,3	20,3	51,6	40,7	20,9
Sardegna	38	26,4	9,5	38,1	29,6	9	35	27,1	10,3
Italia	30	20,6	12,1	28,9	20,3	10,1	27,3	20,3	8,5

Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT "LE STATISTICHE DELL'ISTAT SULLA POVERTÀ-ANNO 2018:pubblicazione del 18.6.2019;https://www.istat.it/it/files/2019/06/La-povert%C3%A0-in-Italia-2018.pdf

L'incidenza della povertà assoluta, inoltre, torna ad aumentare prevalentemente nel Mezzogiorno sia per le famiglie che per gli individui. L'incremento maggiore (+3,5%) viene registrato soprattutto nei Centri di area metropolitana ed assume ancora più rilevanza se rapportato al dato 2016 (+7,8%). Più contenuta è invece l'incidenza della povertà assoluta nelle periferie e nei centri minori.

Tabella 26:Incidenza di povertà assoluta per tipologia del comune di residenza e ripartizione geografica. Anni 2017-2018 (valori percentuali)

Tipologia del Comune di residenza	Nord		Centro		Mezzogiorno		Italia	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Centro area metropolitana	7,3	7,0	*	3,5	10,1	13,6	6,3	7,2
Periferia area metropolitana e comuni con 50.001 abitanti e più	5,7	5,4	6,4	5,6	11,5	10,2	7,6	6,9
Altri comuni fino a 50.000 abitanti (diversi dai comuni periferia area metropolitana)	4,7	5,7	5,9	6,4	9,8	9,2	6,7	7,0

Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT "LE STATISTICHE DELL'ISTAT SULLA POVERTÀ-ANNO 2018: pubblicazione del 18.6.2019; https://www.istat.it/it/files/2019/06/La-povert%C3%A0-in-Italia-2018.pdf

Nel 2018, sono state stimate in povertà assoluta 822.000 famiglie nell'area Mezzogiorno (+123.000 rispetto al 2016) con un'incidenza cresciuta al 10 per cento rispetto al 8,5 per cento del 2016, dato in linea con il livello nazionale che, sempre rispetto al 2016, mostra la povertà assoluta in aumento sia in termini di famiglie che in termini di individui.

Tabella 27: Indicatori di povertà assoluta per ripartizione geografica

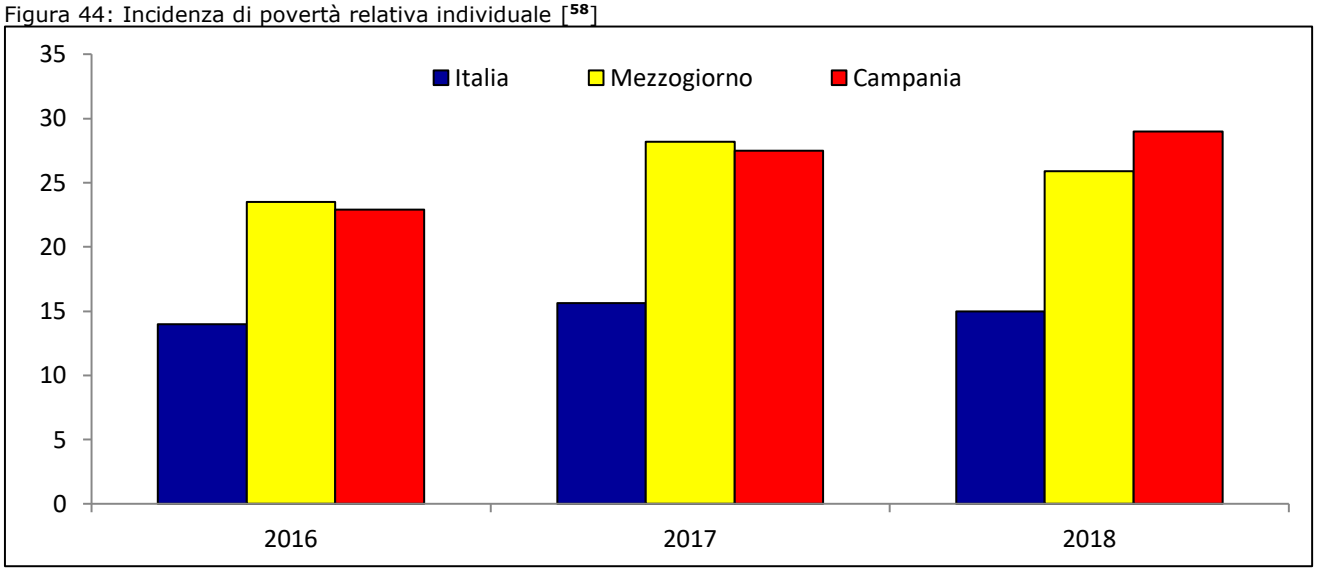
	Nord			Centro			Mezzogiorno		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Migliaia di unità									
Famiglie povere	609	661	716	311	271	284	699	845	822
Famiglie residenti	12.306	12.338	12.379	5.299	5.315	5.327	8.192	8.212	8.220
Persone povere	1.832	1.928	1.894	871	771	795	2.038	2.359	2.352
Persone residenti	27.562	27.538	27.524	12.001	11.995	11.970	20.763	20.688	20.598
Composizione percentuale									
Famiglie povere	37,6	37,2	39,3	19,2	15,3	15,6	43,2	47,5	45,1
Famiglie residenti	47,7	47,7	47,7	20,5	20,5	20,5	31,8	31,7	31,7
Persone povere	38,6	38,1	37,6	18,4	15,2	15,8	43	46,6	46,7
Persone residenti	45,7	45,7	45,8	19,9	19,9	19,9	34,4	34,4	34,3
Incidenza della povertà (%)									
Famiglie	5	5,4	5,8	5,9	5,1	5,3	8,5	10,3	10,0
Persone	6,7	7	6,9	7,3	6,4	6,6	9,8	11,4	11,4
Intensità della povertà (%)									
Famiglie	21,8	20,1	18,8	18,6	18,3	18,0	20,5	22,7	20,5

Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT "LE STATISTICHE DELL'ISTAT SULLA POVERTÀ-ANNO 2018: pubblicazione del 18.6.2019;https://www.istat.it/it/files/2019/06/La-povert%C3%A0-in-Italia-2018.pdf

Un dato che emerge in modo chiaro è che nei nuclei familiari che ospitano anziani, il rischio di povertà si abbatte notevolmente, a conferma del contributo offerto dall'apporto dei redditi pensionistici alla redditualità familiare e spesso anche per il supporto nei servizi di cura dei minori dello stesso nucleo familiare.

Tra il 2016 ed il 2018 la povertà relativa individuale, cioè la percentuale di persone che vivono in famiglie in povertà relativa sui residenti, ha registrato in Campania un incremento del 4,6 per cento, pur restando leggermente al di sotto della media delle regioni del mezzogiorno.

Figura 44: Incidenza di povertà relativa individuale [58]



Fonte: ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_POVERTA#

L'analisi dettagliata della popolazione a rischio povertà mostra che avere un livello di istruzione maggiore riduce la probabilità di diventare povero, sebbene non elimini del tutto la possibilità di diventarlo. In particolare, la percentuale della popolazione a rischio povertà con un livello di istruzione secondaria è, in media, sette punti percentuali maggiore di chi è in possesso di una laurea.

Nelle famiglie con persona di riferimento operaio, si registra il valore massimo di incidenza della povertà assoluta (12,3%) in presenza di una condizione di occupazione. L'indagine ISTAT sulla povertà, che analizza un contesto sociale oltremodo complesso, ha evidenziato che una bassa scolarizzazione della persona di riferimento espone la famiglia ad un altissimo rischio di povertà. A questo proposito va ricordato che, se è vero che i dati macroeconomici hanno fatto registrare elementi di tenuta occupazionale nel settore hi-tech, è altrettanto vero che si è ampliata la forbice tra offerta del mercato e *skill* formativi presenti tra le forze lavoro attive.

[58] Incidenza di povertà relativa: percentuale di persone che vivono in famiglia in povertà relativa sui residenti

Tabella 28: Incidenza % di povertà assoluta per titolo di studio, condizione e posizione professionale della persona di riferimento

	2016	2017	2018
Titolo di studio			
Licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	8,2	10,7	11,0
Licenza di scuola media	8,9	9,6	9,8
Diploma e oltre	4	3,6	3,8
Condizione e posizione professionale (a)			
OCCUPATO	6,4	6,1	6,1
-DIPENDENTE	6,9	6,6	6,9
Dirigente, quadro e impiegato	1,5	1,7	1,5
Operaio e assimilato	12,6	11,8	12,3
-INDIPENDENTE	5,1	4,5	3,8
Imprenditore e libero professionista	*	*	*
Altro indipendente	6,7	6	5,2
NON OCCUPATO	6,1	7,7	8,0
-In cerca di occupazione	23,2	26,7	27,6
-Ritirato dal lavoro	3,7	4,2	4,3
- In altra condizione (diversa da ritirato dal lavoro)	9,1	11,9	12,5

* valore non significativo per la scarsa numerosità campionaria.

(a) La definizione di occupato e di persona in cerca di occupazione segue la classificazione ILO.

Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT "LE STATISTICHE DELL'ISTAT SULLA POVERTÀ-ANNO 2018: pubblicazione del 18.6.2019;https://www.istat.it/it/files/2019/06/La-povert%C3%A0-in-Italia-2018.pdf

Quindi, sintetizzando gli spaccati sociali innanzi analizzati, è possibile delineare due elementi predominanti nella caratterizzazione della povertà in Campania:

1. tra gli Indicatori di povertà o esclusione sociale per regione, il Rischio di povertà o esclusione sociale risulta essere cresciuto di circa 4 punti percentuali dal 2016 (49,9%) al 2018 (53,6%);

2. un livello di istruzione medio alto ed adeguato riduce l'incidenza di povertà nella popolazione in età lavorativa.

2.5. Focus: Organizzazione e know-how delle MPMI.

La crisi ha fortemente colpito il sistema produttivo quando era già in corso un rallentamento dell'attività economica. La contrazione delle entrate, legata alla consistente diminuzione della domanda e alla marcata riduzione dell'attività, sta limitando la possibilità delle imprese di sostenere le spese indebolendo la loro capacità di restituire i prestiti il che rischia di compromettere fortemente anche il loro equilibrio economico. Anche se le imprese affrontano l'attuale congiuntura con una struttura finanziaria nel complesso più equilibrata rispetto alla vigilia della doppia recessione del 2008-2013, le difficoltà di accesso al capitale esterno, reso più difficoltoso dall'aumento dei rischi e dalle tensioni sui mercati finanziari, rischia di compromettere sul nascere le iniziative di modernizzazione dei processi industriali, che in considerazione delle nuove sfide di mercato necessitano di competenze sempre più specialistiche.

In questo contesto, le MPMI [59] scontano anche un notevole gap organizzativo con le dirette concorrenti poiché, generalmente, la gestione e gli orientamenti strategici di tre MPMI su quattro, è sotto il diretto controllo di una persona o di una famiglia. Il sistema produttivo italiano, infatti, si caratterizza per la presenza consistente di imprese controllate da una persona fisica o da una famiglia: con riferimento al 2018, esse rappresentano il 75,2 per cento delle unità produttive italiane con almeno 3 addetti (ovvero più di 770mila, un ammontare simile a quello osservato all'inizio del decennio) e il 63,7 per cento di quelle con 10 addetti e oltre (più di 135 mila imprese).

[59] MPMI (micro/piccola e media impresa)

All'aumentare della dimensione dell'impresa si rileva una diminuzione della presenza del controllo individuale e familiare, che tuttavia permane significativa anche nei segmenti dimensionali più elevati: si passa infatti dal 78,2 per cento delle microimprese (3-9 addetti) al 65,6 per cento delle piccole (10-49 addetti), al 51,0 per cento delle medie (50-249 addetti) per arrivare al 37,0 per cento delle grandi (250 addetti e oltre) [60].

Tabella 29: Controllo, gestione e passaggio generazionale avvenuto nelle imprese, per classe di addetti. Anno 2018, valori assoluti e percentuali

Classi di addetti	Totale imprese	Imprese controllate da una persona fisica o da una famiglia			
		Numero	%	Gestione manageriale (% imprese)	Passaggio generazionale tra il 2013 e il 2018 (% imprese)
3-9	821.341	642.069	78,2	-	8,0
10-49	187.734	123.239	65,6	2,6	12,1
50-249	21.101	10.772	51,0	9,2	14,7
250 e oltre	3.561	1.318	37,0	21,2	14,6
Totale	1.033.737	777.398	75,2	3,3	8,8

Fonte: ISTAT - Censimento permanente delle imprese 2019: i primi risultati – 7/2/2020 link: https://www.istat.it/it/files/2020/02/Report-primi-risultati-censimento-imprese.pdf

Non solo il controllo ma anche la gestione aziendale di queste imprese è, nella maggior parte dei casi, di competenza dell'imprenditore o di un membro della famiglia proprietaria. Se si considerano le sole unità con dieci addetti e oltre ciò avviene in più del 95 per cento dei casi mentre, nel complesso, solo il 3 per cento circa delle unità affida la gestione a un manager selezionato all'interno o all'esterno dell'impresa. Questa caratterizzazione gestionale non facilita l'inserimento dei giovani in quanto tende a privilegiare i rapporti relazioni nell'ambito della selezione degli addetti costituendo, di fatto una forma di barriera di accesso mitigata solo in minima parte dalle politiche attive per l'occupazione giovanile.

L'8,8 per cento delle imprese dichiara di aver affrontato almeno un passaggio generazionale tra il 2013 ed il 2018, l'1 per cento di averlo affrontato nel 2019 e poco più di un decimo ha dichiarato di poterlo affrontare entro il 2023. Complessivamente, oltre il 20 per cento delle imprese è interessato a questo fenomeno nel periodo compreso tra il 2013 e il 2023. All'aumentare della dimensione aziendale l'incidenza delle imprese che dichiarano difficoltà nella transizione tende a diminuire, ma le criticità legate al trasferimento di competenze e all'assenza di eredi o successori mantengono un peso relativamente elevato.

La struttura imprenditoriale campana, con un sistema produttivo che manifesta una forte necessità di un forte ricambio generazionale e di un altrettanto importante rafforzamento delle competenze specialistiche, tanto nell'ambito della gestione amministrativa tanto in quello della produzione, riproduce in scala, il fenomeno nazionale appena descritto sul quale però le azioni del Programma volte a favorire l'occupazione giovanile sembrano aver cominciato a determinare effetti positivi (rif. Par.3.6).

2.6. Il mercato del lavoro al Sud

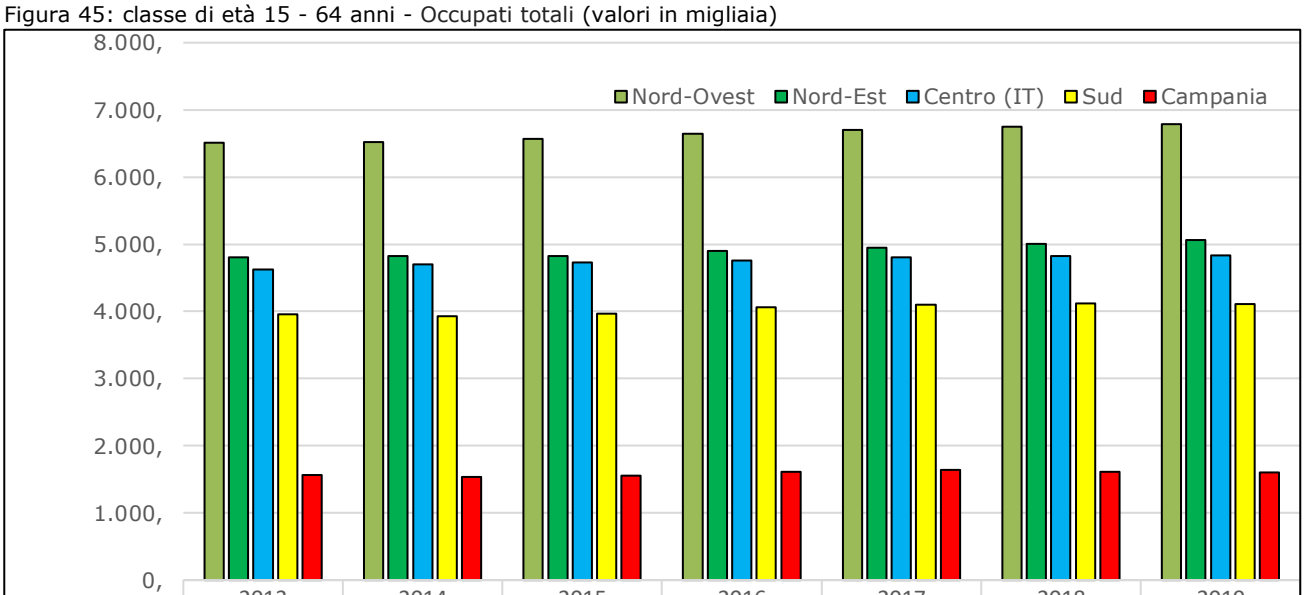
Secondo i dati SVIMEZ [61], il *gap* occupazionale tra Sud e Centro-Nord Italia va aumentando. In particolare, dalla metà del 2018, la dinamica dell'occupazione meridionale ha presentato una inversione di tendenza rispetto al primo semestre dello stesso anno e rispetto al dato medio delle aree del Cento Italia e, ancor più, del Nord.

In base ai dati territoriali disponibili, la crescita dell'occupazione nei primi due trimestri del 2019

[60] ISTAT: https://www.istat.it/it/files/2020/02/Report-primi-risultati-censimento-imprese.pdf
[61] Rapporto SVIMEZ 2019 sull'economia e la società del Mezzogiorno - NOTE DI SINTESI- Il Mezzogiorno nella nuova geografia europea delle disuguaglianze - link: http://lnx.svimez.info/svimez/wp-content/uploads/2019/11/rapporto_svimez_2019_sintesi.pdf

ha riguardato soltanto il Centro e il Nord con +107 mila unità, complessivamente, (+0,64%), mentre nel SUD il calo occupazionale è stato pari a circa 12 mila unità (–0,28%); in particolare, la Campania ha registrato una perdita di 17.000 mila unità circa (–1,05%).

