

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE OIL N. 2/1919 SULLA DISOCCUPAZIONE - ANNO 2023

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione OIL n. 2/1919 sulla *disoccupazione*, in aggiornamento e ad integrazione rispetto a quanto illustrato nell'ultimo Rapporto elaborato dal Governo italiano nell'anno 2015 (**ALL. 1**), con riferimento ai quesiti di cui all'articolato della Convenzione, si rappresenta quanto segue.

ARTICOLO 1

La *rilevazione campionaria sulle forze di lavoro*, a cura dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), costituisce la fonte primaria di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano. I dati rilevati presso la popolazione rappresentano la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro - professione, settore di attività economica, tipologia e durata dei contratti.

Sulla base delle rilevazioni statistiche effettuate dall'Istituto, si fornisce, di seguito, un'ampia panoramica sulla situazione occupazionale in Italia, aggiornata al primo trimestre 2023.

Nel primo trimestre 2023 tutti gli indicatori sul mercato del lavoro hanno segnato un miglioramento. L'input di lavoro usato complessivamente dal sistema economico, espresso dalle ore lavorate di Contabilità Nazionale, è aumentato dell'1,3% rispetto al trimestre precedente e del 3,3% rispetto al primo trimestre 2022. L'occupazione stimata dall'indagine sulle forze di lavoro al netto degli effetti stagionali è pari a 23 milioni 361 mila persone, in aumento di 104 mila unità (+0,4%) rispetto al trimestre precedente; il tasso di occupazione tra i 15 e i 64 anni sale al 60,9%, in aumento di 0,3 punti percentuali.

La crescita congiunturale degli occupati ha interessato entrambi i generi, e tra le diverse tipologie di lavoro, i dipendenti a tempo indeterminato (+92 mila, +0,6%) e gli indipendenti (+27 mila, +0,5%). Mostrano un lieve calo i dipendenti a termine (-15 mila, -0,5% in tre mesi).

Il tasso di disoccupazione è pari all'8% (+0,1 punti), quello di inattività, 15-64 anni, cala al 33,7% (-0,4 punti). Nelle imprese dell'industria e dei servizi, la crescita congiunturale delle posizioni lavorative dipendenti, pari all'1,1%, è più sostenuta rispetto al trimestre precedente, e ciò è dovuto sia all'aumento della componente *full-time* (+1%), sia alla ripresa di quella *part-time* (+1,4%). Si intensifica anche la crescita su base annua: le posizioni lavorative dipendenti aumentano del 3,1%, in particolare quelle a tempo pieno (+3,6% rispetto al +1,7% delle posizioni a tempo parziale).

Il monte ore lavorate cresce su base congiunturale (+2,9%) e soprattutto su base annua (+8%); anche le ore lavorate per dipendente mostrano la stessa dinamica, con un aumento su base congiunturale dell'+1,9% e su base annua del +4,6%. Rispetto al primo trimestre 2022, le ore di *cassa integrazione* (CIG) diminuiscono di 4,6 ore ogni mille ore lavorate. Le posizioni in somministrazione, in lieve crescita in termini congiunturali (+0,2%) su base annua, dopo oltre due anni di tendenza positiva, mostrano una diminuzione (-2,1%).

Nel confronto annuale, nel primo trimestre 2023 prosegue la crescita tendenziale del numero di occupati (+513 mila, +2,3% rispetto al primo trimestre 2022); in aumento anche il tasso di occupazione delle persone tra 15 e 64 anni, che raggiunge il 60,6% (+1,5 punti). L'aumento dell'occupazione coinvolge i dipendenti a tempo indeterminato (+542 mila, +3,7%) e gli indipendenti (+50 mila, +1%); mentre risultano in calo i dipendenti a termine (-79 mila, -2,7%). La crescita riguarda quasi esclusivamente gli occupati a tempo pieno (+498 mila, +2,7%), risultando molto contenuta nel caso di lavoro a tempo parziale (+15 mila, +0,4%).

