



VENETO LAVORO
Osservatorio & Ricerca

SEI INDICATORI PER IL MONITORAGGIO DEI
PERCORSI OCCUPAZIONALI DEI LAVORATORI
INSERITI NELLE "LISTE DI MOBILITÀ":
DEFINIZIONI ED ESEMPLIFICAZIONE

MISURE/15

Luglio 2008

1. I flussi alle/dalle liste di mobilità come indicatori rilevanti dello stato e del funzionamento del mercato del lavoro

Nei primi anni '90 con due leggi assai importanti per gli effetti che hanno dispiegato – la l. 223/1991 e la l. 236/1993 – è stato istituito in Italia il programma denominato “liste di mobilità”. Esso sostanzialmente regola:

- con la legge 223/1991 i licenziamenti collettivi e il successivo sostegno al reddito e alla ricollocazione dei lavoratori licenziati;
- con la legge 236/1993 l'estensione degli incentivi alle assunzioni ai lavoratori licenziati individualmente dalle piccole imprese.

Il numero, le caratteristiche e i successivi percorsi occupazionali dei lavoratori che, a seguito di licenziamento, sono entrati nelle liste di mobilità, costituiscono un insieme di informazioni di grande rilievo perché segnalano snodi cruciali delle dinamiche del mercato del lavoro.

In primo luogo gli ingressi in lista di mobilità sono un importante segnale congiunturale: la dinamica dei licenziamenti è collegata, infatti, al livello dell'attività economica, in particolare al diffondersi o al ridursi delle situazioni aziendali di crisi; analogamente anche le uscite grazie ad una nuova occupazione sono condizionate dal momento congiunturale: è ovvio che in fase di espansione la probabilità di ricollocarsi è, a parità di ogni altro aspetto, maggiore. In **tab. 1** i dati relativi al Veneto per il periodo 1993-2007 mostrano che i lavoratori licenziati e messi in lista di mobilità sono stati circa 200.000: il numero massimo di licenziamenti è stato raggiunto nelle fasi più basse del ciclo (primi anni '90 e alla metà di questo decennio) mentre il numero minimo è stato toccato nella fase di crescita della seconda metà degli anni '90.

Tab. 1 – Dinamica del pil e ingressi nelle liste di mobilità, 1993-2007. Veneto

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Prodotto interno lordo															
incrementi %	0,9%	2,6%	4,0%	1,3%	2,1%	0,8%	1,4%	4,4%	0,8%	-1,2%	1,4%	2,3%	0,5%	2,5%	1,8%
Ingressi in mobilità															
Totale	15.871	18.056	9.965	10.744	10.458	8.813	11.402	9.058	9.076	10.533	13.696	17.091	18.527	15.962	15.047
Legge 223/1991	10.515	10.315	4.818	5.052	4.396	3.841	5.401	4.085	4.097	5.686	6.285	7.280	7.693	6.359	6.165
Legge 236/1993	5.356	7.741	5.147	5.692	6.062	4.972	6.001	4.973	4.979	4.847	7.411	9.811	10.834	9.603	8.882

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat-Prometeia (pil) e Silrv-archivi Netlabor

In secondo luogo, i flussi d'ingresso in mobilità forniscono preziose informazioni sull'evoluzione strutturale: in particolare le tipologie di aziende e i settori da cui provengono i lavoratori licenziati indicano i punti del sistema economico sottoposti alle maggiori pressioni competitive e quindi alle più intense esigenze di ristrutturazione/ridimensionamento; allo stesso modo le aziende e i settori che attivano le assunzioni dalle liste di mobilità forniscono indizi sui comparti economici in crescita/espansione.

Infine, in terzo luogo, l'ampiezza e la velocità dei flussi di uscita dalle liste di mobilità sono spie importanti delle modalità di funzionamento del mercato del lavoro e dell'efficienza dei processi di incontro tra domanda e offerta: essi infatti sono connessi alle strategie rilevanti degli attori – sia collettivi che individuali – nonché all'impatto delle misure di politica attiva e passiva previste dal programma.

È dunque opportuno riservare alle liste di mobilità la massima attenzione.