Figura 45: classe di età 15 - 64 anni - Occupati totali (valori in migliaia)

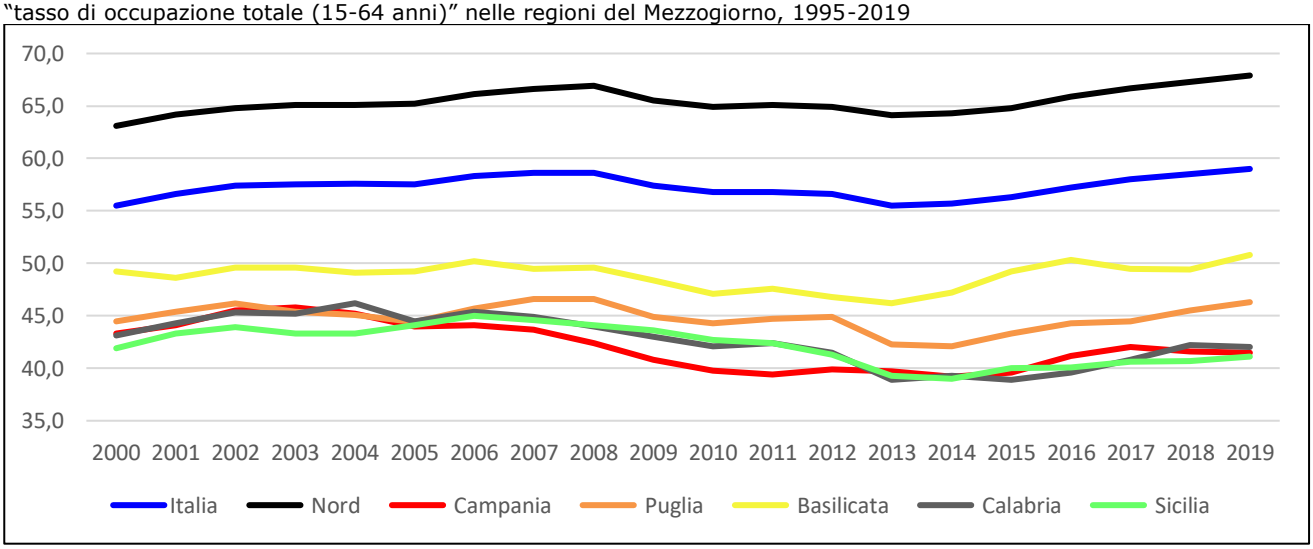


	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nord-Ovest	6.513,6	6.522,7	6.572,4	6.641,9	6.706,6	6.746,6	6.789,5
Nord-Est	4.802,5	4.821,9	4.823,9	4.902,2	4.950,4	5.003,8	5.058,2
Centro (IT)	4.624	4.697,2	4.728,3	4.758,4	4.803,3	4.824,6	4.833,7
Sud	3.961,4	3.926,2	3.965,2	4.062,2	4.101,6	4.118,7	4.107,1
Campania	1.560,4	1.540,1	1.551,6	1.608,1	1.636,9	1.615,1	1.598,1

FONTE:EUROSTAT- link:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_R_LFE2EN2__custom_69585/default/table?lang=en

Come già rappresentato nella precedente figura 11, nel seguito riprodotta a favore di lettura, il calo dell'occupazione nel Mezzogiorno, nella media dei primi due trimestri del 2019, è trainato dai dati della Campania, della Calabria e della Sicilia, mentre cresce Puglia (cfr. fig. 11)

"tasso di occupazione totale (15-64 anni)" nelle regioni del Mezzogiorno, 1995-2019



Fonte: Elaborazione U.S. NVNIP su dati ISTAT link:http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1#

Nello stesso periodo calano, se pur di poco, gli inattivi di 15÷64 anni (–0,3%), con una diminuzione che riguarda però solo il Centro-Nord (–0,9%), mentre nel Mezzogiorno aumentano (+0,5%) unitamente all'incidenza dei contratti a termine rispetto al totale.

Nel Mezzogiorno il *part time* riprende a crescere (+1,2%) con un'incidenza del *part time* involontario prossima all'80 per cento, a fronte del 58 per cento del Centro-Nord.

Misurando la differenza con il 2008, e dunque gli effetti prodotti dalla lunga recessione, i livelli occupazionali a fine 2018 erano ancora molto distanti da quelli pre-crisi in quasi tutte le regioni: –7,8 per cento in Sicilia, di poco meno in Calabria (–5,7%), Molise (–5,0%), Puglia (–4,6%), Basilicata (– 3,6%), Sardegna (–3,3%) e Abruzzo (–2,4%). Solo la Campania si colloca su valori analoghi a quelli del 2008 (–0,4%).

3. Il mercato del lavoro in Campania

3.1. L'occupazione in Campania

Nell'ambito dell'Obiettivo Tematico 8 "Promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori", al perseguimento del quale è dedicato l'Asse I del POR Campania FSE 2014/20, il problema dell'occupazione è stato posto come una delle maggiori emergenze della regione.

Gli indicatori su base annua del mercato del lavoro, in quanto principali indicatori macroeconomici connessi all'Obiettivo Tematico 8 trovano aderenza in maniera specifica nella Priorità 8.i dell'Asse I del Programma.

Come evidenziato nel paragrafo precedente, al 31 dicembre 2019, per la Campania, anche se con una lievissima flessione del numero di occupati, il livello di occupazione si è sostanzialmente stabilizzato sui livelli dell'anno precedente, discostandosi dal dato nazionale ma, in sostanza, non invertendo il *trend* che si era già manifestato.

Questa stabilizzazione del livello di occupazione può, in quota parte, essere attribuito alla concorrenza sinergica del Programma con le politiche attive del lavoro messe in campo a livello nazionale e, comunque, in presenza di un elemento "divergente" quale è stata la misura del Reddito di Cittadinanza [[62]] che, parrebbe, aver contribuito all'incremento della popolazione di "inattivi", fenomeno esploso anche nazionalmente a seguito della crisi socio sanitaria da COVID-19 (cfr. tab 25 e fig. 49).

Tabella 30: Occupati, disoccupati e inattivi in Campania e in Italia 2018 ÷ 2019 (dati espressi in migliaia)

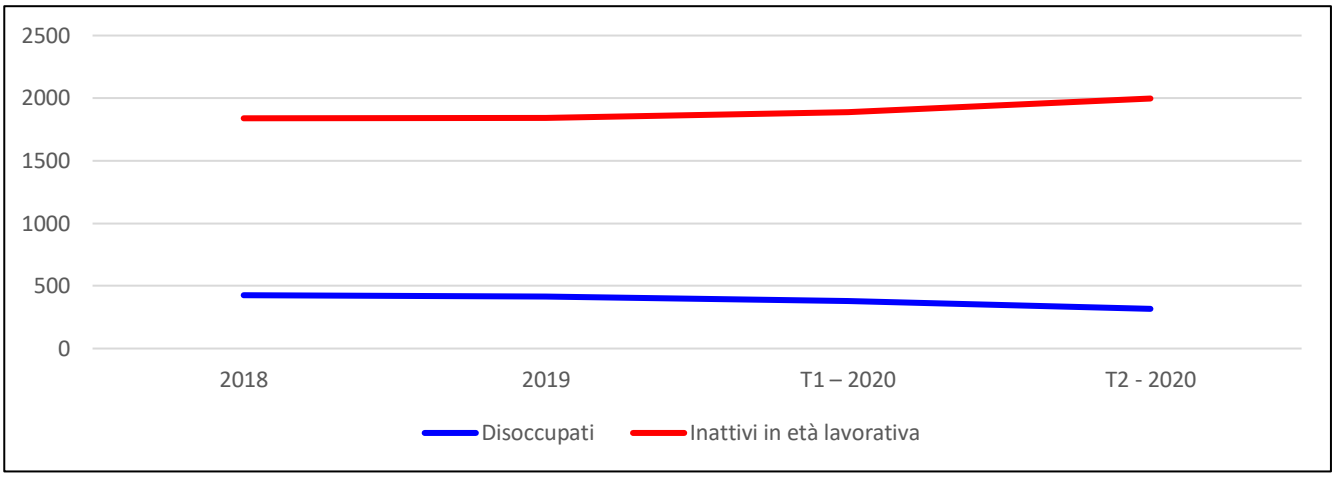
	2018	2019	T1 – 2020	T2 - 2020
Italia				
Occupati	23.215	23.360	23.070	22.713
tempo pieno	18.908	18.922	18.676	18.563
tempo parziale	4.307	4.438	4.394	4.150
Disoccupati	2.755	2.582	2.398	1.897
Inattivi in età lavorativa	13.261	13.174	13.540	14.387
Mezzogiorno				
Occupati	6.172	6.183	6.001	5.945
tempo pieno	5.061	5.040	4.893	4.878
tempo parziale	1.111	1.143	1.109	1.067
Disoccupati	1.391	1.319	1.222	972
Inattivi in età lavorativa	6.114	6.077	--	--
Campania				
Occupati	1.664	1.647	--	--
tempo pieno	1.388	1.367	--	--
tempo parziale	276	280	--	--
Disoccupati	426	413	379	317
Inattivi in età lavorativa	1.839	1.843	1.888	1.997

(--) serie ISTAT non pubblicata
Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT, Indagine sulle Forze di lavoro http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_FORZLV1#

L'aumento generalizzato degli inattivi in età lavorativa, registrato nei due trimestri del 2020 di cui sono disponibili le serie ISTAT è quanto emerge come conseguenza della pandemia in corso e dei provvedimenti adottati per contrastarla che potrebbero aver "scoraggiato" la partecipazione al mercato del lavoro, che comunque sta evidentemente attraversando una fase generalizzata di stagnazione.

[62] Decreto legge n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26 del 28 marzo 2019

Figura 46: Campania andamento popolazione "disoccupati" vs "inattivi in età lavorativa" *(valori in migliaia)*



Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT, Indagine sulle Forze di lavoro http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_FORZLV1#

Per quanto riguarda gli occupati, si rileva una leggera flessione degli occupati a tempo pieno in favore di quelli a tempo parziale. Questo dato, letto insieme a quello relativo alla tipologia di contratto, tempo determinato/tempo indeterminato, fa dedurre, complessivamente, che il mercato del lavoro regionale non è ancora tale da garantire una vera e piena stabilità occupazionale; infatti, rispetto all'inizio Programma(2014), l'incremento dei contratti a tempo determinato al 2019 (ultimo dato ISTAT disponibile) ha registrato un incremento del 44,5 per cento circa, a fronte di un incremento, per lo stesso periodo di solo il 2,6 per cento dei contratti a tempo indeterminato (cfr. tab.26).

Tabella 31: Campania – Occupati - Dipendenti – per carattere occupazione (*valori in migliaia*)

Occupati	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tempo determinato	180	175	192	193	218	229	252
Tempo indeterminato	975	968	987	1.024	1.022	1.011	993
Autonomi	425	418	398	419	434	424	402
Totale occupati	**1.580**	**1.561**	**1.577**	**1.636**	**1.674**	**1.664**	**1.647**

Fonte: ISTAT - Dataset Occupati - livello regionale; link: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_FORZLV1#

A confermare il complesso contesto occupazionale nelle aree del meridione d'Italia, il 29 aprile 2019, l'Istituto europeo di statistica, Eurostat, ha pubblicato la *news release* N. 75/2019 relativa al rapporto "*Unemployment in the EU regions in 2018*" dal quale si riscontra che i tassi di disoccupazione giovanile tra i più alti in Europa si registrano proprio nelle regioni dell'Italia meridionale e, in particolare, in Campania (53,6%), Sicilia (53,6%) e Calabria (52,7%), ponendole tra gli ultimi 10 posti su 280 regioni monitorate nel 2018.

Tabella 32: 2018- Regioni europee con i tassi di disoccupazione giovanile (15-24 anni) più bassi e più alti (valore %)

Young people (15-24 years old)					
Lowest			Highest		
1	Upper Bavaria (DE)	4.0	1	Melilla (ES)	(66.1)
2	South-West (CZ)	(4.1)	2	Ceuta (ES)	(62.4)
3=	Stuttgart (DE)	4.3	3	West Macedonia (EL)	62.0
	Weser-Ems (DE)	4.3	4	Mayotte (FR)	61.1
5	Central Bohemia (CZ)	(5.0)	5	North Aegean (EL)	56.7
6=	Central Moravia (CZ)	(5.1)	6	Guadeloupe (FR)	(55.2)
	Freiburg (DE)	5.1	7=	Campania (IT)	53.6
8	Swabia (DE)	5.2		Sicily (IT)	53.6
9=	South-West (BG)	(5.6)	9	Calabria (IT)	52.7
	Prague (CZ)	(5.6)	10	Continental Greece (EL)	51.1

Fonte: EUROSTAT-link: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9746862/1-29042019-BP-EN.pdf/329a9132-20c0-485b-aa22-b34864c22fde

Lo stesso rapporto Eurostat rappresenta, complessivamente, una situazione non rosea sul fronte

dell'occupazione (disoccupazione) giovanile anche nelle restanti regioni europee; infatti, per oltre l'80 per cento delle regioni dell'Ue, il tasso di disoccupazione dei giovani è risultato essere pari ad almeno il doppio di quello della disoccupazione totale (cfr, tabella 26).

Tabella 33: Disoccupazione nelle regioni dell'Unione Europea (estratto Italia e sue regioni)

	Unemployment rates (%)				Long-term unemployment share (%) (15-74 years old)	
	Total (15-74 years old)		15-24 years old			
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
EU	7.6	6.9	16.8	15.2	44.9	43.2
ITALY	11.2	10.6	34.7	32.2	57.9	58.1
Nord-Ovest	***7.4***	***7.0***	***26.6***	***24.5***	***52.5***	***51.7***
Piemonte	9.1	8.2	32.9	30.0	55.0	53.3
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	7.8	7.1	u	u	(41.1)	(39.9)
Liguria	9.5	9.9	34.3	36.3	48.6	51.1
Lombardia	6.4	6.0	22.9	20.8	51.9	51.1
Nord-Est	***6.3***	***6.0***	***20.6***	***18.9***	***46.9***	***43.5***
Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	3.1	2.9	(10.2)	(9.2)	37.8	(23.0)
Provincia Autonoma di Trento	5.7	4.8	20.1	15.3	34.5	31.0
Veneto	6.3	6.5	20.9	21.0	49.7	46.2
Friuli-Venezia Giulia	6.7	6.7	25.4	23.7	49.5	48.0
Emilia-Romagna	6.6	5.9	21.3	17.8	45.2	41.4
Centro (IT)	***10.0***	***9.4***	***31.0***	***29.1***	***53.2***	***54.4***
Toscana	8.6	7.4	24.5	22.9	49.2	46.4
Umbria	10.6	9.2	30.8	31.1	49.4	52.7
Marche	10.6	8.1	24.2	22.1	55.8	55.4
Lazio	10.7	11.2	37.5	34.5	55.2	57.9
Sud	***19.0***	***17.8***	***51.3***	***47.9***	***64.4***	***65.1***
Abruzzo	11.7	10.8	31.3	29.7	55.5	55.9
Molise	14.6	13.0	47.3	40.3	72.8	69.0
Campania	20.9	20.4	54.7	53.6	65.7	67.3
Puglia	18.9	16.1	51.4	43.6	62.1	60.9
Basilicata	12.8	12.5	38.1	38.7	62.2	60.7
Calabria	21.6	21.6	55.6	52.7	68.1	69.6
Isole	***20.3***	***19.8***	***51.6***	***49.4***	***63.6***	***65.4***
Sicilia	21.5	21.5	52.9	53.6	66.7	68.8
Sardegna	17.0	15.4	46.8	35.7	53.4	53.6

Fonte: EUROSTAT-link: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9746862/1-29042019-BP-EN.pdf/329a9132-20c0-485b-aa22-b34864c22fde

Nella seguente tabella è riportato il tasso di disoccupazione giovanile misurato dal rapporto tra gli occupati con età compresa dai 15 ai 29 anni ed il totale della popolazione della stessa fascia di età, al fine di confrontare il dato della Campania con la media nazionale e quelle delle altre aree del territorio.

Tabella 34: Tasso di occupazione giovanile totale (15÷29 anni)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Italia	29,1	28,3	28,6	29,7	30,3	30,8	31,8
- Nord	37,3	36,4	36,0	37,6	38,4	39,2	40,3
- Centro	31,3	30,5	30,8	31,1	31,8	31,6	32,8
- Mezzogiorno	19,7	18,9	19,8	20,7	20,7	21,0	21,5
Campania	**18,9**	**17,5**	**18,6**	**19,6**	**19,4**	**18,5**	**20,2**

Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT, Indagine sulle forze di lavoro http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_FORZLV1#

Complessivamente il tasso di occupazione giovanile in Campania, pur registrando un incremento del 15,43 per cento rispetto al 2014, anno di avvio del nuovo ciclo di programmazione, con dei lievi, ma costanti incrementi, permane in un range di valori fortemente critico in quanto sensibilmente al di sotto non solo della media nazionale ma anche della media delle regioni del Mezzogiorno di cui la regione fa parte.

3.2. La domanda di lavoro delle imprese in Campania

La situazione determinatasi nel corso del 2020 a seguito dei provvedimenti restrittivi per il contenimento della diffusione del virus Covid-19(*lockdown*), ha alterato profondamente un assetto

"consolidato" del tessuto produttivo nazionale e regionale ed ha, come segnalato dai principali Istituti statistici, limitato anche lo svolgimento delle indagini di settore, parzialmente riprese solo dal mese di maggio; ciononostante, sulla base dei dati di cui si è potuto disporre, è stata analizzata la possibile domanda di lavoro nel contesto regionale che, benché solo di carattere qualitativo, in questa fase può supportare eventuali decisioni utili ad una efficace focalizzazione delle energie in questa fase finale del Programma.

Unioncamere e ANPAL [63] hanno pubblicato i dati relativi alla domanda di lavoro come emersa dall'indagine condotta su un campione rappresentativo, per il 2020, di circa 140.000 imprese dei diversi settori industriali e dei servizi, con dipendenti, accorpate per codici di attività economica secondo la classificazione ATECO2007.