Risulta in diminuzione il numero delle persone in cerca di occupazione, che si attesta a poco più di 2 milioni di unità (-76 mila in un anno, -3,5%); tra i disoccupati cala la quota di chi è alla ricerca di lavoro da almeno 12 mesi, che scende al 54,3% del totale disoccupati (-4,5 punti), per un totale di 1 milione 139 mila persone.

Nonostante nella ricerca di lavori continui a prevalere l'uso del canale informale - rivolgersi a parenti, amici e conoscenti rimane la pratica più diffusa, anche se in diminuzione (75,6%, -1 punto) - aumenta il ricorso ad azioni di ricerca più formali. In particolare, oltre all'aver sostenuto un colloquio o aver partecipato a una selezione di lavoro (26,4%, +1,5 punti), cresce soprattutto il ricorso ai Centri pubblici per l'impiego - CPI (24%, +3,2 punti), o l'aver effettuato una domanda o una prova di concorso (11,7%, +3,2 punti). Diminuisce invece il ricorso alle agenzie private di intermediazione o somministrazione (19,2%, -0,4 punti).

Nel primo trimestre 2023 prosegue il calo del numero degli inattivi 15-64 anni (-558 mila, -4,3% in un anno), che si attesta a 12 milioni 559 mila. Si riduce il numero di coloro che non cercano e non sono disponibili a lavorare (-234 mila, -2,2%) e principalmente il numero delle forze di lavoro potenziali (-324 mila, -12,5%), ossia la componente degli inattivi più vicina al mercato del lavoro. Il calo degli inattivi si riflette nella diminuzione del tasso di inattività 15-64 anni, che arriva al 33,8% (-1,4 punti). Diminuiscono gli inattivi che non cercano lavoro per motivi familiari (-290 mila, -9,4%) o perché in attesa degli esiti di passate azioni di ricerca (-149 mila, -23%). Seppur con minore intensità, scende il numero di quanti non cercano lavoro per ragioni di studio (-72 mila, -1,6%) e diminuisce il numero degli scoraggiati (-55 mila, -5,3%), ossia di chi dichiara di non aver cercato lavoro perché ritiene di non riuscire a trovarlo.

Le tabelle riepilogative sottostanti, fonte ISTAT - *rilevazione sulle forze di lavoro* - suddivise per sesso, ripartizione geografica, classe di età, cittadinanza e titolo di studio, mostrano la situazione occupazionale in Italia con aggiornamento al primo trimestre 2023.

TAVOLA 1. TASSO DI OCCUPAZIONE - I TRIMESTRE 2023

CARATTERISTICHE	Tasso di occupazione (%)			Variazioni in punti percentuali su I Trimestre 2022		
	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	60,6	69,4	51,9	1,5	1,3	1,7
RIPARTIZIONE						
Nord	68,8	75,6	61,8	1,7	1,4	2,1
Centro	65,1	72,9	57,3	1,1	1,3	0,8
Mezzogiorno	47,0	58,7	35,5	1,5	1,2	1,8
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	44,2	49,9	38,1	1,8	1,7	1,9
15-24 anni	20,0	23,9	15,8	1,5	2,0	1,0
25-34 anni	66,9	74,7	58,8	2,3	1,5	3,0
35-49 anni	75,7	85,8	65,7	1,5	0,8	2,2
50-64 anni	62,1	73,0	51,7	1,5	1,5	1,5
CITTADINANZA						
Italiana	60,7	68,9	52,4	1,6	1,4	1,8
Straniera	60,1	73,8	47,3	0,9	0,6	1,0
TITOLO DI STUDIO						
Licenza media	43,4	55,7	29,4	0,3	-0,3	1,0
Diploma	66,6	76,4	56,7	1,5	1,9	1,1
Laurea	82,2	85,3	79,9	1,3	0,8	1,6