Per questo l'Osservatorio di Veneto Lavoro ha messo a punto sei indicatori di monitoraggio¹ agevolmente replicabili nel tempo, per confrontare diverse generazioni di entrati in mobilità, e nello spazio, per confrontare gli esiti ottenuti in aree geografiche diverse.²

2. I sei indicatori individuati

Un adeguato monitoraggio del “programma” di politiche attive e passive sotteso all’istituzione delle liste di mobilità”, con riferimento ai lavoratori coinvolti³ può basarsi su una batteria di sei indicatori ciascuno articolato per quattro variabili fondamentali:

- a. genere: maschi/femmine;
- b. cittadinanza: italiani/stranieri;
- e. età: under 40, 40-49 anni, 50 e più (la scelta di queste tre classi è in relazione alla durata massima consentita⁴ di presenza in lista di mobilità, pari ad un anno per gli under 40, due anni per i 40-49enni, tre anni per i 50enni e oltre);
- f. tipo di lista: ex l. 223/91 (licenziamenti collettivi) oppure ex l. 236/1993 (licenziamenti individuali).

Si tratta di quattro variabili la cui forte influenza sui percorsi occupazionali osservati deve sempre essere tenuta in debita considerazione.

Illustriamo i sei indicatori individuati.

Il tasso di presenza passiva in lista (TPP)

Il primo indicatore misura l’incidenza – su una data coorte di lavoratori licenziati ed entrati in lista – di quanti, a distanza di 1, 2 ...n mesi dall’ingresso, risultano presenti in lista in condizione totalmente “passiva”. Non si tratta dunque di una misura di semplice “presenza in lista” perché tale presenza è compatibile, secondo la normativa, sia con l’impiego presso aziende con contratti a tempo determinato⁵, sia con l’utilizzo, come “lavoratori socialmente utili”, presso enti pubblici. L’indicatore, quindi, evidenzia la quota – e mostra le relative variazioni – di lavoratori licenziati e non utilizzati, in alcuna forma, dal sistema economico.

Operativamente, rispetto ad una data coorte di lavoratori entrati in mobilità, per ciascun mese:

$$(1) \quad Tpp = (+ \text{totale soggetti entrati in lista di mobilità} - \text{soggetti usciti dalle liste di mobilità} - \text{soggetti presenti in lista ma impiegati con contratti a tempo determinato} - \text{soggetti presenti in lista ma impiegati come lavoratori socialmente utili}) / (\text{totale soggetti entrati in lista di mobilità}).$$

Qualora l’informazione fosse disponibile si potrebbe pure tenere in considerazione – e quindi sottrarre al totale – il numero di lavoratori presenti in lista di mobilità ma “occupati” in attività di formazione.

Il risultato è un indice appunto di “passività”: misura quanti, tra i lavoratori osservati, a distanza di 1, 2...n mesi dall’evento, non sono in nessun modo valorizzati né come occupati retribuiti né in altre forme (formazione, lavori socialmente utili).

1. Integrando e completando in tal modo la proposta presentata in L. Bertazzon e M. Disarò, “Le liste di mobilità: crisi aziendali, licenziamenti e rioccupazione dei lavoratori”, in Veneto Lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2008*, FrancoAngeli, Milano, 2008.

2. Quest’attività di monitoraggio è ovviamente previa a più complesse attività di valutazione, per le quali cfr. Martini A., Mo Costabella L. (2007), “Una valutazione degli effetti indesiderati dell’istituto della mobilità su imprese e lavoratori” in *Politica economica*, 3, 2007 e la bibliografia ivi citata.

3. In questa sede non si prendono in esame gli indicatori per un monitoraggio, anch’esso peraltro rilevante, dal lato delle aziende.

4. Al netto del differimento possibile nel caso di assunzioni a tempo determinato.

5. In tal caso, come noto, viene differito il momento di decadenza dalla lista.

Il rapporto sarà pari a zero man mano che ci si avvicina al massimo consentito di durata di presenza in lista di mobilità, tenendo conto pure del possibile differimento.

Con riferimento alla l. 233/1991 il *Tpp* approssima la quota di soggetti indennizzati.⁶

Il tasso di utilizzo delle politiche attive (TUPA)

Il secondo indicatore proposto misura la quota di lavoratori che beneficiano (indirettamente)⁷ delle misure di politica attiva previste dal programma in esame, misure che si concretizzano in:

- a. incentivi alle aziende per i lavoratori assunti dalle liste con contratti a tempo determinato (per un max di 12 mesi);
- b. incentivi alle aziende per i lavoratori assunti dalle liste di mobilità con contratti a tempo indeterminato:
 1. riduzione delle aliquote contributive nella misura prevista per gli apprendisti per max 18 mesi qualora non si tratti di trasformazione di un precedente contratto a tempo determinato; altrimenti per max 12 mesi;
 2. un incentivo economico, per non più di 12 mesi, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato (tale agevolazione diviene di 24 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni e di 36 mesi se è residente nel Mezzogiorno);
- c. incentivi (di fatto) per gli enti locali che impiegano lavoratori presenti in lista di mobilità in attività socialmente utili.