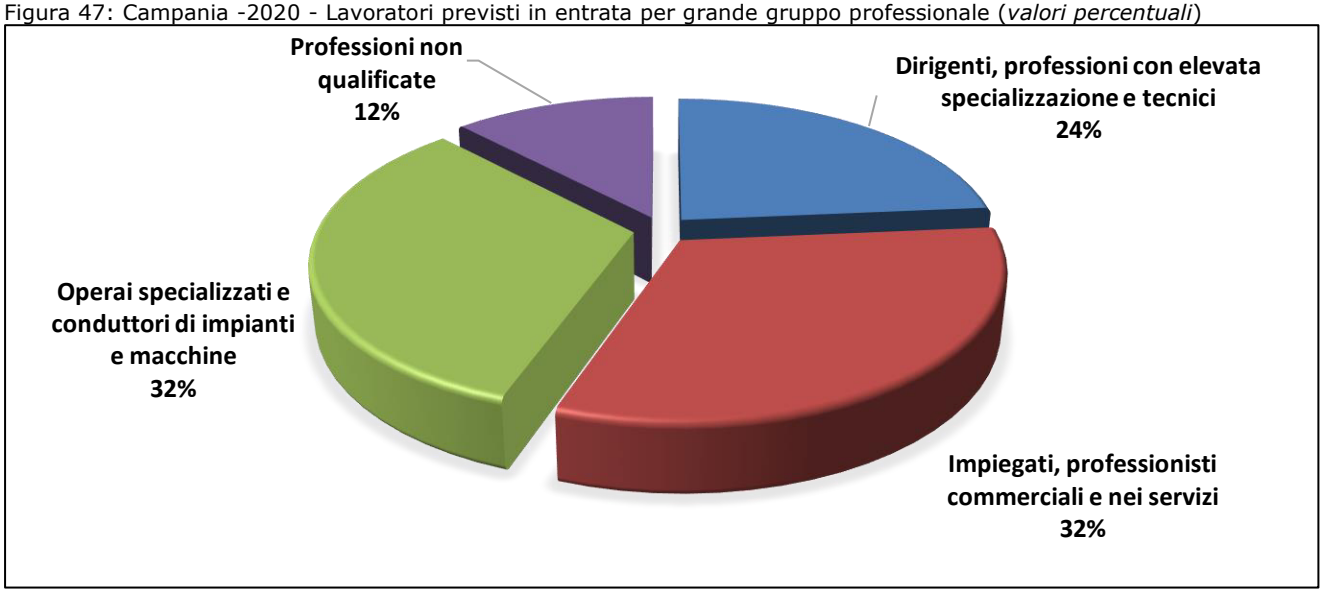
La realtà regionale emersa in termini di ingressi nel mondo lavorativo nelle prospettive relative al 2020 è sintetizzata, per macrosettori, nella tabella seguente.

Tabella 35: Campania - 2020 - Lavoratori previsti in entrata per grande gruppo professionale

Gruppi professionali	Entrate previste nel 2020 (v.a.)	(%)
TOTALE	**25.120**	**100,0**
Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici	**5.940**	**23,6**
Dirigenti e direttori	40	0,2
Professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione	2.500	9,9
Professioni tecniche	3.400	13,5
Impiegati, professionisti commerciali e nei servizi	**8.000**	**31,8**
Impiegati	1.730	6,9
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	6.270	24,9
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	**8.160**	**32,5**
Operai specializzati	4.640	18,5
Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	3.520	14,0
Professioni non qualificate	**3.020**	**12,1**

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior – link: https://excelsior.unioncamere.net/documenti/previsionimensili/doc.php?id=4754&spec=relateditems

Figura 47: Campania -2020 - Lavoratori previsti in entrata per grande gruppo professionale (*valori percentuali*)



Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior – link:

[63] Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior. "La domanda di lavoro delle imprese" - ottobre 2020 - L'indagine, è inserita nel Programma Statistico Nazionale (UCC-00007) tra quelle che prevedono l'obbligo di risposta, dal 2017 è svolta con cadenza mensile

https://excelsior.unioncamere.net/documenti/previsionimensili/doc.php?id=4754&spec=relateditems

La citata indagine Unioncamere-ANPAL, come sintetizzato nella tabella seguente, ha consentito di "leggere" la richiesta del mercato regionale per profili professionali richiesti.

Tabella 36: Campania – 2020 - Lavoratori previsti in entrata per professione, difficoltà di reperimento ed esperienza richiesta

Gruppi Professionali		Entrate previste (v.a.)	con difficoltà di reperimento (%)			con esperienza (%)	
			totale	di cui per: mancanza candidati	di cui per: preparazione inadeguata	prof. specifica	stesso settore
	TOTALE	**25120**	**26,8**	**11,4**	**13,4**	**22,5**	**51,1**
Dirigenti, professionisti con elevata specializzazione e tecnici	Dirigenti e direttori	40	44,7	2,6	18,4	52,6	47,4
	Specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche	390	57,7	29,2	28,2	52,1	35,1
	Progettisti, ingegneri e professioni assimilate	240	22,7	9,2	13,0	47,9	40,3
	Farmacisti, biologi e altri specialisti delle scienza della vita	100	48,4	33,7	14,7	63,2	18,9
	Medici e altri specialisti della salute	---	---	---	---	---	---
	Tecnici della sanità, dei servizi sociali e dell'istruzione	480	28,2	16,6	10,1	42,5	50,1
	Specialisti in scienze economiche e gestionali di impresa	190	17,3	5,9	4,9	71,9	21,6
	Tecnici amministrativi, finanziari e della gestione della produzione	240	17,4	5,8	10,4	35,7	41,5
	Tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale	1320	40,8	25,6	12,1	29,2	52,4
	Specialisti in discipline artistiche e in scienze umane e sociali	120	23,5	4,2	18,5	71,4	22,7
	Specialisti della formazione e insegnanti	1330	30,4	24,4	3,7	57,4	39,9
	Tecnici dei servizi alle persone	410	12,0	2,2	5,6	64,0	31,6
	Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	1030	53,7	25,8	26,2	29,2	54,5
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	Addetti accoglienza, informazione e assistenza della clientela	510	23,4	9,6	13,2	16,5	24,6
	Personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali	1140	16,7	2,5	9,7	16,7	45,5
	Addetti alla gestione dei magazzini, della logistica e degli acquisti	140	11,5	2,9	7,2	4,3	56,8
	Commessi e altro personale qualificato nella grande distribuzione	720	12,7	5,9	5,7	9,8	34,4
	Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso	2080	12,5	3,8	7,9	8,5	43,1
	Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici	2220	31,8	4,6	26,2	16,8	62,7
	Operatori dell'assistenza sociale, in istituzioni o domiciliari	700	36,4	28,1	3,9	25,6	68,2
	Operatori della cura estetica	400	55,7	3,5	34,5	42,6	27,0
	Professioni specifiche nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	30	26,5	8,8	17,6	20,6	52,9
	Professioni specifiche degli altri servizi alle persone	100	18,3	9,6	8,7	8,7	60,6

Gruppi Professionali		Entrate previste (v.a.)	con difficoltà di reperimento (%)			con esperienza (%)	
			totale	di cui per: mancanza candidati	di cui per: preparazione inadeguata	prof. specifica	stesso settore
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	Operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici	2520	18,5	3,5	12,7	17,0	74,2
	Operai specializzati e conduttori di impianti nell'industria alimentare	680	37,9	0,9	34,3	33,9	30,9
	Operai specializzati e condutt. Di impianti nelle ind. tessili, abbigl., calz.	550	52,7	42,6	10,1	13,2	79,6
	Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	810	43,9	10,7	30,7	19,4	53,0
	Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	750	30,1	12,8	14,8	15,3	67,0
	Operai specializzati nelle industrie del legno e della carta	90	19,1	8,5	10,6	21,3	31,9
	Operai specializzati nelle industrie chimiche e della plastica	70	43,8	12,3	28,8	11,0	41,1
	Operai specializzati in altre attività industriali	150	31,8	24,0	7,1	16,2	42,9
	Conduttori di mezzi di trasporto	2080	35,0	19,8	13,7	17,0	64,8
	Conduttori di macchinari mobili	430	26,1	13,5	12,4	45,0	33,1
Professioni non qualificate	Personale generico nelle costruzioni	120	0,0	0,0	0,0	2,5	69,4
	Personale non qualificato nella logistica, facchini e corrieri	980	3,5	0,3	3,2	2,4	39,4
	Personale non qualificato nelle attività commerciali e nei servizi	130	12,8	0,0	9,0	18,0	24,1
	Personale non qualificato nei servizi di pulizia e i altri servizi alle persone	1530	6,9	4,8	2,0	6,7	43,4
	Personale non qualificato nelle attività industriali e assimilati	280	10,6	3,9	5,7	3,9	30,9

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior – link: https://excelsior.unioncamere.net/documenti/previsionimensili/doc.php?id=4754&spec=relateditems

Dai dati sopra riportati emerge in modo chiaro che, tranne il macro settore "Dirigenti, professionisti con elevata specializzazione e tecnici" dove non emergono particolari criticità settoriali, nei restanti settori è evidente lo *skill mismatch* anche per professioni cd. "non qualificate" quali la logistica e le maestranze generiche nel settore costruzioni dove, in realtà, la capacità di interfacciamento dell'operatore con *device* informatici nel primo caso e di manipolazione di prodotti altamente ingegnerizzati nel secondo caso, stanno delineando gap strutturali difficilmente superabili senza il ruolo di politiche attive del lavoro.

3.3. Disoccupazione e NEET

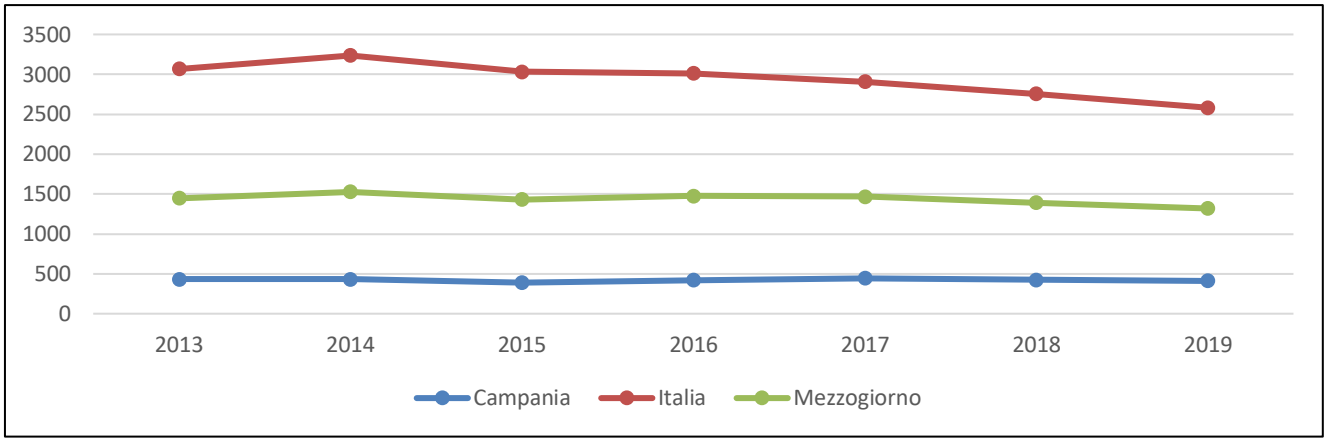
Secondo l'analisi pubblicata dalla Banca d'Italia [64] a metà del corrente anno, le conseguenze della pandemia e i provvedimenti adottati per contrastarla hanno scoraggiato la partecipazione al mercato del lavoro; infatti, nel primo trimestre del 2020 la forza lavoro è diminuita in modo marcato (-4,1 per cento rispetto allo stesso periodo del 2019), risentendo del brusco calo delle persone in cerca di lavoro (-15,6 per cento); questo ha comportato una riduzione del tasso di disoccupazione

[64] Banca d'Itali Economie regionali – Campania – giugno 2020

al 20,0 per cento (cfr. fig.49).

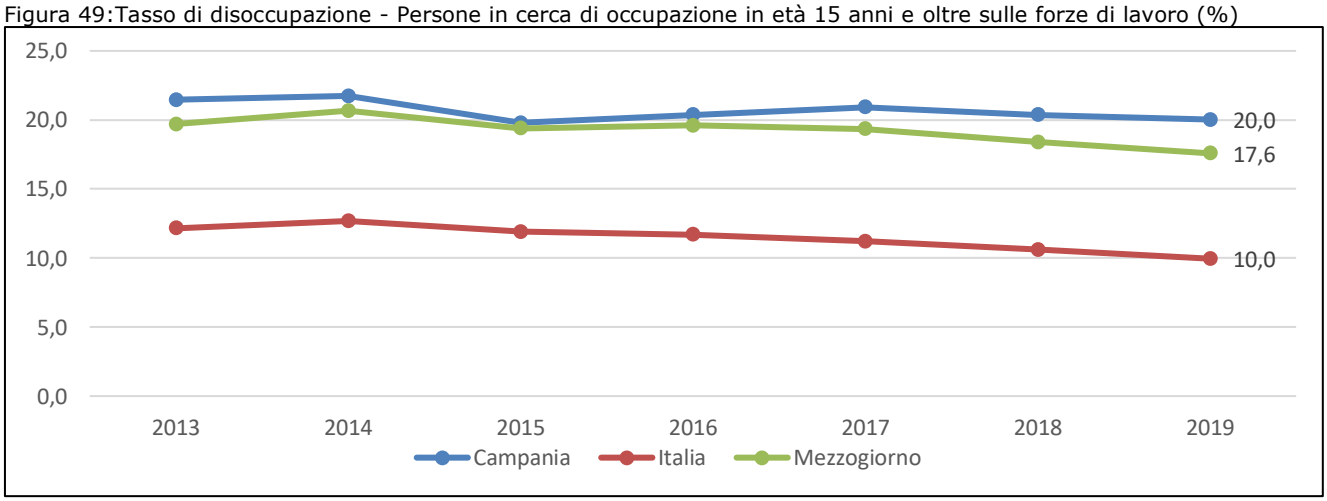
La flessione dell'occupazione è stata in parte contrastata dalla sospensione dei licenziamenti per motivi economici e dal potenziamento della Cassa integrazione guadagni, che nel solo mese di aprile 2020, ha fatto registrare un numero di ore autorizzate pari a più del doppio di quelle dell'intero 2019. I decreti "cura Italia" e "rilancio" hanno infatti concesso alle imprese la possibilità di fruire di un periodo aggiuntivo di integrazione ordinaria o, per quelle che non possono accedervi, di ricorrere all'integrazione in deroga; hanno inoltre esteso la durata del sussidio di disoccupazione e destinato sussidi di importo e durata variabili alle categorie escluse o coperte solo parzialmente dagli ammortizzatori sociali ordinari, come gli autonomi e i lavoratori domestici, stagionali, intermittenti o in somministrazione.

Figura 48: Totale persone in cerca di occupazione (valori in migliaia)



Fonte ISTAT – database Lavoro- Ind. 061- link: https://www.istat.it/it/archivio/16777

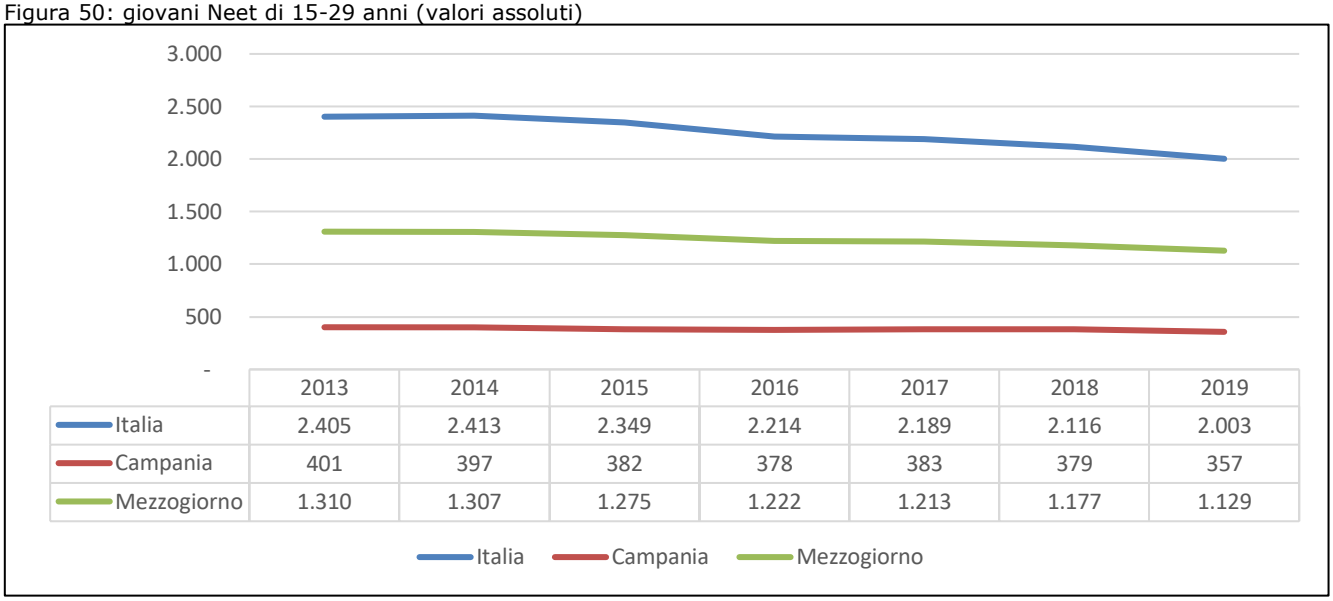
Figura 49:Tasso di disoccupazione - Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro (%)



Fonte ISTAT – database Lavoro- Ind. 012 - link: https://www.istat.it/it/archivio/16777

Relativamente alle serie storiche ISTAT, dal 2013 al 2019, diversamente dal dato medio nazionale che registra un *trend* in sensibile diminuzione, la popolazione NEET in Campania si è tenuta su valori sostanzialmente costanti come si evince dalla rappresentazione grafica della figura seguente.