TAVOLA 2. TASSO DI DISOCCUPAZIONE - I TRIMESTRE 2023

CARATTERISTICHE	Tasso di disoccupazione (%)			Variazioni in punti percentuali su I Trimestre 2022		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	8,3	7,5	9,4	-0,5	-0,5	-0,4
RIPARTIZIONE						
Nord	4,9	4,1	5,8	-0,8	-0,8	-0,9
Centro	6,8	5,3	8,6	-0,5	-0,9	0,1
Mezzogiorno	15,3	14,1	17,3	0,1	0,2	-0,1
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	14,4	13,6	15,5	-1,4	-1,0	-2,0
15-24 anni	23,1	21,5	25,5	-2,9	-2,4	-3,5
25-34 anni	11,6	10,9	12,6	-1,0	-0,6	-1,5
35-49 anni	7,3	6,2	8,8	-0,1	-0,3	0,1
50 anni e oltre	5,3	4,9	6,0	-0,1	-0,3	0,0
CITTADINANZA						
Italiana	7,8	7,1	8,7	-0,3	-0,4	-0,2
Straniera	12,9	11,1	15,3	-1,1	-0,6	-1,7
TITOLO DI STUDIO						
Licenza media	12,9	11,3	16,1	0,2	0,2	0,2
Diploma	7,7	6,2	9,7	-0,7	-0,9	-0,5
Laurea	3,9	3,6	4,0	-0,3	0,1	-0,6

TAVOLA 3. TASSO DI INATTIVITÀ - I TRIMESTRE 2023

CARATTERISTICHE	Tasso di inattività (%)			Variazioni in punti percentuali su I Trimestre 2022		
	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	33,8	24,9	42,7	-1,4	-1,0	-1,7
RIPARTIZIONE						
Nord	27,6	21,0	34,3	-1,2	-0,8	-1,6
Centro	30,0	22,8	37,2	-0,8	-0,6	-1,0
Mezzogiorno	44,3	31,4	57,0	-1,9	-1,5	-2,1
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	48,4	42,2	54,9	-1,3	-1,3	-1,3
15-24 anni	74,0	69,6	78,8	-1,1	-1,6	-0,4
25-34 anni	24,3	16,2	32,8	-1,7	-1,1	-2,3
35-49 anni	18,3	8,6	27,9	-1,5	-0,5	-2,5
50-64 anni	34,2	23,2	44,8	-1,5	-1,4	-1,6
CITTADINANZA						
Italiana	34,1	25,7	42,5	-1,5	-1,1	-1,8
Straniera	31,0	17,0	43,9	-0,3	0,0	-0,2
TITOLO DI STUDIO						
Fino licenza media	50,0	37,0	64,7	-0,5	0,2	-1,3
Diploma	27,7	18,4	37,2	-1,1	-1,2	-0,9
Laurea	14,4	11,4	16,7	-1,2	-1,0	-1,2

I canali di ingresso nel mondo del lavoro e il peso della dimensione informale

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), tramite l'indagine PLUS (campione di circa 45 mila lavoratori rappresentativi della popolazione tra 18 e 74 anni a livello nazionale) ha pubblicato nel 2022 un *policy Report* sui canali di ingresso nel mondo del lavoro.

L'indagine ha consentito di rilevare attraverso quale canale di ricerca i rispondenti abbiano ottenuto la loro attuale occupazione. Le evidenze confermano come l'eccessivo peso dell'informalità nella ricerca di lavoro rappresenti in Italia un tratto strutturale del mercato del lavoro.

Tra i canali formali, si registra la significativa riduzione del ruolo dei concorsi pubblici (10% per chi ha trovato lavoro dopo il 2011, in calo rispetto a quanti lo hanno trovato prima). L'intermediazione del servizio pubblico (Centri per l'impiego) è rimasta su livelli costanti, inferiori al 5%. Si registra un crescente ricorso (ma comunque inferiore rispetto ai principali canali informali) alle agenzie private e ai *Job Center* delle istituzioni scolastiche e formative.