Operativamente, rispetto ad una data coorte di lavoratori entrati in mobilità, per ciascun mese:

$$(2) \quad Tupa = (+\text{soggetti presenti in lista ma impiegati con contratti a tempo determinato} + \text{soggetti presenti in lista ma impiegati come lavoratori socialmente utili} + \text{soggetti usciti dalle liste di mobilità con un'assunzione a tempo indeterminato limitatamente alla durata dell'incentivazione}) / (\text{totale soggetti entrati in mobilità})$$

In definitiva si misura, a distanza di 1,2...n mesi dall'evento di ingresso in mobilità, la quota di quanti risultano beneficiari di politiche attive (incentivi all'assunzione, impieghi in lavori socialmente).

I tassi di occupazione (TOE e TOETI)

Questi due indicatori sono finalizzati a misurare il tasso di occupazione dei soggetti entrati in lista di mobilità a distanza di 1,2...n mesi dall'evento: si analizzano sia il tasso totale (a prescindere dalla tipologia contrattuale) sia il tasso di occupati a tempo indeterminato. Quest'ultimo, ovviamente, è un "di cui" del precedente.

Operativamente, rispetto ad una data coorte di lavoratori entrati in mobilità, per ciascun mese:

$$(3) \quad Toe (\text{tasso di occupazione effettiva}) = (\text{occupati})^8 / (\text{totale soggetti entrati in mobilità})^9$$

$$(4) \quad Toeti (\text{tasso di occupazione effettiva a tempo indeterminato}) = (\text{occupati a tempo indeterminato})^{10} / (\text{totale soggetti entrati in mobilità})$$

6. Può capitare che qualche lavoratore interessato da un licenziamento collettivo di un'impresa con oltre 15 dipendenti non abbia i requisiti soggettivi per accedere all'indennità di mobilità.

7. Il beneficio diretto – attraverso gli incentivi e quindi la riduzione del costo del lavoro – va ovviamente alle aziende e agli enti locali che utilizzano i lavoratori in lista di mobilità. Il beneficio, per i lavoratori, è l'assunzione.

8. Può trattarsi, dunque sia di soggetti ancora presenti, in quanto occupati a tempo determinato, nelle liste di mobilità come pure di soggetti usciti dalle stesse.

9. Tra il *toe* e il *tupa* le differenze nei primi mesi del programma "liste di mobilità" sono modestissime (e dovute ai lavoratori socialmente utili, conteggiati nel *tupa* ma non nel *toe*, e ai primi movimenti di ingresso/uscita dalla condizione di occupazione dei soggetti usciti dalle liste di mobilità).

10. Per definizione si tratta di lavoratori usciti dalle liste di mobilità.

Questi due indicatori includono ma non isolano gli effetti diretti del “programma” liste di mobilità: forniscono comunque un’informazione essenziale sul percorso occupazionale dei soggetti dopo il turning point del licenziamento individuale o collettivo da cui sono stati colpiti.

I tassi di ricollocazione “stabile” (TRATIM e TRATI)

Gli ultimi due indicatori, infine, consentono di valutare il “successo” delle politiche di incentivazione previste per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori in lista di mobilità, confrontando l’ammontare di quanti hanno beneficiato di un’opportunità di assunzione a tempo indeterminato all’interno del programma¹¹ con quanti ne hanno beneficiato complessivamente e quindi anche dopo essere usciti dal programma per decadenza dei termini.

Operativamente, rispetto ad una data coorte di lavoratori entrati in mobilità, per ciascun mese:

- (5) *Tratim (tasso cumulato di ricollocazione con un’assunzione a tempo indeterminato durante la presenza in lista di mobilità) = (cumulo dei soggetti che hanno beneficiato di un’assunzione a tempo indeterminato¹² prima della decadenza dalle liste di mobilità e per questo ne sono usciti)/(totale soggetti entrati in mobilità).*
- (6) *Trati (tasso cumulato di ricollocazione con un’assunzione a tempo indeterminato) = (cumulo dei soggetti che hanno beneficiato di un’assunzione a tempo indeterminato)/(totale soggetti entrati in mobilità).*

La differenza tra *tratim* e *trati* misura la capacità autonoma dei lavoratori di ricollocarsi con un’assunzione tendenzialmente stabile, una volta decaduti dalla lista di mobilità, senza beneficiare dei vantaggi (assunzioni incentivate) previsti dal “programma”. Un’alta differenza tra i due indicatori indica, dunque, che una quota rilevante di soggetti accede ad un’opportunità di lavoro stabile *dopo* esser decaduta dalle liste di mobilità e quindi senza beneficiare della prevista componente di politica attiva.