Figura 50: giovani Neet di 15-29 anni (valori assoluti)

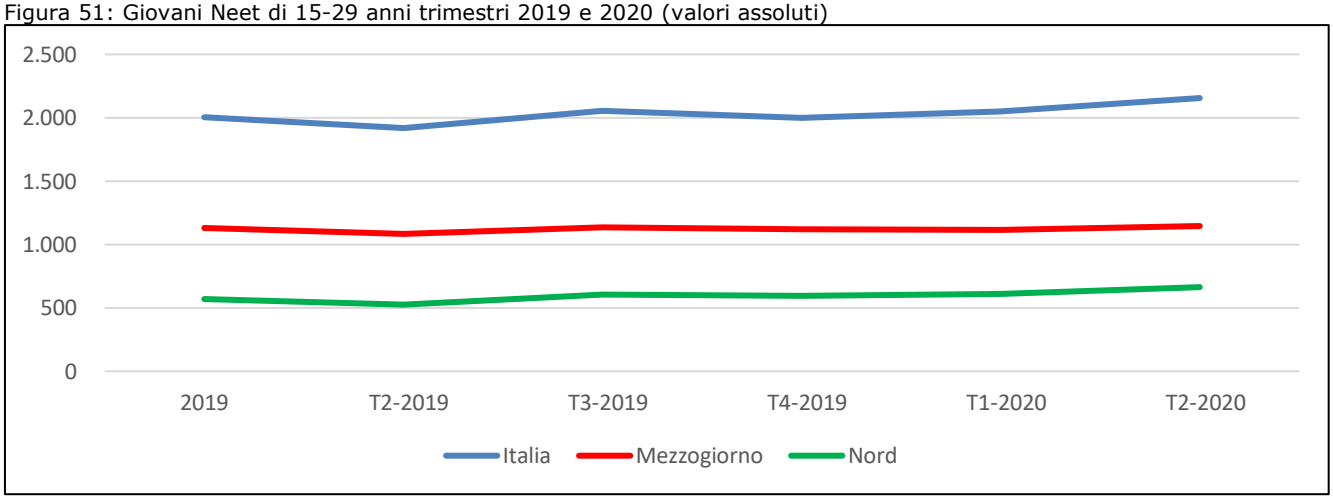


	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Italia	2.405	2.413	2.349	2.214	2.189	2.116	2.003
Campania	401	397	382	378	383	379	357
Mezzogiorno	1.310	1.307	1.275	1.222	1.213	1.177	1.129

Fonte: database Lavoro - Link: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_NEET1

Pur non disponendo di serie ISTAT per regioni aggiornate al 2020, dal confronto tra il dato medio nazionale ed il dato per macro area Nord e Mezzogiorno, per i primi due trimestri del 2020, come già detto in precedenza, è comunque già possibile rilevare le conseguenze della pandemia, i provvedimenti adottati per contrastarla, infatti, avendo bloccato tutte le attività non essenziali, hanno di fatto cristallizzato le possibili prospettive occupazionali dei NEET 15-29. Anche tutti i progetti di investimento delle aziende correlati a processi di innovazione e/o espansione, infatti, sono stati annullati o rinviati atteso che la preoccupazione principale del sistema (aziende e Governo) è stata concentrata sul mantenimento die livelli occupazionali. L'effetto di questo comportamento per il Mezzogiorno risulta maggiormente apprezzabile, tanto relativamente al dato nazionale quanto all'area Nord Italia, in cui l'incidenza del fenomeno NEET è sempre stata più bassa rispetto alla media nazionale (cfr. figura 51).

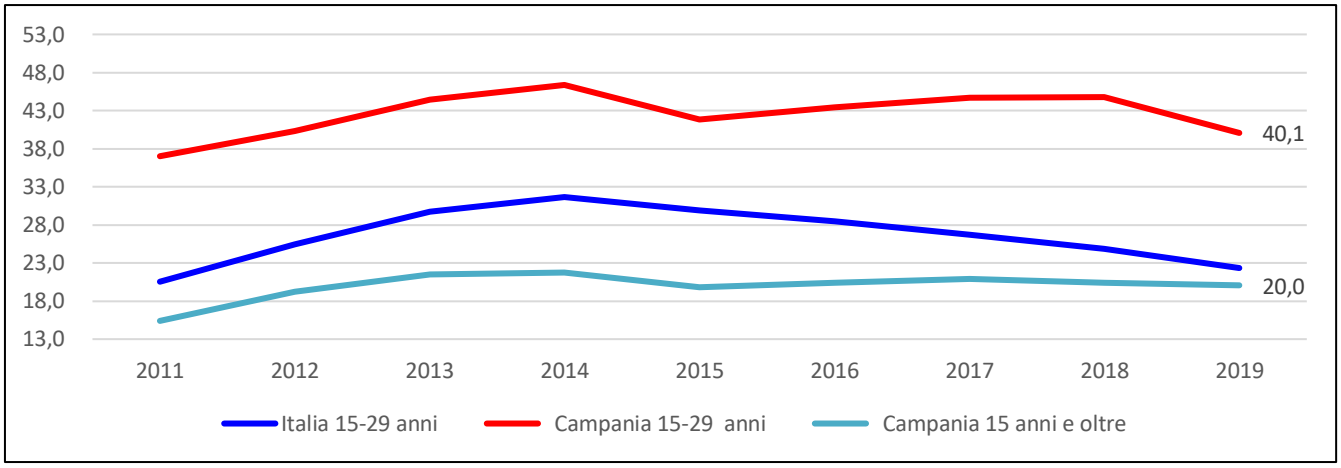
Figura 51: Giovani Neet di 15-29 anni trimestri 2019 e 2020 (valori assoluti)



Fonte: database Lavoro - Link: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_NEET1#

Con riferimento all'ambito regionale, un seppur flebile risultato di contenimento del tasso di disoccupazione tra la popolazione NEET sembra correlabile con gli effetti congiunti delle P.A.L. attuate (nazionali e regionali) rifesse nell'andamento della curva dei NEET, che presenta un dato in controtendenza nel 2015, in corrispondenza dell'annuncio della riforma c.d. JOB'S ACT.

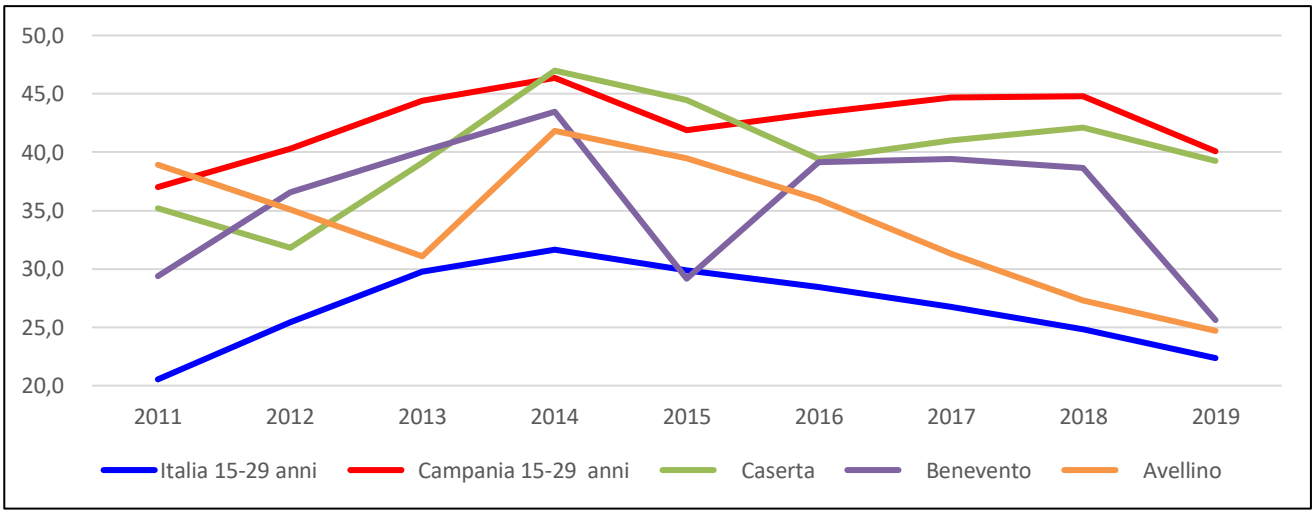
Figura 52: Campania - tasso di disoccupazione tra NEET e forze di lavoro



Fonte: ISTAT - Link:
http://dati.istat.it/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=DCCV_TAXDISOCCU1&Coords=%5bITTER107%5d.%5bITF33%5d&ShowOnWeb=true&Lang=it

Maggiori singolarità emergono dalla lettura della serie storiche della popolazione NEET nelle province di Avellino Benevento e Caserta in cui scostamenti sensibili tra anni consecutivi (e.g.: Caserta 2016 e Benevento 2015 e 2019) se possono trovare una univoca interpretazione di carattere tendenziale presentano oscillazioni a volte dicotomiche spesso frutto di precipue dinamiche territoriali legate a crisi aziendali.

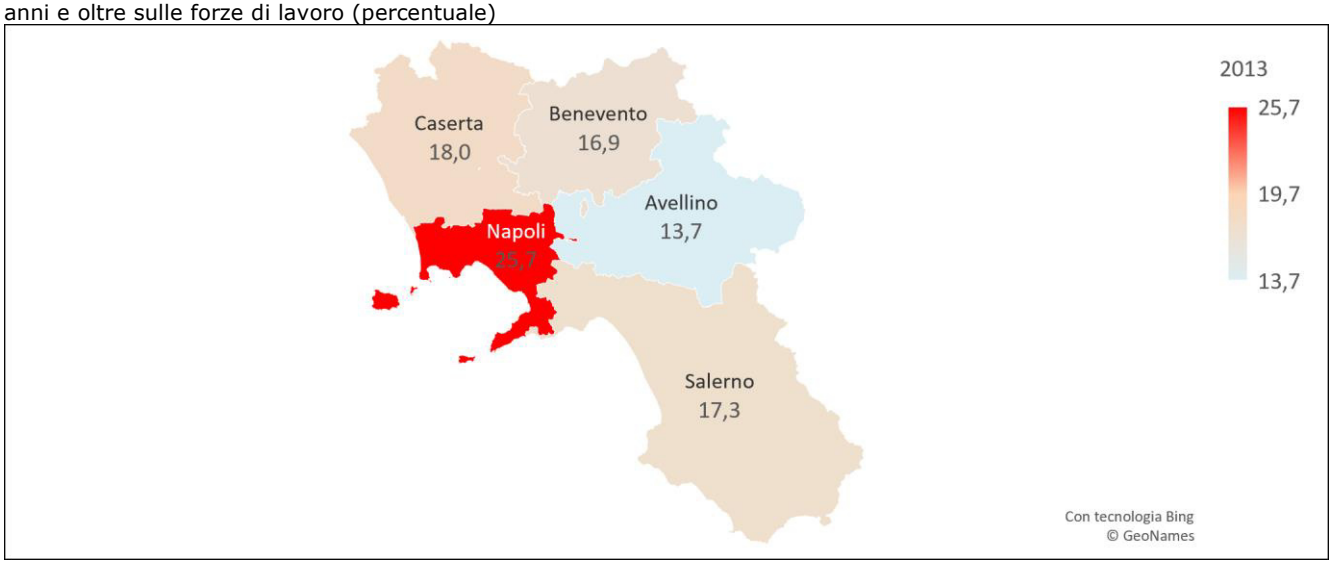
Figura 53: tasso di disoccupazione NEET 15-29 anni



Fonte ISTAT - Link:
http://dati.istat.it/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=DCCV_TAXDISOCCU1&Coords=%5bITTER107%5d.%5bITF33%5d&ShowOnWeb=true&Lang=it

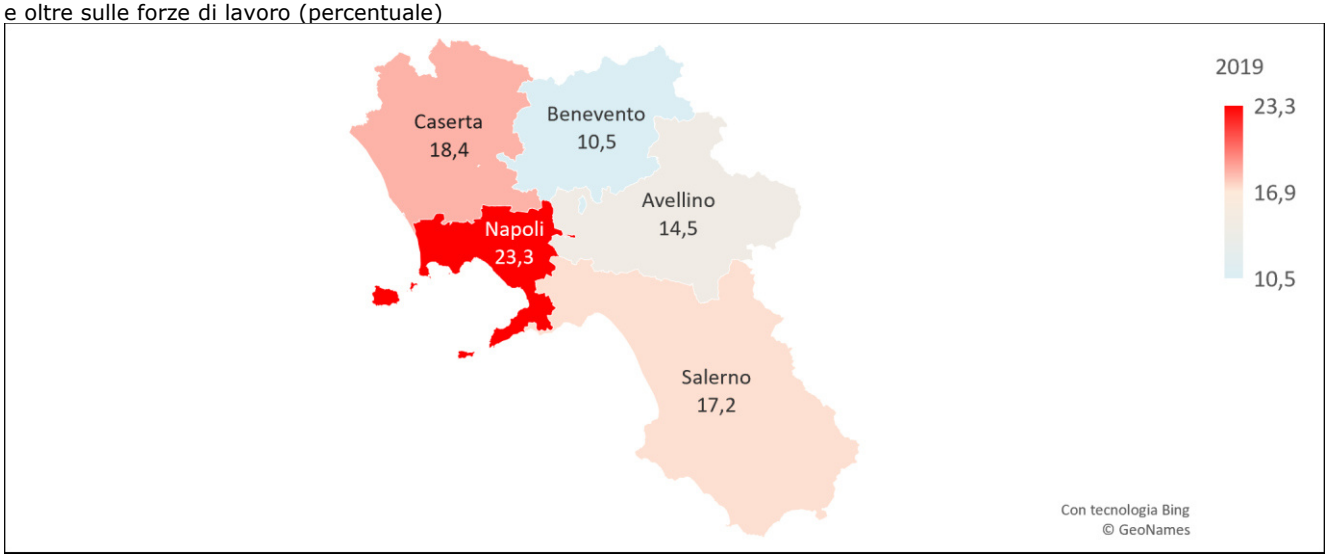
Dalla contestuale consultazione delle seguenti figure (nn. 54 e 55) si rileva infatti come, in Campania, tra il 2013 e 2019, il tasso di disoccupazione tra le forze di lavoro, pur registrando una diversa evoluzione tra i territori provinciali, è da ritenersi certamente più "omogenea" rispetto alle singolarità di cui innanzi detto per la popolazione NEET. A tale proposito si rileva in particolare la necessità da parte dell'AdG di poter disporre di dati capillari, in sede di stesura del rapporto finale previsto per dicembre 2021, per poter approfondire le eventuali interconnessioni tra l'andamento del tasso di disoccupazione, la capacità di intercettare fondi dalle politiche di coesione, crisi aziendali locali e l'andamento demografico della popolazione NEET direttamente interessata dal Programma che, intanto, tra le province dei territori interni di Avellino e Benevento si è ridotta di oltre 7.000 unità nel periodo di tempo 2013-2019.

Figura 54: Campana- annualità 2013 - Tasso di disoccupazione per provincia - Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro (percentuale)



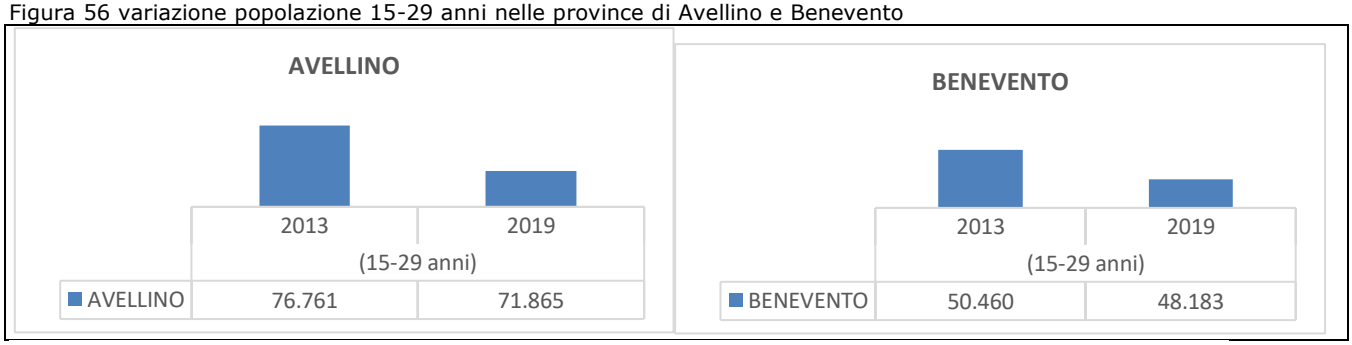
Fonte ISTAT – database Lavoro- Ind. 012_P -link: https://www.istat.it/it/archivio/16777 .

Figura 55: Campana-annualità 2019 - Tasso di disoccupazione per provincia - Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro (percentuale)



Fonte ISTAT – database Lavoro- Ind. 012_P -link: https://www.istat.it/it/archivio/16777

Figura 56 variazione popolazione 15-29 anni nelle province di Avellino e Benevento



Fonte: Istat demografia link: http://demo.istat.it/pop2013/index.html e http://demo.istat.it/pop2020/index.html

Nel suo insieme, la popolazione giovanile campana compresa nella fascia di età 15÷29 anni è divisa in tre macroinsiemi: il gruppo degli occupati, il gruppo degli studenti e di coloro che sono comunque impegnati in percorsi di formazione professionale ed il gruppo di non occupati né inseriti

in percorsi di istruzione e formazione.

La variazione nel tasso totale di giovani NEET della regione Campania ricadenti nella fascia di età tra i 15 ed i 19, calcolato come rapporto tra i giovani appartenenti alla fascia di età 15÷29 non occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione ed il totale della popolazione della corrispondente fascia di età, è riportato nella Tabella 33, che ne evidenzia anche la composizione in termini di genere e, rispetto al 2013 (ultimo anno della precedente programmazione), al 31 dicembre 2019 registra un lieve decremento dell'indice che, però, non sembra ancora aver assunto un andamento costante.