Un segmento cui prestare particolare attenzione è quello della fascia di età 50-74 anni. Nel 2022, secondo l'ISTAT, le persone fra i 50 e i 74 anni sono arrivate a rappresentare il 23,7% dei disoccupati. Tale percentuale è maggiore fra gli uomini (25,3%), le donne si attestano al 22,2%: fra i primi, la crescita rispetto all'anno precedente è stata di 1,5 punti percentuali, mentre fra le lavoratrici si è limitata a poco meno di 1 punto.

Fra i disoccupati da più di dodici mesi, il peso degli over 50 sale al 26,7%, anche in questo caso, più a svantaggio degli uomini (29,5%) che delle donne (23,7%).

Secondo i dati dell'indagine INAPP-PLUS nel 2021, meno del 5% dei 50-74enni occupati si è rivolto alle agenzie per il lavoro e alle società di ricerca e consulenza per trovare l'attuale occupazione. Tra chi è in cerca di lavoro in tale classe di età, la maggioranza segnala di essersi rivolta ad amici, parenti, conoscenti (28,4%).

Fra gli occupati over 50, le società di ricerca e consulenza, gli istituti formativi, i sindacati e le organizzazioni datoriali fanno registrare basse percentuali di utilizzo (da un massimo del 3% ad un minimo dell'1,6%).

Nel ricorso ai canali informali emergono alcune differenze connesse all'età: i più giovani si mostrano più intraprendenti ricorrendo spesso alle autocandidature, gli over 50 si affidano maggiormente all'ambiente lavorativo e professionale dei conoscenti, mettendo a frutto l'esperienza maturata.

I canali di reclutamento adottati dalle imprese

La V Indagine INAPP sulla Qualità del Lavoro, 2021 nella sua componente relativa alle unità locali (campione di 5.000 unità locali del settore privato extra-agricolo) offre informazioni dal lato della domanda di lavoro.

Nel 2021, anche i canali di reclutamento adottati dalle imprese sono di tipo informale: quelle che hanno utilizzato canali formali (Centri pubblici per l'impiego, agenzie interinali o altre strutture d'intermediazione privata) si attestano al 13%, con una preferenza rivolta alle strutture private (9,1%) rispetto ai CPI (3,9%).

Le percentuali di utilizzo degli intermediari privati crescono all'aumentare della dimensione della sede: 5,5% nelle sedi con fino a 5 addetti; 8,9% nelle sedi con 6-9 addetti; 16,3% nelle sedi con 10-49 addetti; 30,3% nelle sedi con 50-249 addetti. Si registra una lieve inflessione fra le imprese con oltre 250 addetti (21,5%), le quali sono, fra l'altro, anche le meno interessate al servizio pubblico (1,2%).

Le scuole, le università e i Centri di formazione professionale, anche se non rappresentano veri e propri canali d'intermediazione, possono comunque fornire capitale umano aderente alle esigenze delle imprese, tuttavia, si tratta di un canale scarsamente impiegato a livello nazionale (4,4%).

La maggior parte delle unità locali utilizza il canale informale per eccellenza, ossia la segnalazione da parte di altri dipendenti o imprenditori (21,5%), in modo particolare nelle realtà più piccole. Segue l'approccio diretto al candidato (18,8%), che raggiunge il 21% nelle sedi fino a 5 lavoratori. La risposta a domande di candidatura da parte del potenziale lavoratore riguarda circa 1/6 delle imprese (16,4%), mentre poco più di 1/5 dichiara di usare il web ed i siti internet (12,9%), con valori di utilizzo crescenti all'aumentare della dimensione dell'unità locale. Il 3,4% dei datori di lavoro si rivolge alla stampa o ricorre alle inserzioni.