3. Un’esemplificazione: percorsi e comportamenti dei lavoratori licenziati nel 2000

Si espongono di seguito i risultati dell’applicazione di questi indicatori alla coorte di lavoratori italiani¹³ licenziati ed entrati nelle liste di mobilità in Veneto nel corso del 2000. Si tratta di 8.609 lavoratori (**tab. 2**), in prevalenza donne (la componente femminile è più rilevante con riferimento soprattutto agli under 39 e ai licenziati ex l. 236/1993).

Tab. 2 – Veneto. Lavoratori italiani entrati in lista di mobilità nel 2000

	L. 223/1991				L. 236/1993				Totale			
	<39 a.	40-49 a.	>50 a.	Totale	<39 a.	40-49 a.	>50 a.	Totale	<39 a.	40-49 a.	>50 a.	Totale
Maschi	604	426	1.033	2.063	732	316	261	1.309	1.336	742	1.294	3.372
Femmine	990	467	373	1.830	2.446	667	294	3.407	3.436	1.134	667	5.237
Totale	1.594	893	1.406	3.893	3.178	983	555	4.716	4.772	1.876	1.961	8.609

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2006

11. E quindi si è trattato di un’assunzione incentivata.

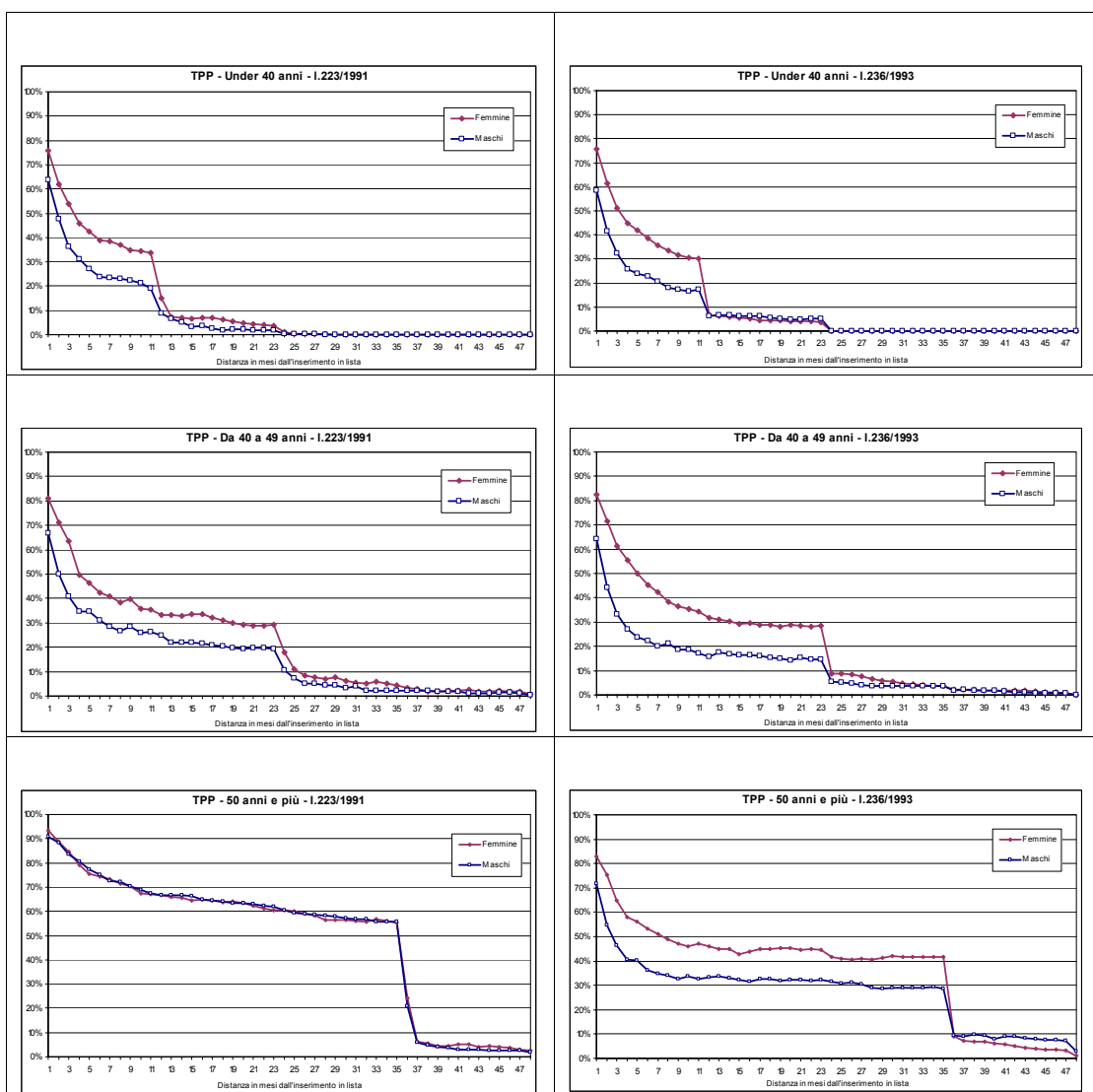
12. Può trattarsi o meno di una trasformazione di un contratto a tempo determinato.