Tabella 37: Tasso giovani NEET (tra 15 e 29 anni) di occupazione giovanile per genere

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Campania	**36,2**	**36,3**	**35,3**	**35,3**	**36,0**	**35,9**	**34,3**
maschi	35,1	35,3	34,0	34,5	34,0	34,1	32,9
femmine	37,5	37,4	36,6	36,1	38,1	37,9	35,8

Fonte: ISTAT, http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_NEET1

3.4. I sussidi alla disoccupazione

Nel 2019 le domande di sussidio di disoccupazione (nuova assicurazione sociale per l'impiego, NASpI) sono aumentate dello 0,8% rispetto all'anno precedente. Fra il 1° gennaio e il 9 maggio 2020 la crescita è stata del 12,2 per cento (14,6% in Italia) rispetto al corrispondente periodo del 2019 (+36,0% regionale considerando il periodo fra il 1° marzo e il 9 maggio)

In un contesto di scarse prospettive occupazionali, il decreto "rilancio" ha esteso la durata del sussidio per tutti coloro per i quali il godimento è terminato a marzo o ad aprile. Ai lavoratori dipendenti domestici, stagionali, intermittenti o in somministrazione, che potrebbero avere un accesso limitato alla NASpI, a causa della frammentarietà delle carriere, sono destinati sussidi di importo e durata variabili. In particolare, il decreto "cura Italia" ha introdotto per il mese di marzo un'indennità di 600,00 euro a favore di alcune tipologie di lavoratori autonomi (professionisti con partita IVA e titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata dell'INPS, lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali) e altre categorie coperte solo parzialmente dagli ammortizzatori sociali ordinari (stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, operai agricoli a tempo determinato, lavoratori dello spettacolo non dipendenti).

Secondo i dati dell'INPS, al 22 maggio 2020, in Campania erano state accolte 304.000 domande di sussidio, per un importo complessivo di 182,4 milioni di euro, pari al 7,7 per cento del totale nazionale; per il 76 per cento dei casi si è trattato di sussidi richiesti da partite IVA e lavoratori autonomi.

Banca d'Italia [65] si ritiene che, presumibilmente, in Campania, per la maggiore presenza di lavoratori irregolari e di inattivi, il numero di sussidi in rapporto alla popolazione tra i 15 e i 70 anni è stato inferiore alla media italiana (7,3% e 9,3%, rispettivamente) come deducibile anche dalle stime dell'Istat, che attribuiscono al tasso di irregolarità degli occupati in Campania nel 2017, ultimo anno disponibile, un valore pari al 19,8 per cento (13,1% in Italia).

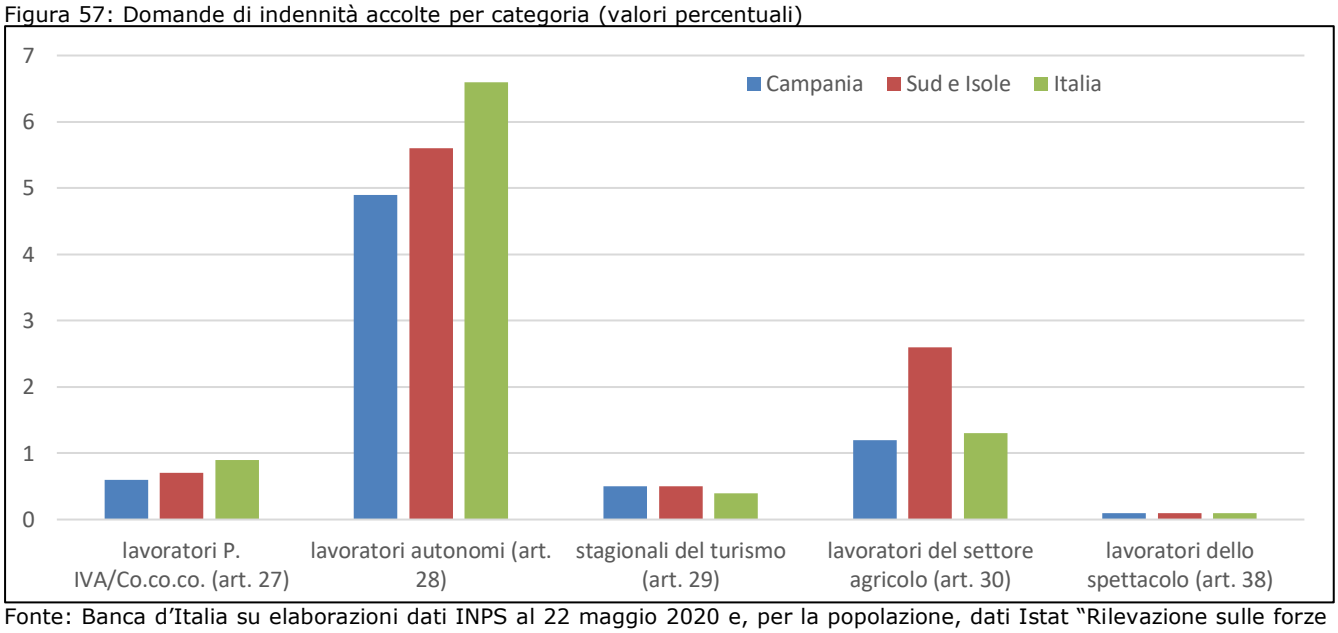
[65] Banca d'Itali Economie regionali – Campania – giugno 2020

Tabella 38: Distribuzione delle indennità ex artt. 27-30 e 38 ex DL 18/2020 per categoria di sussidiati *(valori percentuali)*
Domande di indennità accolte [66](valori percentuali)

Percettori indennità	Campania	Sud e Isole	Italia
Lavoratori P. IVA/Co.co.co. (art. 27)	0,6	0,7	0,9
Lavoratori autonomi (art. 28)	4,9	5,6	6,6
Stagionali del turismo (art. 29)	0,5	0,5	0,4
Lavoratori del settore agricolo (art. 30)	1,2	2,6	1,3
Lavoratori dello spettacolo (art. 38)	0,1	0,1	0,1
Totale	**7,3**	**9,5**	**9,3**

Fonte: Banca d'Italia su elaborazioni dati INPS al 22 maggio 2020 e, per la popolazione, dati Istat "Rilevazione sulle forze di lavoro"

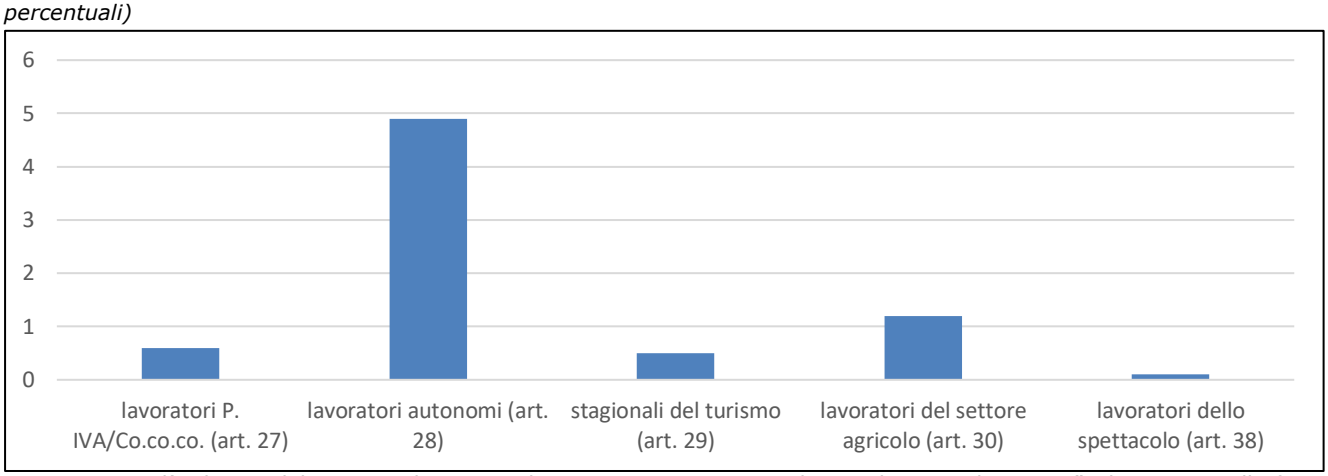
Figura 57: Domande di indennità accolte per categoria (valori percentuali)



Fonte: Banca d'Italia su elaborazioni dati INPS al 22 maggio 2020 e, per la popolazione, dati Istat "Rilevazione sulle forze di lavoro"

[66] Domande accolte in rapporto alla popolazione tra i 15 e i 70 anni. Le categorie rappresentate sono quelle di cui ai segg. articoli del DL 18/2020: art. 27, professionisti titolari di partita IVA e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata; art. 28, lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali; art. 29, stagionali del turismo e degli stabilimenti termali; art. 30, operai agricoli a tempo determinato; art. 38, lavoratori dello spettacolo. La popolazione è stimata come media del 2019.

Figura 58: Campania - Distribuzione delle indennità ex artt. 27-30 e 38 ex DL 18/2020 per categoria di sussidiati *(valori percentuali)*



Fonte: Banca d'Italia su elaborazioni dati INPS al 22 maggio 2020 e, per la popolazione, dati Istat "Rilevazione sulle forze di lavoro"

Sulla base dei dati disponibili dai pagamenti effettuati al 30 aprile 2020, che rappresentano l'82 per cento delle domande accolte, i beneficiari sono in maggioranza uomini appartenenti alla fascia di età tra i 45 e i 54 anni (cfr. tab. 39).

Tabella 39: Erogazioni delle indennità ex artt. 27-30 e 38 del DL 18/2020 per caratteristiche del percettore (1) *(valori percentuali)*

	Campania				Italia			
	Lav. aut./ P. IVA / Co.co.co.	Stagionali turismo e operai agricoli	Lavoratori dello spettacolo	Totale	Lav. aut./ P. IVA / Co.co.co.	Stagionali turismo e operai agricoli	Lavoratori dello spettacolo	Totale
Genere								
Femmine	2,6	1,4	..	4,1	3,9	1,2	..	5,1
Maschi	6,2	1,5	0,1	7,7	8,3	1,7	0,1	10,0
Classe di età								
15-34 anni	2,9	1,2	0,1	4,1	3,7	1,5	0,1	5,3
35-44 anni	6,4	1,9	0,1	8,4	8,1	1,9	0,1	10,0
45-54 anni	6,6	2,0	..	8,6	9,2	1,8	..	11,0
55-70 anni	3,3	1,1	..	4,3	4,7	0,9	.	5,6
Paese di nascita (2)								
Italia	4,5	1,2	..	5,8	6,4	1,2	0,1	7,6
Estero	3,3	4,3	..	7,6	3,9	3,1	..	7,0
Totale	**4,4**	**1,4**	**..**	**5,9**	**6,0**	**1,4**	**0,1**	**7,5**

(1) Pagamenti delle indennità di cui al DL 18/2020 per caratteristiche del percettore in rapporto alla rispettiva popolazione media nel 2019 tra i 15 e i 70 anni (o altra fascia di età specificata). – (2) L'informazione sul paese di nascita dei beneficiari delle indennità è desunta dal codice fiscale.
Fonte: Banca d'Italia su elaborazioni dati INPS al 22 maggio 2020 e, per la popolazione, dati Istat "Rilevazione sulle forze di lavoro"

Le successive disposizioni normative contenute nel decreto interministeriale 30 aprile 2020 n. 10 e nel decreto "rilancio" hanno esteso la platea dei soggetti legittimati a percepire l'indennità a categorie inizialmente escluse, quali i lavoratori stagionali degli altri settori, gli intermittenti con almeno trenta giornate lavorate nei tredici mesi terminanti a gennaio 2020, gli autonomi privi di partita IVA, i venditori a domicilio, i lavoratori in somministrazione impiegati nel turismo e i lavoratori domestici. Il decreto "rilancio" ha inoltre previsto il rinnovo automatico del sussidio per il mese di aprile per coloro che lo avevano già percepito a marzo; per il mese di maggio, per i lavoratori autonomi l'ammontare dei bonus è più generoso, ma è legato a requisiti quali l'entità del fatturato e il calo tendenziale dei ricavi in aprile.

A integrazione di tali sussidi, la Regione Campania ha erogato ulteriori contributi per un valore di

1 MLD di euro nell'ambito del "Piano per l'emergenza socio-economica" ed DGR 170/2020 e ss. mm. ii.

Alla fine di maggio risultavano concessi quasi 40.000 aiuti per un valore di 1.000,00 euro ciascuno e ulteriori 190.000 per un importo medio di 380 euro; relativamente alle misure attuate dalle Camere di Commercio provinciali, risultavano concessi 134 aiuti, per un totale di circa 200.000 euro.

3.5. Il gender gap

Approfondendo le dinamiche occupazionali in un'ottica di genere, complessivamente, al 31 dicembre 2019 il tasso di occupazione femminile in Campania non è aumentato, restando in linea con il dato medio registrato dalle altre regioni del Mezzogiorno (<1%), e cumulando un incremento complessivo del 1,61 per cento rispetto all'inizio del programma. Anche se la tendenza all'incremento sembra confermare un *trend* di ascesa, essa registra comunque un valore molto più basso rispetto a quello che si sta registrando nel resto dell'Italia, per cui non è idonea a ridurre il divario. Nel 2020, per effetto della pandemia da COVID-19, in appena un semestre, si sono azzerati i progressi dell'indicatore dal valore del 2016.

Tabella 40: Tasso di occupazione femminile classe di età: 15 anni e più

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	T1-2020	T2-2020
Italia	34,58	34,72	35,28	35,86	36,26	36,7	36,2	35,4
Nord	41,21	41,19	41,96	42,61	42,96	43,4	43,2	42,1
Centro	39,21	39,36	39,45	40,12	40,52	41,0	40.4	39,7
Mezzogiorno	23,05	23,40	23,93	24,35	24,76	25,0	24,3	23,9
Campania	**21,49**	**21,46**	**22,37**	**22,92**	**23,10**	**23,0**	**--**	**--**

(--) serie non ancora pubblicata
Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_FORZLV1#

Tabella 41: Donne titolari di imprese individuali iscritte nei registri delle Camere di Commercio italiane

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Italia	856.363	850.874	847.074	846.808	845.895	840.889
- Nord	340.833	340.401	339.576	339.336	338.953	337.317
- Centro	176.955	176.624	175.598	175.266	174.534	173.476
- Mezzogiorno	338.575	333.849	331.900	332.206	332.408	330.096
Totale regioni meno sviluppate	276.557	272.524	271.113	271.668	272.186	270.443
Campania	87.357	86.555	86.120	86.222	86.608	86.097

Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati Infocamere

In valori assoluti, al 31 dicembre 2018, ultimo anno disponibile, il numero di donne titolari di imprese individuali ha perso tutto il recupero registrato l'anno precedente, scendendo addirittura al di sotto del valore registrato nel 2013, ultimo anno della programmazione precedente. L'indice di imprenditorialità femminile relativo al 2018, quindi, conferma il trend di riduzione dell'incidenza dell'imprenditorialità femminile nell'arco del periodo considerato.

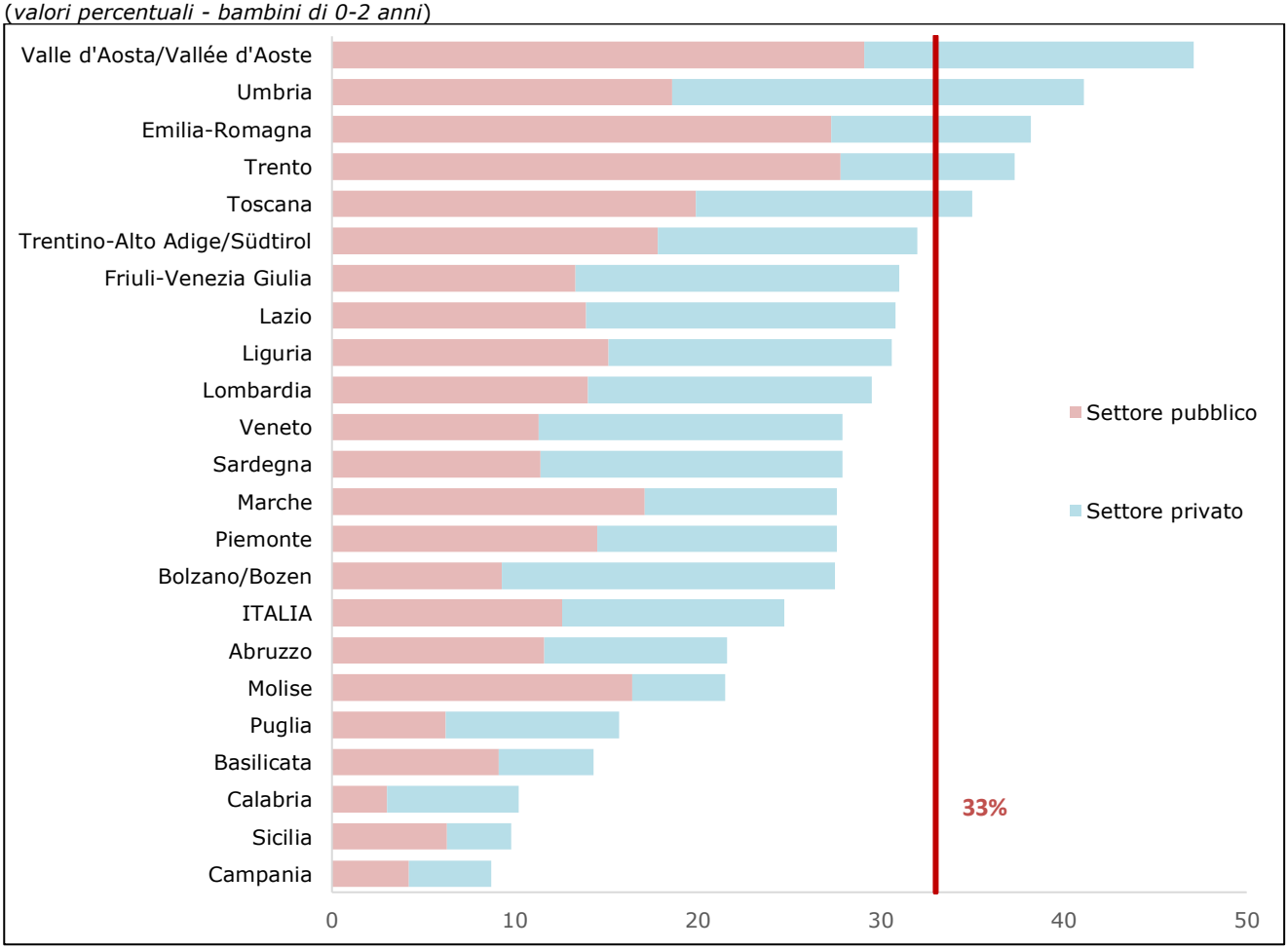
Sul *gender gap* occupazionale incidono indirettamente tutta una serie di servizi di cura alla famiglia. Tra questi, incide in modo rilevante l'offerta di servizi socio educativi per la prima infanzia. Nell'anno scolastico 2017/2018 sul territorio nazionale sono risultati attivi 13.145 servizi educativi per la prima infanzia. I posti disponibili, di cui il 51 per cento pubblici, coprono solo il 24,7 per cento degli utenti potenziali, costituiti dai bambini con meno di 3 anni [67].