È interessante osservare anche i principali fattori presi in considerazione dalle unità locali nella fase di selezione del personale. Al primo posto si ritrova l'esperienza professionale per il 25,7% delle unità locali, tuttavia, tale fattore riguarda solo il 18% delle sedi con 50-249 addetti, le quali dimostrano di essere più interessate alle competenze (36,2%). Proprio queste ultime, costituiscono il secondo elemento preso in considerazione (22,9%). Risposte omogenee riguardano la disponibilità (11,9%), la motivazione (11,1%) e la qualifica (10,9%) degli aspiranti lavoratori. Le grandi realtà sono meno interessate ai primi due aspetti (4,8% e 8,5%). Una percentuale del 9,5% delle unità tiene conto delle referenze presentate dal candidato; in questo caso, sono soprattutto le unità con oltre 250 addetti a dare valore a tale elemento (19%).

In merito alle misure attuate dal Governo italiano ai fini dell'applicazione di una politica attiva del lavoro volta a sostenere la partecipazione delle persone nel mondo del lavoro, contrastare il fenomeno della disoccupazione, favorire l'accesso, la stabilizzazione e il reinserimento professionale, promuovere i sistemi di istruzione e formazione, garantire prospettive di inclusione sociale e lavorativa, con particolare riguardo ai soggetti fragili o a rischio di marginalità, si rimanda al Rapporto sulla Convenzione OIL n. 122 del 1964 sulla *politica dell'impiego* - anno 2023, che fornisce un'ampia panoramica illustrativa.

ARTICOLO 2

In merito all'articolo 2 della Convenzione, si rappresenta che il mercato del lavoro italiano è ispirato ad un modello di cooperazione tra operatori pubblici e privati. La sinergia tra il sistema pubblico dei servizi per l'impiego e le agenzie per il lavoro o i soggetti accreditati dalle Regioni per i servizi per il lavoro (compreso il Terzo settore) ricopre un ruolo strategico nei processi di regolamentazione del mercato del lavoro.

La rete dei servizi per il lavoro, quale strumento di *governance* che garantisce servizi essenziali di politica attiva del lavoro sull'intero territorio nazionale, è coordinata dall'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Tale Agenzia è attualmente coinvolta, insieme al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in un articolato processo di riorganizzazione, di cui al decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con legge 10 agosto 2023, n. 112 recante - *Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025* -(ALL. 2) ¹. Ai sensi dell'articolo 3 (*Politiche attive del lavoro, rafforzamento della capacità amministrativa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e misure per l'Ispettorato nazionale del lavoro*) del decreto, *"le funzioni dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL), come disciplinate dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e da ogni altra previsione di legge, sono attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, recante il regolamento di organizzazione del medesimo Ministero"*. Conseguentemente, a decorrere dall'entrata in vigore del DPCM, l'Agenzia sarà soppressa.

Il Governo italiano, con una normativa che origina nel decreto legislativo 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 (ALL. 3)* - e successive integrazioni e modificazioni, prevede un sistema di autorizzazioni e di pubblicazione dei servizi privati che erogano attività di intermediazione e ricollocazione, e gestiscono attività di supporto all'inserimento lavorativo dei disoccupati. La trasparenza, l'adeguatezza alla norma e l'accesso dei cittadini alle informazioni sui soggetti pubblici e privati che erogano servizi per il lavoro hanno avuto come tramite l'istituzione dell'albo delle agenzie per il lavoro - articolo 4 (*Agenzie per il lavoro*), comma 1, del suddetto decreto legislativo: *"Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale"*.

Sulla base dei dati forniti dall'ANPAL, emerge che le agenzie private di somministrazione di lavoro e i servizi privati per l'intermediazione e la ricollocazione ammontano a circa 9500 società. I Servizi per il lavoro pubblici ammontano a 750 Centri per l'impiego distribuiti in 20 Regioni e 2 Province Autonome. I CPI sono strutture istituite dalle Regioni e Province Autonome sulla base di leggi e provvedimenti regionali. La loro concentrazione è determinata sulla base di parametri quantitativi e qualitativi relativi ad indicatori di bacini di popolazione residente, popolazione attiva ed altri indicatori territoriali.