13. Gi stranieri, esclusi dall’analisi, risultano 362.

Il TPP

La prima tavola (**fig. 1**), formata da sei grafici, evidenzia il *Tpp* – che possiamo sintetizzare denominandolo “tasso di passività” – distintamente per genere ed età del lavoratore coinvolto, nonché in relazione alla legge di riferimento e quindi, implicitamente, alla tipologia d’impresa che ha realizzato il licenziamento. Ciò è di rilievo perché mentre gli inseriti sulla base della l. 223/1991 beneficiano dell’indennità di mobilità per tutto il periodo di presenza in lista di mobilità,¹⁴ i soggetti inseriti ex l. 236/1993 beneficiano del più modesto sussidio di disoccupazione ordinaria (dove la modestia è in relazione sia al più basso tasso di sostituzione sia alla minor durata¹⁵): è dunque significativamente diverso il potenziale di disincentivazione dell’offerta di lavoro dei due diversi trattamenti.

Fig. 1 – Veneto. Tasso di presenza passiva (TPP). Lavoratori italiani entrati in lista di mobilità nel 2000



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silrv-Giove 2006

14. L’indennità di mobilità è sempre superiore al sussidio di disoccupazione. Essa è pari alla misura del trattamento straordinario d’integrazione salariale (80% della retribuzione) per il primo anno; scende successivamente all’80% del trattamento di cigs (64% della retribuzione).

15. Nel 2000 la durata massima del sussidio ordinario di disoccupazione era pari a sei mesi. Il tasso di sostituzione era pari al 30% della retribuzione soggetta a contribuzione nei tre mesi precedenti l’inizio dello stato di disoccupazione.

I dati sintetizzati nei grafici di **fig. 1** consentono di osservare che:¹⁶

- a. per gli under 40 il *Tpp* è, per entrambi i gruppi di licenziati (collettivi e individuali), nettamente maggiore per le donne; a parità di genere non si evidenziano trend che diversifichino significativamente i due gruppi; alla fine del primo anno il *Tpp* oscilla attorno al 30% per le donne e attorno al 20% per gli uomini; il *Tpp* declina soprattutto nei primi mesi: per i maschi è intorno al 20% già dopo cinque mesi;
- b. per i quarantenni il *Tpp* tasso di passività non si differenzia significativamente nei primi dodici mesi da quello già osservato per gli under 40; nel corso del secondo anno è tendenzialmente stabile, come se l'allungamento della durata massima consentita e i benefici derivanti da un'eventuale assunzione non avessero alcun effetto sulle potenzialità di riallocazione; quanto al genere, il tasso di passività femminile è maggiore di quello maschile in entrambi i gruppi di licenziati: si osserva inoltre una distanza maggiore tra maschie femmine per quanto riguarda i licenziati individuali; alla fine dei due anni il *Tpp* oscilla attorno al 30% per le donne e al 20% per i maschi: si tratta di valori già avvicinati ben prima della fine del primo anno;
- c. tra gli over 50, per il gruppo dei licenziati collettivi non si registra alcuna differenza di genere quanto all'uso "passivo" del programma che peraltro raggiunge il suo livello massimo: il *Tpp* infatti è sempre particolarmente elevato, di poco inferiore al 60% anche a distanza di tre anni dall'evento di ingresso in lista di mobilità. Il *Tpp* è nettamente inferiore - e di nuovo differenziato per donne e uomini - per i soggetti inseriti in lista a seguito di licenziamento individuale: in tal caso si stabilizza attorno al 40% per le donne a distanza di un anno dall'ingresso e attorno al 30% per i maschi a distanza di 7-8 mesi dall'ingresso.