In Italia si può ritenere che il livello dei servizi socio educativi per la prima infanzia sia

[67] ISTAT – Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro – Audizione XI commissione Lavoro pubblico e privato – Camera dei deputati – 26 febbraio 2020; link: https://www.istat.it/it/files/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pd

complessivamente scarso e mal distribuito sul territorio. In termini di posti disponibili nei servizi educativi pubblici e privati, diverse regioni del Centro-nord hanno infatti superato già da alcuni anni l'obiettivo del 33 per cento (Valle d'Aosta, Provincia Autonoma di Trento, Emilia Romagna, Toscana e Umbria), al Nord e al Centro la ricettività è molto prossima a tale risultato con valori non lontani dal 30 per cento; nel Mezzogiorno, invece, si è ancora lontani dal target tanto che, ad eccezione della Sardegna (27,9%), tutte le altre regioni hanno una copertura dei posti sulla popolazione di riferimento al di sotto della media nazionale. Agli estremi della graduatoria nazionale troviamo la Valle D'Aosta, dove 47 bambini su 100 hanno un posto e la Campania, dove meno di 9 bambini possono avere accesso al servizio.

Figura 59: Posti pubblici e privati nei servizi socio-educativi per la prima infanzia per regione - Anno educativo 2017/2018- (*valori percentuali - bambini di 0-2 anni*)

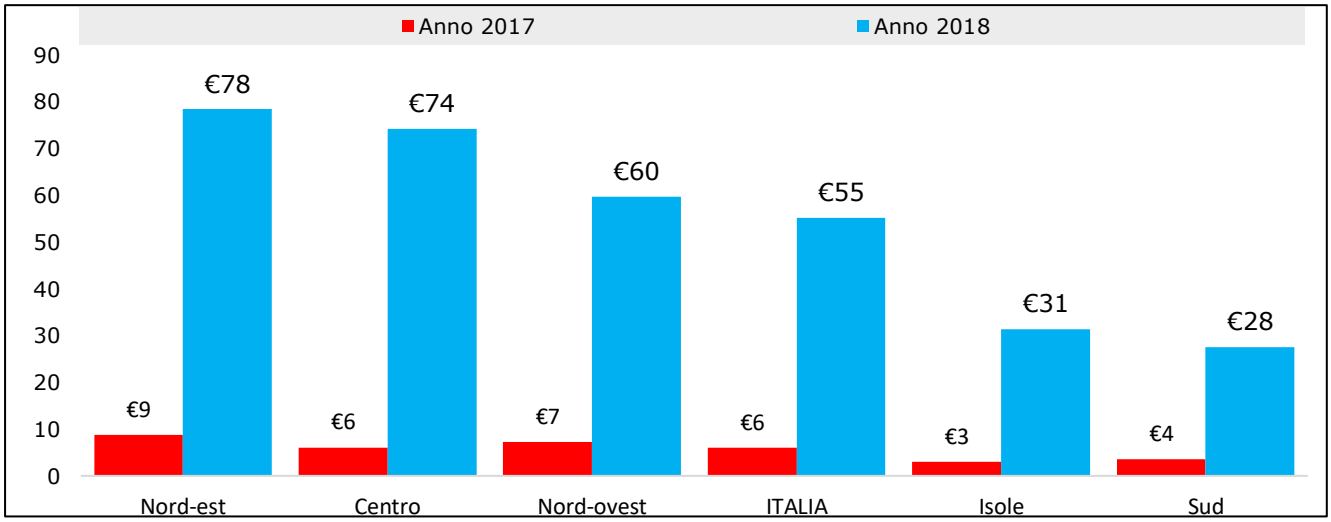


Fonte: Istat, Rilevazione sugli interventi e servizi sociali dei comuni singoli o associati - Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro – Audizione XI commissione Lavoro pubblico e privato – Camera dei deputati – 26 febbraio 2020; link: https://www.istat.it/it/files/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf

Gli squilibri territoriali sopra descritti per quel che riguarda l'offerta di servizi, sia pubblici che privati, sembrano penalizzare anche le potenzialità delle misure di sostegno alla domanda. Ovviamente, il fenomeno necessita di grande attenzione atteso che le politiche di coesione sussidiano gli interventi pubblici messi in atto e, in tal senso, va ricordato che, nonostante con la legge n. 232/2016, art. 1 comma 355, si è istituita l'erogazione, a decorrere dal 2017, di un buono annuo di 1.000 euro (incrementato a 1.500 dal 2019) a copertura di spese sostenute per asili nido pubblici e privati o per l'acquisto di servizi di assistenza domiciliare per bambini affetti da gravi patologie croniche (c.d. bonus asilo nido). Tale misura è stata utilizzata relativamente poco nel primo anno, con 24.990 utenti (per un totale di 8.579.750,00 euro) e ha avuto più ampia diffusione a partire dal 2018, con 121.500 utenti per 75.887.879,00 di euro di spesa.

La distribuzione delle risorse sul territorio risulta disomogenea, riflettendo la diversa disponibilità di servizi e di posti. A livello regionale si osservano più alte percentuali di utenti del bonus asili nido in corrispondenza di più alte dotazioni dei servizi per la prima infanzia.

Figura 60: Bonus asilo nido: contributo pro-capite per ripartizione geografica - Anni 2017-2018



Fonte: Istat, Rilevazione sugli interventi e servizi sociali dei comuni singoli o associati - Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro – Audizione XI commissione Lavoro pubblico e privato – Camera dei deputati – 26 febbraio 2020; link: https://www.istat.it/it/files/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf

Su questa situazione di squilibrio territoriale nell'ambito del POR Campania FSE 2014/202 con la Priorità 8.iv dell'ASSE I, Risultato/Azione RA 8.2, è stato fissato il target: "Aumentare l'occupazione femminile".

La priorità vuole incidere sulla riduzione del *gender gap* in tutti i settori, incluso l'accesso all'occupazione e alla progressione della carriera, la conciliazione della vita professionale con la vita privata e la promozione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Il cambiamento generato dalle azioni intraprese nell'ambito di questa priorità è rilevabile attraverso l'analisi di due indicatori di contesto:

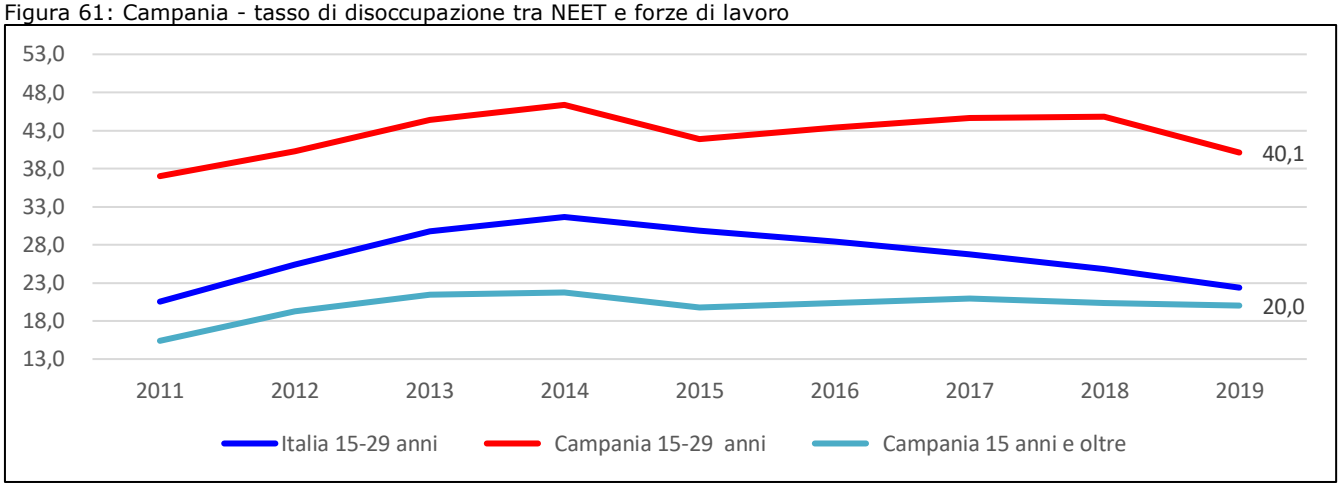
- il tasso di occupazione femminile;
- il tasso di imprenditorialità femminile.

3.6. I giovani e il mercato del lavoro in Campania

L'andamento regressivo sul fronte occupazionale in regione Campania si conferma anche per la popolazione attiva nella classe di età 15-24 anni, diversamente dalle aree del Centro e del Nord dove, in particolare, si consolida una tendenza crescente del numero di occupati.

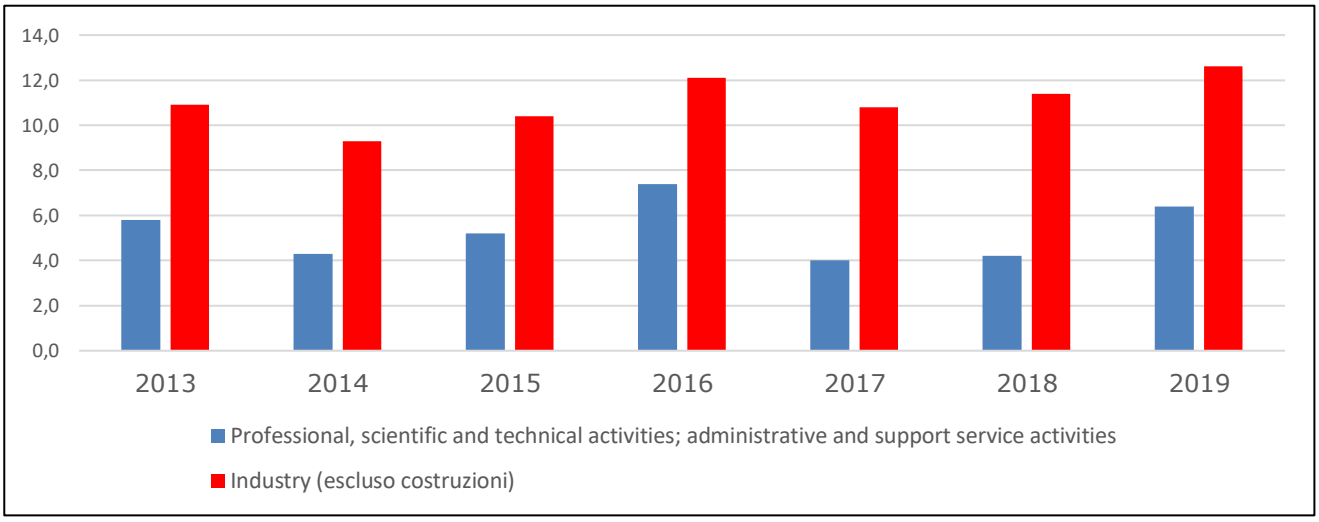
Una lettura di dettaglio del fenomeno occupazionale giovanile offre elementi dirimenti per una comprensione delle principali dinamiche del mercato del lavoro e la stretta dipendenza con gli *skill* formativi che caratterizzano le forze di lavoro giovanili. Sempre in riferimento alla classe di età 15-24 anni, il settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche, infatti, diversamente dall'andamento medio generale (di cui si riporta il grafico per comodità di lettura), anche in Campania, in controtendenza al dato medio regionale, vede cresce l'occupazione nell'ultimo triennio. Verosimilmente tale fenomeno è correlato alle politiche di *upgrading* in atto soprattutto nel comparto hi-tech e delle MPMI in generale, che mantiene saldamente al centro del dibattito sull'efficacia della *policy* regionale la formazione non generalista, ma orientata alla minimizzazione dello *skill mismatch*. (cfr. fig. 63).

Figura 61: Campania - tasso di disoccupazione tra NEET e forze di lavoro



Fonte: ISTAT - Link:
http://dati.istat.it/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=DCCV_TAXDISOCCU1&Coords=%5bITTER107%5d.%5bITF33%5d&ShowOnWeb=true&Lang=it

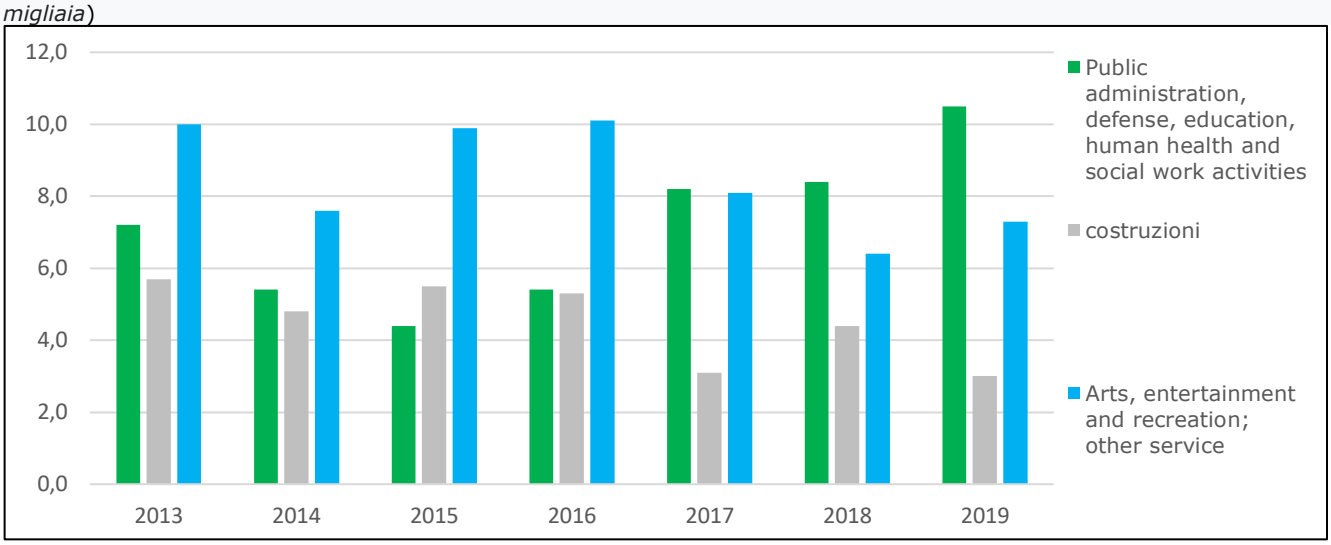
Figura 62: Campania - classe di età 15 -64 anni - Occupati per Attività professionali, scientifiche e tecniche; attività amministrative e di servizi di supporto (*valori in migliaia*)



Fonte: EUROSTAT – link:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_R_LFE2EN2__custom_69690/default/table?lang=en

Sempre in relazione alla fascia di età 15-24 anni, nella figura seguente è rappresentata la differente situazione occupazionale delle forze lavoro assorbite dal mercato "classico" del lavoro in Campania.

Figura 63 Campania - classe di età 15 -64 anni - Occupati settore Costruzioni, PA e difesa, Arti e spettacolo (*valori in migliaia*)



Fonte: EUROSTAT – link: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_R_LFE2EN2__custom_69860/default/table?lang=en

Complessivamente, in Campania il settore delle costruzioni riveste ancora il principale riferimento occupazionale, tant'è che la crisi del settore ha pesantemente condizionato il dato medio dell'occupazione regionale, anche tra i giovani, non lasciando emergere un dinamismo del mercato del lavoro comunque esistente e simbiotico con quello dell'industria e delle MPMI in particolare. Queste ultime, infatti, stanno investendo in modo determinante nel perseguimento di nuove strategie aziendali, fortemente orientate all'elevata specializzazione settoriale grazie anche al sostegno fornito tanto da politiche fiscali e giuslavoristiche nazionali che da aiuti finanziari agevolati dalle politiche di coesione. L'*upgrade* ricercato passa, quindi, necessariamente, per la ricerca sul mercato di giovani e non, purché in possesso di idonei *skill* professionali su cui investire, per competere sul mercato internazionale.

Nell'ultimo biennio, nel contrasto al tracollo occupazionale tra i giovani campani, un ruolo importante è ricoperta dall'assorbimento nel settore PA e difesa, con chiara prevalenza nel comparto della difesa.

Le deduzioni appena sviluppate trovano riscontro anche nell'indagine Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, che ben sintetizza le profonde distanze che si stanno istaurando tra i giovani (15-29 anni) e il resto delle forze di lavoro, così come tra professionalità specialistiche e non qualificate.