Potenziamento dei Centri per l'impiego

Nell'ambito delle competenze declinate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 giugno 2021, n. 140² (ALL. 4), la Direzione Generale delle politiche attive del lavoro (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) gestisce, *inter alia*, il trasferimento delle risorse finanziarie connesse al **Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro**, sia per ciò che concerne le

¹ Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, recante disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025.

² Regolamento concernente modifiche al regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

risorse umane (incremento del numero degli operatori dei CPI, in funzione di quanto previsto dai singoli Piani regionali), sia per ciò che riguarda lo sviluppo delle attività, anche di carattere infrastrutturale, realizzate dalle Regioni, in attuazione del Piano straordinario e del relativo Piano regionale.

Alla data del 31 marzo 2023, rispetto al contingente massimo declinato nel Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro - adottato con decreto ministeriale 28 giugno 2019, n. 74 (**ALL. 5**) e aggiornato con successivo decreto ministeriale 22 maggio 2020, n. 59 (**ALL. 6**) - pari a complessive n. 11.535 unità di personale, risultano in pianta organica n. 4.685 unità di personale assunto e finanziato con risorse a carico del bilancio dello Stato, che vengono trasferite previa verifica della spesa sostenuta.

In relazione alle spese relative al potenziamento, anche infrastrutturale, dei CPI, si osserva che, a mente dell'articolo 3 (*Trasferimenti*), comma 1, del citato decreto n. 74/2019, come modificato dall'articolo 3 (*Modifiche al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 28 giugno 2019*), comma 3, del citato decreto n. 59/2020, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha provveduto al trasferimento in favore delle Regioni delle risorse di cui all'articolo 1, comma 258, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 - *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021* (**ALL. 7**), come modificato successivamente dall'articolo 12 (*Disposizioni finanziarie per l'attuazione del programma del Rdc*), comma 8, lettera b), n. 1), del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 - *Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni* - (**ALL. 8**), convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26³, con le seguenti modalità:

- per l'anno 2019, il 50% delle risorse è stato erogato all'esito del perfezionamento del decreto ministeriale n. 74/2019. La rimanente quota del 25% è stata trasferita all'avvenuta adozione del Piano attuativo regionale di potenziamento dei CPI, una volta valutata la coerenza dello schema del Piano attuativo regionale con le finalità ed indicazioni del Piano straordinario, Allegato A, paragrafo 8-bis "*Potenziamento anche infrastrutturale dei CPI*" decreto n. 59/2020 (**€ 467.200.000,00**);
- per l'anno 2020, il 75% delle risorse è stato trasferito previa adozione da parte della Regione del Piano attuativo regionale di potenziamento dei CPI, nelle medesime modalità previste per la seconda quota delle risorse dell'annualità 2019 (**€ 403.100.000,00**).

A norma dei richiamati decreti n. 74/2019 e n. 59/2020, le risorse devono essere utilizzate nell'ambito delle seguenti aree di attività:

- comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti dai CPI;
- formazione degli operatori;
- sistemi informativi;
- rete nazionale degli Osservatori del mercato del lavoro;
- adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi dei CPI;
- spese generali e per l'attuazione.

Con riferimento al *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (PNRR), nell'ambito della Missione 5 «*Inclusione e coesione*», Componente 1 «*Politiche per il lavoro*», è presente, *inter alia*, l'investimento per il potenziamento dei Centri per l'impiego. Esso si pone in continuità e rafforza le previsioni del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro. In particolare, l'investimento comprende una quota di risorse per "*progetti in essere*" pari a **400 milioni di euro** a valere su risorse del bilancio dello Stato e un finanziamento aggiuntivo con risorse PNRR di **200 milioni di euro** per "*interventi addizionali*".

³ Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni.

ARTICOLO 3

In relazione all'articolo 3 della Convenzione, con riferimento ai sistemi di assicurazione sociale contro la disoccupazione, si richiamano le previsioni di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 - *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (ALL. 9)*, che tuttora rappresenta il principale testo normativo di riferimento, premettendo che il sistema di ammortizzatori sociali italiano prevede *parità di trattamento dei lavoratori nazionali e stranieri*. Al riguardo, infatti, è essenziale che il lavoratore interessato abbia i requisiti normativi attinenti sostanzialmente ad aspetti di natura contributiva, a prescindere dalla sua nazionalità.

Ai sensi dell'articolo 1 (*Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpl*) del suddetto decreto legislativo, a decorrere dal 1° maggio 2015, è istituita presso la *Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti*, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88 (**ALL. 10**)⁴ e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), di cui all'articolo 2 (*Ammortizzatori sociali*) della legge 28 giugno 2012, n. 92⁵ (**ALL. 11**), una indennità mensile di disoccupazione denominata «**Nuova prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)**».

La funzione della NASpl è fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Essa sostituisce le prestazioni di ASpl e mini-ASpl introdotte dall'articolo 2 della citata legge n. 92/2012 con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Relativamente alla Nuova prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego, con la legge di bilancio 2022, legge 30 dicembre 2021, n. 234 - *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024 (ALL. 12)* -, articolo 1, commi 221-222, sono state apportate le seguenti modifiche, tutte decorrenti dal 1° gennaio 2022:

- è stata ampliata la platea dei destinatari, includendo anche gli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci (di cui alla legge 15 giugno 1984, n. 240⁶);
- è cessata l'applicazione del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo necessario per il riconoscimento dell'indennità;
- è stato modificato il meccanismo di riduzione della prestazione, prevedendo che la NASpl si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione; tale riduzione decorre dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari della NASpl che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda.

Quanto all'**Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL)**, di cui all'articolo 15 del richiamato decreto legislativo n. 22/2015, istituita in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, è stata resa una misura strutturale con la legge 22 maggio 2017, n. 81 - *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 (ALL. 13)*.

⁴ Ristrutturazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

⁵ Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

⁶ Norme previdenziali e assistenziali per le imprese cooperative e loro dipendenti che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici.

La legge di bilancio 2022 ha inciso anche sulla disciplina della DIS-COLL attraverso l'introduzione del comma 15-*quinquies* nel corpo dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 22/2015, ai sensi del quale, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la DIS-COLL si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione ed è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro e il predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione, che non può, in ogni caso, superare la durata massima di dodici mesi. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL è riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso. Per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpI.

I beneficiari della NASpI - studio INAPP, 2023

A marzo 2023, l'INAPP ha realizzato uno studio sulla NASpI, utilizzando gli archivi dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) integrati con il sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO). Il Sistema delle CO si fonda sull'obbligo di comunicazione posto in capo alla parte datoriale che, al momento dell'instaurazione/proroga/trasformazione/cessazione di un rapporto di lavoro, è vincolata a darne comunicazione ai servizi per l'impiego competenti: Centri per l'impiego, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ispettorati del Lavoro, enti previdenziali - INPS e INAIL (Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro).

Attraverso tale studio sono state analizzate per il periodo 2016-2021 alcune evidenze sulla NASpI.

Nell'arco temporale 2016-2021, in Italia sono stati concessi 10.266.338 benefici NASpI. Un picco di benefici si evidenzia nel biennio 2018-2019; l'anno iniziale e l'anno finale di osservazione rappresentano i minimi del periodo analizzato. Il dato per mese di licenziamento evidenzia una tendenza ad entrare in NASpI soprattutto in seguito a cessazioni di rapporti di lavoro avvenute nei mesi di giugno e settembre, presumibilmente legate alla chiusura delle scuole - per quelle di giugno - e alla fine dei lavori stagionali estivi - per quelle di settembre - e, in secondo luogo, ad ottobre e dicembre. Tale evidenza si conferma per ogni anno di osservazione.