Tab. 3 – Lavoratori entrati in lista di mobilità nel 2000. Incidenza del periodo di presenza passiva in lista di mobilità rispetto al massimo teorico previsto

	L. 223/1991		L. 236/1993	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Quota di saturazione rispetto al massimo teorico				
Under 40	32%	48%	30%	44%
40-49	30%	43%	23%	42%
50 e oltre	67%	67%	37%	48%
Numero medio di mesi di presenza passiva in lista				
Under 40	3,8	5,8	3,6	5,3
40-49	7,2	10,3	5,5	10,1
50 e oltre	24,1	24,1	13,3	17,3

Fonte: elab. Veneto lavoro

Possiamo calcolare (**tab. 3**) un valore di sintesi, rapportando, per ciascun lavoratore, il tempo effettivo trascorso in lista passivamente rispetto alla durata massima di permanenza consentita, pari ad un anno per i giovani (under 40), due anni per gli adulti (40-49enni), tre anni per gli adulti-anziani (over 50). Se ne ricava una sorta di "indice di saturazione passiva"¹⁷ che può essere espresso anche come numero medio di mesi di presenza "passiva" prima dell'uscita dalla lista per decadenza o assunzione a tempo indeterminato (**tab. 3**).

16. In **fig. 1** le misure ottenute sono riportate per un periodo di 48 mesi (4 anni): per i quarantenni costituisce il periodo massimo di permanenza in lista; per gli under 40 il periodo massimo si ferma a 24 mesi (per questo il valore successivo è 0); una piccola frazione degli over 49 può beneficiare di durate più lunghe nei casi di "mobilità lunga" o di sospensioni ripetute per lavoro a termine.

17. Che per i licenziati ex 223/1991 significa anche tempo massimo di utilizzo dell'indennità di mobilità.

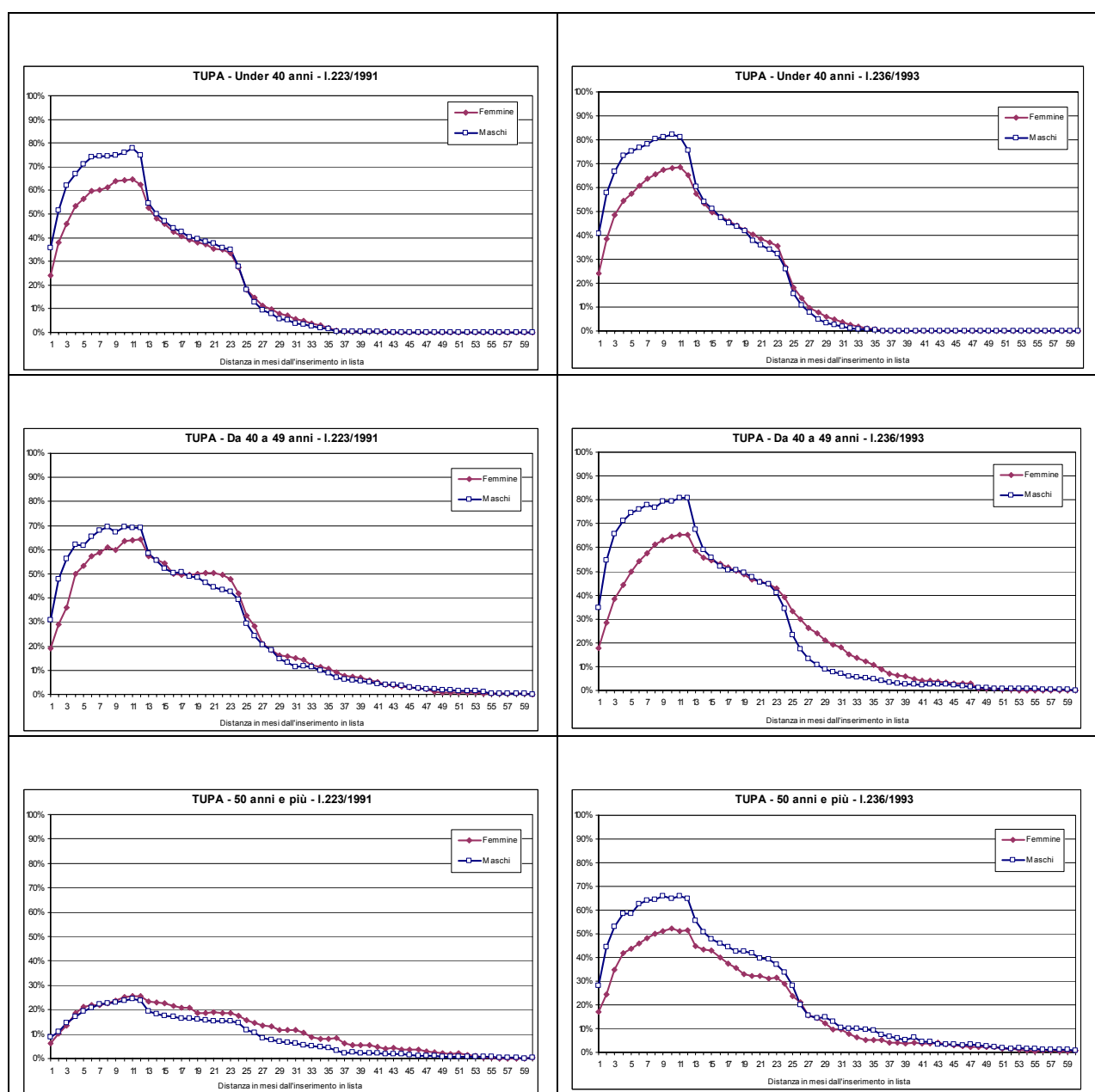
Si osserva che la quota di “saturazione passiva” è massima per gli over 50 ex l. 223/1991 (67% sia per maschi che femmine) mentre è minima per i maschi quarantenni ex l. 236/1993 (23%).