Tabella 42: Campania - Lavoratori previsti in entrata per gruppo professionale omogeneo secondo la classe di età

Dirigenti, professionisti con elevata specializzazione e tecnici	Entrate previste (v.a.)	di cui (%)	
		15-29 anni	indiffe-rente
Dirigenti e direttori	40	0,0	0,0
Specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche	390	34,1	23,3
Progettisti, ingegneri e professioni assimilate	240	24,4	4,2
Farmacisti, biologi e altri specialisti delle scienze della vita	100	23,2	27,4
Medici e altri specialisti della salute	---		
Tecnici della sanità, dei servizi sociali e dell'istruzione	480	24,6	29,3
Specialisti in scienze economiche e gestionali di impresa	190	17,3	10,3
Tecnici amministrativi, finanziari e della gestione della produzione	240	24,5	6,2
Tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale	1320	17,5	13,0
Specialisti in discipline artistiche e in scienze umane e sociali	120	10,1	58,0
Specialisti della formazione e insegnanti	1330	15,6	40,6
Tecnici dei servizi alle persone	410	8,1	28,2
Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	1030	24,4	10,6

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior – link: https://excelsior.unioncamere.net/documenti/previsionimensili/doc.php?id=4754&spec=relateditems

Tabella 43: Campania - Lavoratori previsti in entrata per gruppo professionale omogeneo secondo la classe di età

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	Entrate previste (v.a.)	di cui (%)	
		15-29 anni	indiffe-rente
Addetti accoglienza, informazione e assistenza della clientela	510	36,0	41,3
Personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali	1140	33,7	23,4
Addetti alla gestione dei magazzini, della logistica e degli acquisti	140	40,3	23,0
Commessi e altro personale qualificato nella grande distribuzione	720	61,9	10,9
Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso	2080	60,0	15,5
Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici	2220	41,1	11,0
Operatori dell'assistenza sociale, in istituzioni o domiciliari	700	15,2	18,3
Operatori della cura estetica	400	48,1	15,9
Professioni specifiche nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	30	32,4	38,2
Professioni specifiche degli altri servizi alle persone	100	40,4	3,8

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior – link: https://excelsior.unioncamere.net/documenti/previsionimensili/doc.php?id=4754&spec=relateditems

Tabella 44: Campania - Lavoratori previsti in entrata per gruppo professionale omogeneo secondo la classe di età

Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	Entrate previste (v.a.)	di cui (%)	
		15-29 anni	indiffe-rente
Operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici	2520	18,0	20,7
Operai specializzati e conduttori di impianti nell'industria alimentare	680	14,6	45,1
Operai specializzati e condutt. di impianti nelle ind. tessili, abbigl., calz.	550	13,0	15,0
Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	810	25,6	8,8
Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	750	22,2	9,3
Operai specializzati nelle industrie del legno e della carta	90	27,7	11,7
Operai specializzati nelle industrie chimiche e della plastica	70	43,8	21,9
Operai specializzati in altre attività industriali	150	35,7	29,2
Conduttori di mezzi di trasporto	2080	10,0	31,3
Conduttori di macchinari mobili	430	15,2	25,6

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior – link: https://excelsior.unioncamere.net/documenti/previsionimensili/doc.php?id=4754&spec=relateditems

Tabella 45: Campania - Lavoratori previsti in entrata per gruppo professionale omogeneo secondo la classe di età

Professioni non qualificate	Entrate previste (v.a.)	di cui (%)	
		15-29 anni	indiffe-rente
Personale generico nelle costruzioni	120	9,9	64,5
Personale non qualificato nella logistica, facchini e corrieri	980	41,6	21,3
Personale non qualificato nelle attività commerciali e nei servizi	130	25,6	43,6
Personale non qualificato nei servizi di pulizia e i altri servizi alle persone	1530	21,2	33,7
Personale non qualificato nelle attività industriali e assimilati	280	4,6	46,1

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior – link: https://excelsior.unioncamere.net/documenti/previsionimensili/doc.php?id=4754&spec=relateditems

Già da questa prima disamina di carattere generale, nelle more del necessario approfondimento in sede di rapporto conclusivo, è possibile cogliere alcune eloquenti caratterizzazioni dell'offerta lavorativa regionale quali, ad esempio le maggiori opportunità di impiego giovanile in professioni tecniche e specialistiche (ingegneri e tecnici) e nel settore dei servizi di accoglienza e ristorazione connessi ai nuovi modelli di turismo–ed una marginalizzazione degli "over" con prospettive di ingresso nel modo del lavoro solo per professioni non qualificate.

3.7. Politiche attive del lavoro in Campania: il Piano del Lavoro e il POR Campania FSE 2014/2020:

La Regione Campania, con il Piano del Lavoro approvato con DGR n. 420 del 27/07/2016, ha deciso di dotarsi di una strategia sistemica per affrontare la grave situazione di disoccupazione strutturale e congiunturale attraverso azioni dedicate al reinserimento lavorativo e allo sviluppo di nuova occupazione cofinanziate con fondi FSE. A tale scopo l'Ente regionale ha attivato un pacchetto organico di iniziative in favore dei giovani e dei soggetti svantaggiati, esclusi dai cicli produttivi, volte a migliorare l'offerta formativa e le opportunità occupazionali.

Gli interventi si allineano agli obiettivi dell'Asse I del POR Campania FSE 2014-2020, e quindi all'obiettivo tematico 8, ossia promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità, e sostenere la mobilità dei lavoratori. Più nel dettaglio, si punta al raggiungimento dei cosiddetti "obiettivi specifici" tra cui:

- favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata;
- favorire la permanenza al lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi a seguito di piani di ristrutturazione aziendale;
- migliorare l'efficacia e la qualità dei servizi al lavoro, contrastare il lavoro sommerso.

In particolare, le misure di P.A.L. messe in campo con il Programma, in coerenza con le vigenti normative, sono state indirizzate secondo una visione strategica tendente a perseguire un ottimale uso del *mix* di risorse finanziarie provenienti dai fondi comunitari, nazionali e regionali nonché, una maggiore efficacia delle politiche attive del lavoro nel sostenere un modello di sviluppo che coniughi competitività ed inclusione sociale, in aderenza alle quattro direttrici indicate nella **S**trategia **E**uropea per l'**O**CCUPAZIONE (SEO)che, lo ripetiamo, sono:

1. **OCCUPABILITÀ:** migliorare le capacità di un individuo di inserirsi nel mercato del lavoro;
2. **ADATTABILITÀ:** aggiornare le conoscenze individuali per renderle compatibili con le esigenze del mercato;
3. **IMPRENDITORIALITÀ:** sviluppare qualità e spirito imprenditoriale per avviare un'azienda e contribuire all'autoimpiego;
4. **PARI OPPORTUNITÀ:** favorire politiche di uguaglianza e parità per aumentare i tassi di occupazione giovanile e femminile.

I suddetti quattro pilastri della Strategia Europea per l'Occupazione sono stati tradotti dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) in cinque gruppi di intervento:

- Creazione diretta e temporanea di posti di lavoro;
- Servizi di orientamento e collocamento lavorativo;
- Servizi di formazione e riqualificazione professionale;
- Servizi e sostegno finanziario all'autoimpiego ed alla nuova imprenditorialità;
- Incentivi all'occupazione e sussidi di disoccupazione.

La Giunta Regionale della Campania, il 13 marzo 2018, in ottemperanza al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive), ha deliberato il **Piano di Rafforzamento triennale dei Servizi Pubblici per il lavoro della Regione Campania** in armonia con quanto contemplato a livello nazionale, con l'intento di definire un percorso da realizzare nell'arco temporale di 36 mesi, nell'ambito delle seguenti aree, tra loro integrate:

1. **Ridefinizione e potenziamento dei sistemi informativi**, con interventi di adeguamento normativo in materia di lavoro (fascicolo elettronico del lavoratore, integrazione sistemi regionali di supporto alla gestione dei percorsi di politica attiva, albi enti accreditati, sistemi di monitoraggio, ecc.);
2. **Rafforzamento delle competenze degli operatori dei Centri per l'Impiego**, con un piano di rafforzamento delle competenze degli operatori e della centralità del ruolo del soggetto pubblico quale pivot dell'organizzazione territoriale dei servizi erogabili al cittadino;
3. **Rafforzamento dei servizi intensivi di ricerca attiva di lavoro e assistenza all'autoimpiego**, migliorando i servizi e, soprattutto, potenziando i servizi attivabili nell'area della gestione dell'incrocio domanda offerta di lavoro.

3.8. L'ASSE I del POR Campania FSE 2014/2020

Coerentemente con il programma degli investimenti sulle condizioni infrastrutturali alla base della competitività del sistema produttivo e dell'economia campana, l'insieme degli interventi previsti dall'Asse I, Occupazione in favore degli individui, e quindi della forza lavoro, è finalizzato a contrastare le maggiori criticità presenti di carattere "strutturale", aggravatesi sensibilmente per effetto della persistente crisi socio-sanitaria in conseguenza della pandemia da COVID-19; tra questi, in primo luogo, la difficoltà di offrire opportunità di inserimento lavorativo stabili ed adeguate ai fabbisogni.

Ovviamente, l'efficacia dell'azione ascrivibile al FSE è "misurata" dalla batteria di indicatori specifici di risultato e di realizzazione (indicatori di output) valorizzati dall'attuazione delle priorità dell'ASSE, che si riportano di seguito:

- **priorità 8.i**, "*accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro, anche attraverso iniziative locali per l'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale*";
- **priorità 8.ii**, "*integrazione sostenibile nel mercato del lavoro dei giovani (FSE), in particolare quelli che non svolgono attività lavorative, non seguono studi né formazioni, inclusi i giovani a rischio di esclusione sociale e i giovani delle comunità emarginate, anche attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani*";
- **priorità 8.iv** "*uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, incluso l'accesso all'occupazione e alla progressione della carriera, la conciliazione della vita professionale con la vita privata e la promozione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore*";
- **priorità 8.v** "*adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori al cambiamenti*";
- **priorità 8.vii** "*modernizzazione delle istituzioni del mercato del lavoro, come i servizi pubblici e privati di promozione dell'occupazione, migliorando il soddisfacimento delle esigenze del mercato del lavoro, anche attraverso azioni che migliorino la mobilità professionale transnazionale, nonché attraverso programmi di mobilità e una migliore cooperazione tra le istituzioni e i soggetti interessati*".

Complessivamente, in materia di PAL, il POR Campania FSE 2014/20 sta intervenendo in modo sinergico, attraverso un *mix* di interventi in materia di formazione, aiuti diretti e decontribuzione quali, ad esempio:

1. percorsi che puntano al successo formativo e ad una rapida transizione dalla scuola al lavoro (es. Formazione duale, ITS, IFTS, Centri sperimentali di sviluppo delle competenze);
2. formazione continua e individuazione di percorsi di aggiornamento e riqualificazione delle competenze di lavoratori ex percettori, misure di contrasto al rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
3. integrazione con interventi di livello nazionale, tra cui Garanzia Giovani.

Per il raggiungimento di questi obiettivi prestabiliti, il quadro finanziario dell'Asse I del Programma riserva una dotazione complessiva di 312.606.000,00 euro, pari al 37,34 per cento del suo valore totale. L'avanzamento attuativo dell'ASSE è riassunto nella tabella seguente.

Tabella 46: Avanzamento finanziario dell'Asse I per priorità di investimento al 31/12/2019 vs 10/10/2020

	Dotazione Finanziaria [€]	Importo Programmato [€]		Impegni Giuridicamente Vincolanti [€]		Numero progetti	Importo Liquidato [€]		Importo certificato [€]	
Priorità 8.i 2020	103.338.000,00	114.850.000,00	↓	56.291.605,10	↓	2.447	27.218.172,66	↑	12.748.505,89	↑
Priorità 8.i 2019		125.600.000,00		96.151.600,56		2.446	18.385.750,48		11.894.571,21	
Priorità 8.ii 2020	108.878.000,00	121.774.470,00	↑	49.408.459,14	↓	1.582	22.120.772,89	↑	30.993.459,81	↑
Priorità 8.ii 2019		112.188.470,00		87.934.161,20		1.574	20.994.494,84		29.386.277,16	
Priorità 8.iv 2020	41.864.000,00	56.864.000,00	↑	12.818.186,00	↓	331	4.433.515,28	↑	2.934.376,21	↑
Priorità 8.iv 2019		42.864.000,00		26.406.965,60		331	3.763.036,00		2.783.674,82	
Priorità 8.v 2020	41.864.000,00	42.293.009,91	↑	40.488.049,12	↑	125	11.200.885,20	↑	9.823.114,30	↑
Priorità 8.v ** 2019		1.000.000,00		11.683.413,09		123	9.860.153,84		5.460.944,96	
Priorità 8.vii 2020	16.662.000,00	16.662.000,00	↔	12.997.257,48	↑	2	5.198.903,01	↑	1.1190.987,10	↑
Priorità 8.vii 2019		16.662.000,00		6.997.257,48		2	2.798.903,00		1.199.987,10	
Totale Asse I 2020	**312.606.000,00**	**352.443.479,91**	↑	**172.003.556,84**	↓	**4.487**	**70.172.249,04**	↑	**67.690.443,31**	↑
Totale Asse I 2019		**298.564.470,00**		**229.173.397,93**		**4.476**	**55.802.338,16**		**50.725.457,25**	

* *su questa priorità incide quota parte di un progetto imputato prevalentemente alla priorità 8.i, non scorporato

Fonte: elaborazione U.S. NVVIP su dati AdG POR FSE Campania nota AdG POR Campania FSE 2014/2020 prot.289861 del 9/5/2019, pec AdG POR Campania FSE del 26/3/2020 e del 30/3/2020; nota AdG POR Campania FSE 2014/2020 prot. 495999 del 21/10/2020

Il dettaglio della programmazione degli interventi previsti sull'Asse I, per priorità, è riportato nelle tabelle seguenti.

Tabella 47: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.i – interventi programmati

Procedura	Priorità	Importo Programmato	IGV	N. progetti
Decontribuzione	8.i	€ 20.000.000,00	€ 9.500.000,00	1.389
Percorsi di politica attiva presso gli Uffici Giudiziari	8.i	€ 600.000,00	€ 350.000,00	1
APU - percorsi lavorativi presso PA per ex percettori di sostegno al reddito	8.i	€ 41.000.000,00	€ 8.735.507,10	245
Catalogo - FILA (Azione B e C)	8.i		€ 12.997.430,00	744
Piano formazione lavoro catalogo formativo	8.i		€ 15.998.668,00	67
"Approvazione protocollo d'intesa per la realizzazione di azioni nei settori della legalità e sicurezza. Programmazione interventi in tema di sicurezza e legalità."	8.i	€ 1.000.000,00		0
Piano per il lavoro	8.i	€ 44.000.000,00	€ 8.710.000,00	1
Laboratorio di talenti	8.i	8.000.000,00		0
Raccolta di manifestazione di interesse da parte dei Palazzi di Giustizia interessati alla realizzazione di percorsi integrati di politica attiva presso Uffici del Giudice di Pace destinati a giovani disoccupati campani laureati in discipline giuridiche	8.i	€ 250.000,00		0

Fonte: elaborazione dell'U.S. NVVIP su dati AdG nota AdG POR Campania FSE 2014/2020 prot. 495999 del 21/10/2020

Tabella 48: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.ii – interventi programmati

Procedura	Priorità	Importo Programmato	IGV	N. progetti
Benessere Giovani	8.ii	€ 4.613.000,00	€ 4.261.618,48	114
Decontribuzione	8.ii	€ 20.000.000,00	€ 4.500.000,00	619
Osservatorio Permanente sulla condizione giovanile	8.ii	€ 1.000.000,00	€ 995.970,80	5
Java per la Campania - Affidamento a SC	8.ii	€ 2.500.000,00	€ 730.000,00	1
Java per la Campania - Formazione Oracle	8.ii		€ 1.479.688,41	1
Osservatorio Politiche Giovanili	8.ii	€ 1.000.000,00	€ 1.000.000,00	0
Partecipazione della Regione Campania all'evento "Futuro Remoto".	8.ii	€ 138.470,00	€ 138.470,00	1
Programmazione biennale Politiche Giovanili L.R. N. 26/2016 e Fondo Nazionale Politiche Giovanili 2016	8.ii	€ 200.000,00		0
Tirocini obbligatori e non obbligatori per l'accesso alle professioni	8.ii	€ 4.000.000,00	€ 2.075.062,50	685
Strategia Nazionale Aree Interne - Approvazione del documento di strategia dell'Area Alta Irpinia	8.ii	€ 237.000,00		0
Offerta formativa e incentivi occupazionali per i contratti di apprendistato professionalizzante	8.ii	€ 10.500.000,00	€ 700.000,00	0
Botteghe Scuola	8.ii			0
Elfi	8.ii	14.500.000,00	€ 4.303.833,38	62
Green economy	8.ii		€ 8.745.877,52	29
Piano per il lavoro	8.ii	€ 41.000.000,00	€ 8.110.000,00	1
Interventi di accoglienza e orientamento al lavoro	8.ii	€ 10.000.000,00	€ 9.936.048,50	57
Laboratorio di talenti	8.ii	€ 950.000,00		0
Aree Interne	8.ii	€ 5.363.000,00		0
Azione di accompagnamento Scuola di quartiere - reti	8.ii	€ 4.985.000,00	€ 2.431.889,55	7
PROGRAMMAZIONE ITS ANNUALITA' 2020-2021/2021-2022	8.ii	€ 788.000,00		

Fonte: elaborazione dell'U.S. NVVIP su dati AdG nota AdG POR Campania FSE 2014/2020 prot. 495999 del 21/10/2020

Tabella 49: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.iv – interventi programmati

Procedura	Priorità	Importo Programmato	IGV	N. progetti
Accordi territoriali di genere	8.iv	€ 5.000.000,00	€ 3.529.686,60	50
Accordi territoriali di genere	8.iv		€ 886.500,00	50
Decontribuzione	8.iv	€ 10.000.000,00	€ 1.500.000,00	228
Nidi e Micronidi - voucher	8.iv	€ 2.843.000,00		0
Piano Strategico Pari Opportunità - Sottoscrizione convenzione con Sviluppo Campania	8.iv	€ 24.021.000,00	€ 2.089.000,00	1
Piano Strategico Pari Opportunità - Sottoscrizione convenzione con Sviluppo Campania	8.iv			
Piano Strategico Pari Opportunità - Sottoscrizione convenzione con Sviluppo Campania	8.iv		€ 1.421.500,00	1
Piano Strategico Pari Opportunità - Sottoscrizione convenzione con Sviluppo Campania	8.iv		€ 421.500,00	
Piano per il lavoro	8.iv	€ 15.000.000,00	€ 2.970.000,00	1

Fonte: elaborazione dell'U.S. NVVIP su dati AdG nota AdG POR Campania FSE 2014/2020 prot. 495999 del 21/10/2020

Tabella 50: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.v – interventi programmati

Procedura	Priorità	Importo Programmato	IGV	N. progetti
Fondo rotativo WBO -Affidamento al Soggetto Gestore	8.v	€ 1.000.000,00	€ 494.049,12	1
Training per competere	8.v	€ 12.000.000,00	€ 11.570.990,09	122
Bonus Professionisti e lavoratori autonomi	8.v	€ 24.293.009,91	€ 24.293.009,91	1
Bonus lavoratori stagionali del turismo	8.v	€ 5.000.000,00	€ 4.130.000,00	1

Fonte: elaborazione dell'U.S. NVVIP su dati AdG nota AdG POR Campania FSE 2014/2020 prot. 495999 del 21/10/2020

Tabella 51: POR Campania FSE 2014/20 – ASSE I – priorità 8.vii – interventi programmati

Procedura	Priorità	Importo Programmato	IGV	N. progetti
Programmazione biennale Politiche Giovanili L.R. N. 26/2016 e Fondo Nazionale Politiche Giovanili 2016	8.vii	€ 500.000,00		0
Affidamento IFEL DGR 145/2018	8.vii	€ 16.162.000,00	€ 3.997.289,74	1
Affidamento IFEL DGR 145/2018	8.vii		€ 6.000.000,00	
Affidamento Sviluppo Campania DGR 145/2018	8.vii		€ 2.999.967,74	1

Fonte: elaborazione dell'U.S. NVVIP su dati AdG nota AdG POR Campania FSE 2014/2020 prot. 495999 del 21/10/2020

Ovviamente quasi tutti gli interventi citati, programmati nell'ambito dell'Asse, contribuiscono alla valorizzazione degli indicatori macroeconomici relativi al mercato del lavoro, con particolare riferimento agli indicatori di Programma che, per fine programma prevedono il raggiungimento dei seguenti target:

CO01 Disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata; Target al 2023: n. 32.288

CO05 Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi; Target al 2023: n. 10.492

FIN_1 Spesa Certificata Target al 2023: € 312.606.000,00

Gli interventi più rilevanti avviati nell'ambito dell'Asse I sono quelli volti ad attivare misure dirette a favorire l'occupazione dei soggetti a maggior rischio di esclusione dal mercato, quali i disoccupati di lunga durata ed i gruppi con difficoltà di inserimento e sulle azioni indirizzate, rispettivamente, ai giovani e alle donne.