Approfondendo il dato per macroarea emerge che nella ripartizione geografica "Sud e Isole" si concentra la maggior parte dei benefici erogati. L'analisi per genere mostra che le donne hanno percepito più benefici NASpI (53% sul totale di benefici usufruiti nel periodo di osservazione) rispetto agli uomini. L'analisi per cittadinanza mostra invece che l'81% dei benefici sono stati usufruiti da cittadini italiani e il 19% da cittadini stranieri. Per i primi, il picco mensile si conferma nel mese di giugno, verosimilmente dato l'ingresso in NASpI del corpo insegnante precario, per i secondi il picco corrisponde al mese di settembre, presumibilmente legato alla fine dei lavori stagionali.

Con riferimento all'età dei beneficiari, emerge che la maggior parte dei benefici sono concentrati nella classe di età centrale, ovvero 30-49 anni. In tale classe di età si registra il 52% dei benefici erogati, mentre il 23,3% si concentra nella classe più giovane (15-29 anni) e il 24,6% in quella più adulta (50 anni e più).

Circa 1/3 dei benefici NASpI osservati ha una durata che varia da 61 a 120 giorni, il 24% ha una durata superiore ai 240 giorni; il 23% dura fino a 60 giorni, il 21% dai 121 ai 240 giorni. La maggior parte dei rapporti lavorativi che hanno preceduto l'ingresso in NASpI sono stati di durata compresa tra 6 e 12 mesi, a seguire quelli di durata tra 3 e 6 mesi: si tratta di un dato rilevante poiché la durata del beneficio indennizzato è legata alla durata del rapporto di lavoro cessato prima dell'ingresso nel beneficio.

I settori “alberghiero e ristorazione” (turismo) e “istruzione” sono quelli che presentano il maggior numero di benefici NASpl, seguiti dal settore “manifatturiero” e “commercio”. Si evidenzia, inoltre, un rilevante numero di benefici collegati al lavoro domestico, nel quale l’analisi incrociata di settori ed età dei beneficiari mostra che, a differenza del dato medio, la maggior parte dei beneficiari (54%) si trova nella classe di età 50 anni e oltre.

Un’analisi incrociata tra settori lavorativi e durata del beneficio NASpl mostra che i settori in cui si registrano quote maggiori di benefici lunghi (>240 giorni) sono il manifatturiero, il lavoro domestico, il commercio, il settore dei servizi e delle costruzioni. Nei settori “alberghiero e ristorazione” e “istruzione” si registrano quote maggiori di periodi di beneficio di durata media (61-120 gg) e breve (1-60gg).

Circa l’esito della conclusione del trattamento (tipologia di conclusione), la media dell’ultimo triennio mostra una percentuale superiore al 40% di trattamenti conclusi per interruzione, ossia prima della loro durata teorica: trattasi di reinserimenti nel mercato del lavoro con l’uscita dalla disoccupazione amministrativa e l’instaurazione di un rapporto di lavoro di durata superiore ai sei mesi.

Il presente Rapporto è stato inviato alle Organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell’elenco allegato (**ALL. 14**).

ALLEGATI

1. Rapporto del Governo italiano sull’applicazione della Convenzione OIL n. 2/1919 - anno 2015
2. Decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75
3. Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276
4. Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 giugno 2021, n. 140
5. Decreto ministeriale 28 giugno 2019, n. 74
6. Decreto ministeriale 22 maggio 2020, n. 59
7. Legge 30 dicembre 2018, n. 145
8. Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4
9. Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22
10. Legge 9 marzo 1989, n. 88
11. Legge 28 giugno 2012, n. 92
12. Legge 30 dicembre 2021, n. 234
13. Legge 22 maggio 2017, n. 81
14. Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente Rapporto