Quanto ai mesi medi di presenza si va dai 3,6 per i maschi ex l. 236/1993 ai 24,1 per maschi e femmine over 50 ex l. 223/1991.

Il TUPA

La seconda tavola (**fig. 2**), anch'essa formata da sei grafici, mette a confronto, per i diversi gruppi e con la consueta articolazione per genere ed età, l'incidenza di lavoratori beneficiari di interventi di politica attiva (assunzioni incentivate, impiego come lavoratori socialmente utili).

**Fig. 2 – Veneto. Tasso di utilizzo delle politiche attive (TUPA).
Lavoratori italiani entrati in lista di mobilità nel 2000**



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silrv-Giove 2006

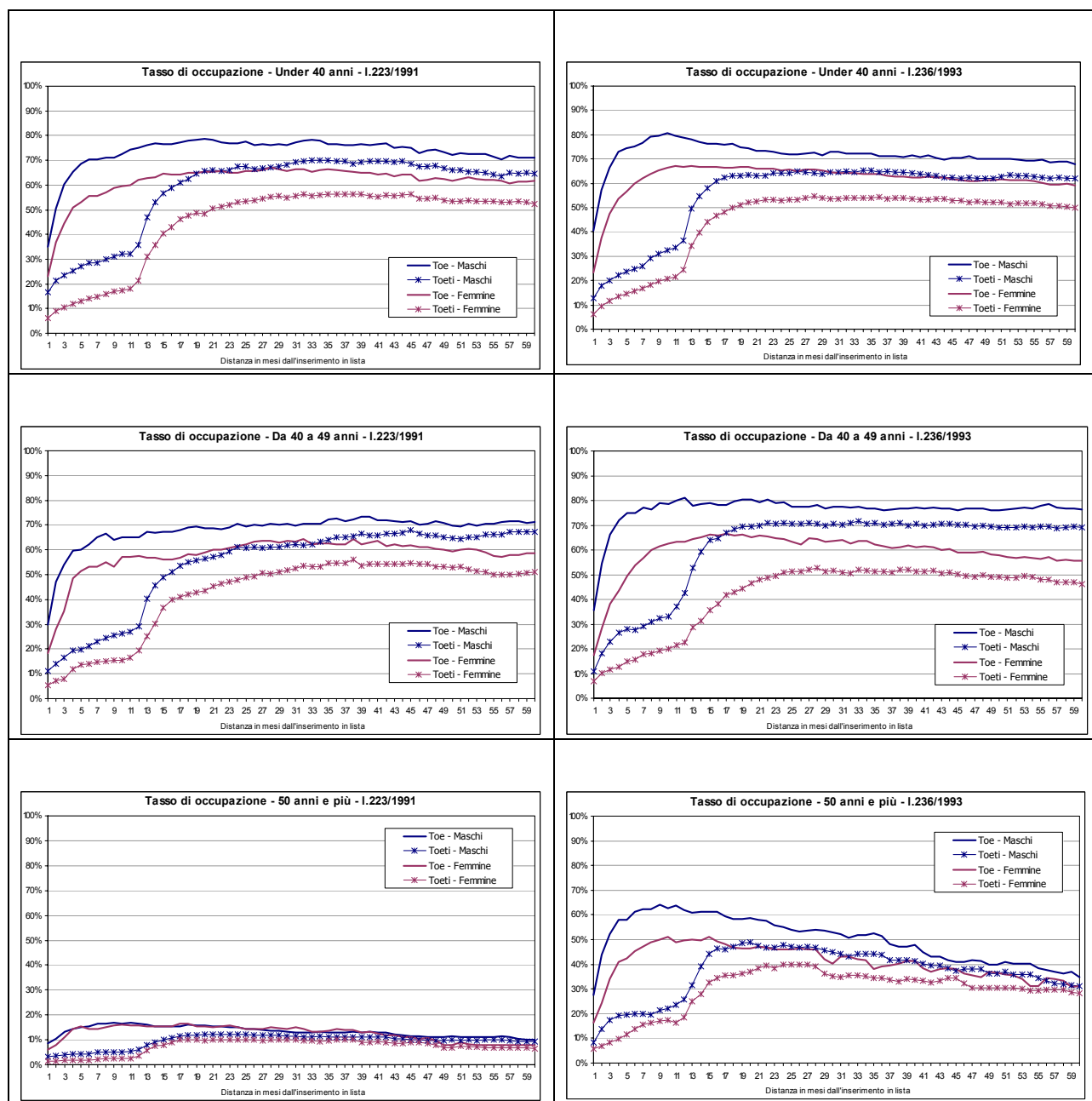
Si può osservare che il *Tupa* è consistente, fatta eccezione per gli over 50 ex l. 223.