Dopo i ritardi registrati nell'avvio del Programma, il 2018 si era caratterizzato come un anno di grande slancio della programmazione delle risorse dell'Asse che solo alla fine di quell'anno, aveva raggiunto il 94,63 per cento delle risorse disponibili generando, di conseguenza, un *trend*

rassicurante rispetto alla sua capacità di perseguire i target strategici di Programma.

Il successivo 2019 si è caratterizzato come anno di sostanziale consolidamento delle operazioni già programmate e, al 31 dicembre 2019, molte di esse erano ancora in fase di attuazione, avendo già individuato beneficiari e destinatari. Ciò è confermato dal baso incremento del livello ancora basso da cui si può far derivare la stabilità di indicatori fisici del Programma che a quella data fanno registrate valori ancora lontani dal loro *target* finale di programma.

Tra le operazioni avviate nell'ambito delle suddette priorità sono classificabili come politiche attive le seguenti procedure:

Procedura
Decontribuzione
Accordi territoriali di genere
APU - Percorsi lavorativi presso PA per ex percettori di sostegno al reddito
Catalogo - FILA (Azione B e C)
Piano formazione lavoro catalogo formativo
Piano per il lavoro
Laboratorio di talenti
Offerta formativa e incentivi occupazionali per i contratti di apprendistato professionalizzante
Tirocini obbligatori e non obbligatori per l'accesso alle professioni
Nidi e Micronidi - voucher
Piano Strategico Pari Opportunità

Per quanto riguarda gli Accordi territoriali di genere (Az. 8.2.2 e Az. 8.2.6), va precisato che si tratta di iniziative finalizzate alle categorie più deboli ed alle condizioni più critiche all'interno del mercato del lavoro. È una della azione di politica attiva del lavoro che ha visto un elevato numero di soggetti coinvolti, tra soggetti pubblici e privati, finalizzati a promuovere un sistema territoriale integrato di azioni che favoriscano la partecipazione femminile al mercato del lavoro avviando ben 100 progetti per la promozione e la realizzazione di servizi di informazione ed orientamento e servizi di cura per la prima infanzia.

Nel corso del 2018, è stato inoltre approvato l'avviso relativo alla programmazione di interventi sulla prima infanzia, "Nidi e micronidi: voucher di servizio" (OS 3), come concreti strumenti di conciliazione e di sostegno capaci di allentare almeno alcuni dei vincoli che si frappongono ad una più ampia partecipazione delle donne al mercato del lavoro per il quale nel corso del mese di agosto si è anche proceduto a selezionare i progetti ammessi.

Un ulteriore importante strumento di politica attiva avviato nell'ambito dell'ASSE I è costituito dalla Decontribuzione per favorire l'assunzione di lavoratori svantaggiati, che prevede uno sgravio contributivo (OS 1, 2 e 3) a beneficio di imprese e lavoratori autonomi, incluse le Associazioni tra professionisti iscritti presso gli Albi/Registri competenti, che, in qualità di datori di lavoro, assumono a tempo indeterminato lavoratori svantaggiati, molto svantaggiati o con disabilità.

Sempre nell'ambito dello stesso ASSE I, inoltre, relativamente alle azioni realizzate in favore dell'occupazione giovanile, nel corso del 2018, è stato emanato l'Avviso pubblico "Offerta formativa e incentivi occupazionali per i contratti di apprendistato professionalizzante", già programmato nel 2017 e finalizzato ad elevare l'occupabilità dei giovani, cofinanziato con risorse dell'Asse III. L'elenco dei progetti ammessi è stato approvato con DD. N. 1181 del 15/11/2019, per cui è in corso di attuazione. Infine, sempre in materia di giovani e di misure di politica attiva, si segnalano il programma a sportello "*Finanziamento di misure di politica attiva – percorsi di tirocinio obbligatorio e non obbligatorio per l'accesso alle professioni ordinistiche*" che ha portato all'approvazione di 15 elenchi di soggetti ammessi e finanziabili e l'avviso "*Offerta formativa e incentivi occupazionali per i contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca. - Percorsi individuali.*", approvato a fine 2019, con il D.D. N. 1113 del 20 dicembre 2019 per promuove la realizzazione di azioni dirette a valorizzare il capitale umano ed intellettuale rappresentato dalle giovani generazioni, promuovendo

l'apprendistato di alta formazione e di ricerca con una procedura a sportello.

Sintesi

Tutto quanto sopra riferito in merito alla *performance* dell'ASSE I, in particolare per l'annualità corrente, in considerazione del momento storico in cui si è trovato ad innestarsi il programma, necessita dell'approfondimento di analisi sugli effetti che la crisi socio-sanitaria da COVID-19 ha irrevocabilmente apportato al Programma ed ai suoi *target* strategici e, con essi, agli effetti delle interazioni con le misure straordinarie di sostegno approvate dal governo nazionale ed ancora in essere. Tanto va precisato anche in virtù del fatto che lo scorso luglio 2020 è stata discussa una proposta di modifica del Programma motivata anche dalla possibilità offerta dalla Commissione Europea di impiegare i fondi SIE, compatibilmente con le finalità dei Programmi, per sostenere le azioni di contrasto agli effetti socio-sanitari della crisi sanitaria da COVID-19.

Dai dati economici per il secondo trimetre del 2020, pubblicati dall'ISTAT, è già emerso che, per il pieno dispiegarsi degli effetti economici dell'emergenza sanitaria e delle misure di contenimento adottate nel primo quadrimestre del corrente anno, l'economia italiana, ha subito una contrazione senza precedenti (-12,4%); inoltre, proprio in fase di chiusura del presente Rapporto, l'epidemia da COVID-19 sta facendo registrare una nuova e severa espansione dei contagi che ha reso necessaria l'adozione di nuove misure restrittive da parte del Governo nazionale (Dpcm del 24 ottobre 2020), immediatamente seguite dall'adozione di un ulteriori provvedimenti di indennizzo *ad hoc* per mitigare gli effetti del protrarsi dell'attuale crisi congiunturale sul tessuto economico e sociale del Paese (Dl del 28 ottobre 2020, n. 137; c.d. "Decreto Ristori").

In questo contesto l'AdG, per sostenere il Piano socio-economico della Regione Campania è ha avviata un procedura di riprogrammazione del PO Campania FSE 2014-2020, che prevede anche una rimodulazione delle dotazioni dell'Asse con una connessa riprogrammazione, ed una modifica anche dei relativi indicatori.

Fermo restando il limite derivante dalla disponibilità di dati parziali, per effetto di interventi consistenti ancora in corso di attuazione, e di valori di riferimento, che potrebbero a breve essere diversi da quelli presi a base della lettura valutativa del presente documento per la proposta di programmazione in corso di approvazione, si è comunque proceduto a definire lo stato di attuazione delle politiche implementate nell'ambito dell'Asse attraverso la valutazione sintetica dei suoi indicatori di performance di fine programma, con particolare attenzione alla loro capacità di perseguire il target programmato (vigente), sulla base degli ultimi dati disponibili.

Il dato attuativo, fornito dall'AdG del Programma al 10.10.2020, registra, complessivamente, un *overbooking* degli impegni pari al 112,74 per cento; dato che è però accompagnato da una meno rassicurante riduzione degli Impegni giuridicamente vincolanti per euro 57.169.841,09 (-24,95%). In particolare, risultano molto sensibili le riduzioni di impegni giuridicamente vincolanti relativamente alle priorità 8.i (-€ 39.859.995,46), 8.ii (-€ 38.525.702,06) e 8.iv (-€ 13.588.779,60), con grave pregiudizio per il perseguimento del *target* di programma vigente in termini di spesa certificata.

Tabella 52:ASSE I - valutazione sintetica di *performance*;

ID	Descrizione	U. M.	Target 2023 (*)	Valore al 31/12/19 (**)	Valore al 10/10/2020 (***)	% Realizzazione 2020/2023	Valutazione Sintetica
CO01	*Disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata*	Num	32.288	25.912	**27.479**	**85,1%**	
CO05	*Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi*	Num	10.492	5.199	**33.078**	**315,3%**	
FIN_1	Spesa Certificata	€	312.606.000,00	50.725.457,25	**57.699.266,3**	**18,5%**	

Fonte: elaborazione dell'U.S. NVVIP su dati AdG n. 17393 del 26/3/2020; (*)valore cumulato target per singola priorità; (**) pec dell'AdG POR Campania FSE del 26/3/2020 e del 30/3/2020; (***) nota AdG POR Campania FSE 2014/2020 prot. 195999 del 21/10/2020

Diversa è la situazione relativa agli indicatori fisici, che, sempre in relazione ai target attualmente vigenti, non destano particolari preoccupazioni in quanto l'indicatore CO05 ha già superato di gran lunga l'obiettivo prefissato, mentre, considerato il livello già raggiunto e gli interventi ancora in corso, quello relativo ai disoccupati, compresi quelli di lunga durata (CO01), salvo ulteriori fattori esogeni non prevedibili, sembra al momento capace di raggiungere il target prefissato.

ALLEGATO 1: La recente normazione giuslavorista

NORMATIVA	ANNO	AMBITI DI INTERVENTO						DESCRIZIONE SINTETICA DEGLI AMBITI DI INTERVENTO
L. 196/1997 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (Pacchetto Treu)	1997	Tip. Contr.	Ag. Fisc.	PAL				Flessibilizzazione del mercato del lavoro, introduzione lavoro interinale, introduzione tirocinio formativo, incentivi all'apprendistato.
Dlgs n.276 del 2003 "Attuazione della delega in materia di occupazione e mercato del lavoro" (Legge Biagi)	2003	Tip. Contr.	Ag. Fisc.	PAL				Abrogazione del lavoro interinale nuove tipologie di contratti di lavoro subordinato (co.co.co, somministrazione, lavoro intermittente, lavoro occasionale, lavoro a progetto). Introduce disciplina agenzia di somministrazione di lavoro. Agevolazione contribuitiva 25% per assunzioni femminile.
D.l. 6 dicembre 2011, n. 201, intitolato "Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici" (Riforma Fornero)	2010	Pens.						Estensione del metodo contributivo, aumento di un anno delle pensioni di anzianità, abolizione delle quote (somma di età anagrafica e anzianità contributiva), allungamento graduale entro il 2018 dell'età di pensionamento di vecchiaia delle lavoratrici dipendenti private da 60 anni a 65,adeguamento all'aspettativa di vita, dopo quello del 2019, non più a cadenza triennale ma biennale.
Legge 56/2014 Disposizioni sulle citta' metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni(Legge Delrio)	2014	Gov.	PAL					Riordino delle competenze in merito ai Centri dell'Impiego e le politiche attive del lavoro.
L. 78/2014 "disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese." (Decreto Poletti)	2014	Tip. Contr.	PAL					Il datore non è tenuto ad indicare le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che rendono legittima l'apposizione di un termine al contratto del suo dipendente nel limite di 36 mesi, con un massimo di 5 proroghe. I contratti a tempo determinato non possono essere più del 20% dei contratti a tempo indeterminato tranne che per aziende con meno di 5 dipendenti ed enti di ricerca. Il 20% degli apprendistati al termine del percorso va regolarmente assunto.
L. 107/2015 "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti." (Buona Scuola)	2015	Tip. Contr.	PAL					Introduzione dell'obbligatorietà dell'Alternanza Scuola lavoro nel sistema scolastico Italiano
L.d. 183/2014 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonche' in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attivita' ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro." e successivi decreti (Job's Act)	2015	Tip. Contr.	Ag. Fisc.	Sost.Red.	Concil.	Gov.	PAL	Introduzione di un contratto unico a tempo indeterminato a tutele crescenti in base all'anzianità di servizio e riduzione di altre forme contrattuali. Superamento dell'articolo 18 l.300/70 per i licenziamenti illegittimi, introduzione telecontrollo, introduzione nuove forme di sostegno al reddito (NASpI, ASDi, DIS-COLL). Istituzione Agenzia Nazionale per L'Occupazione (ANPAL), estensione indennità di maternità alle lavoratrici para subordinate e autonome con figli disabili non autosufficienti. L'introduzione del contratto a tutele crescenti è stato finanziato tramite una decontribuzione per 18 miliardi.
Legge 199/2016 recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo."	2016	Gov.						Introduzione del reato di caporalato e inasprimento pene per intermediazione illecita di lavoro, definizione delle fattispecie in cui si configuara lo sfruttamento lavorativo.
L. 49/2017 Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonche' per la modifica delle disposizioni sulla responsabilita' solidale in materia di appalti.	2017	Tip. Contr.	Gov.					Abolizione Voucher e introduzione responsabilità solidale in materia di appalti
L. 81/2017 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.	2017	Tip. Contr.	Gov.	Concil.				Insieme alla direttiva PCM del 1 giugno 2017 n.3 e la Circolare Inail n.48/17 si introduce una nuova normativa agevolata per l'esercizio del lavoro agile e lo smart working in particolar modo nella P.A.
DLgs 147/17 Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla poverta'	2017	Sost.Red.	Gov.	PAL				Introduzione del Reddito di Inclusione Sociale (REI) costituito da un contributo economico e da percorsi individualizzati di inclusione sociale e lavorativa per i poveri.
L. 96/2018 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignita' dei lavoratori e delle imprese" (Decreto Dignità)	2018	Tip. Contr.						Riduzione durata massima da 36 mesi a 24 mesi dei contratti a tempo determinato e re-introduzione della causale da parte del datore di lavoro per ogni rinnovo il cui massimo viene ridotto a 4. Reintroduzione dei voucher come forma di pagamento per il lavoro di pensionati, disoccupati, studenti fino a 25 anni e percettori di forme di sostegno al reddito con una durata massima di 10 giorni. Misure di contrasto alla delocalizzazione delle imprese.
L. 145/2018 "Legge di Bilancio 2019"	2018	Tip. Contr.	Ag. Fisc.	Concil.	PAL			Agevolazioni fiscali per assunzione di giovani laureati e dottorandi, ridefinzione percorsi di alternanza scuola-lavoro, abbattimento tariffe INAIL per le imprese, riconferma del bonus Asili Nido e bonus Paternità.Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili viene incrementato di 278 milioni di euro. Sblocco Assunzioni nella Pubblica Aministrazione.
L. 26/2019 "Conversione in legge Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni (Reddito di Cittadinanza e quota 100)	2019	Sost.Red.	Pens.	Gov.	PAL			Introduzione Reddito di Cittadinanza. Creazione presso le ANPAL Regionali di figure professionali i cd. "Navigator" con l'obiettivo di incrociare precettori del reddito e domanda di lavoro. Introduzione di "Quota Cento" che permette l'accesso alla pensione a coloro che hanno maturato almeno 38 anni di contributi con un'età minima di 62 anni.
L. 77/2020 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonche' di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"	2020	Tip. Contr.	Ag. Fisc.	Sost.Red.				Introduzione, in merito alle azioni di contrasto alla conseguenze sociali del COVID19, dell'impossibilità di licenziamento per tutto il 2020 e definizione di ammortizzatori sociali e bonus per le categorie di lavoratori colpiti dalle misure di LockDown
DL 14 Agosto 2020 "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia" convertito in legge il 12 ottobre 2020	2020	Ag. Fisc.	PAL					Introduzione strumenti di rilancio dell'economia tra cui sgravi fiscali a sostegno del settore dell'edilizia, decontribuzione del 30% sui contributi previdenzuali dovuti dai datori di lavoro nelle regioni in via di sviluppo così come definite dalle politiche di coesione UE, possibilità di ritardare il pagamento delle imposte per i lavoratori autonomi e partite Iva.

Legenda	
Tip. Contr.	Interventi sulle tipologie contrattuali e di inserimento lavorativo.
Ag. Fisc.	Interventi di agevolazione fiscale
Sost.Red.	Interventi di sostegno al reddito e ammortizzatori sociali
Pens.	Interventi sulla previdenza pensionistica
Gov.	Interventi sulla Governance, la giurisprudenza e il riordino Enti Preposti politiche del Lavoro
Concil.	Interventi conciliazione Lavoro tempo di Vita
PAL	Strumenti di Politiche Attive del lavoro