Il *Tupa* è più elevato, a parità di età e genere, per i licenziati ex l. 236 piuttosto che per quelli ex l. 223; la massima differenza, tra i due gruppi, identificati dai due diversi strumenti legislativi, si registra per gli over 50.

La differenza tra maschi e femmine, che si rileva sempre (a vantaggio dei maschi), è consistente soprattutto nei primi mesi mentre successivamente si riduce: la ri-occupazione dei maschi avviene dunque molto più velocemente che quella delle donne.

I tassi di occupazione

Fig. 3 – Veneto. Tassi di occupazione effettiva totale (TOE) e a tempo indeterminato (TOETI). Lavoratori italiani entrati in lista di mobilità nel 2000



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silrv-Giove 2006

La terza tavola (**fig. 3**) consente di analizzare il livello - e la sua dinamica nel tempo - del tasso di occupazione¹⁸ dei lavoratori post licenziamento e inserimento in lista di mobilità .

Il *Toe* raggiunge valori massimi compresi tra il 70 e l'80% per i maschi giovani e adulti; si ferma al 60% per i maschi over 50 ex l. 236, mentre non raggiunge il 20% per i maschi over 50 ed ex l. 223, per i quali la mobilità indennizzata accompagna di frequente il percorso verso il pensionamento (e quindi assume la funzione di un pre-pensionamento).

Il valore massimo del *toe* è raggiunto normalmente a distanza di un anno dall'ingresso in mobilità. Per quanto riguarda le donne, il *toe* tende ad assestarsi tra il 60 e il 70% per le giovani e le adulte (mediamente 10-15 punti al di sotto di quello maschile), mentre per le anziane arriva al 50% nel caso di licenziate ex l. 236 e si colloca invece al di sotto del 20% per le licenziate ex l. 223.

Il *toeti* evidenzia valori nettamente inferiori al *toe* nei primi mesi successivi al licenziamento: è evidente l'ampio ricorso e la netta preferenza delle imprese per le assunzioni a tempo determinato dei lavoratori inseriti in lista di mobilità. Nel prosieguo del tempo la differenza tra *toe* e *toeti* tende quasi ad annullarsi (in ogni caso risulta sempre inferiore a 10 punti percentuali), evidenziando che i lavoratori occupati, una volta cessati gli effetti del programma e a prescindere da età e genere, sono normalmente impiegati con contratti a tempo indeterminato.

I tassi di ricollocazione "stabile"

La quarta tavola è formata da dodici grafici:

- i primi sei relativi ai maschi (**fig. 4a**);
- i secondi alle donne (**fig. 4b**).

Essa consente di analizzare se e quando (o durante la presenza in lista, grazie anche agli incentivi previsti, o dopo), i soggetti licenziati ed entrati in lista di mobilità hanno beneficiato di una chance di stabilizzazione mediante un'assunzione a tempo indeterminato.

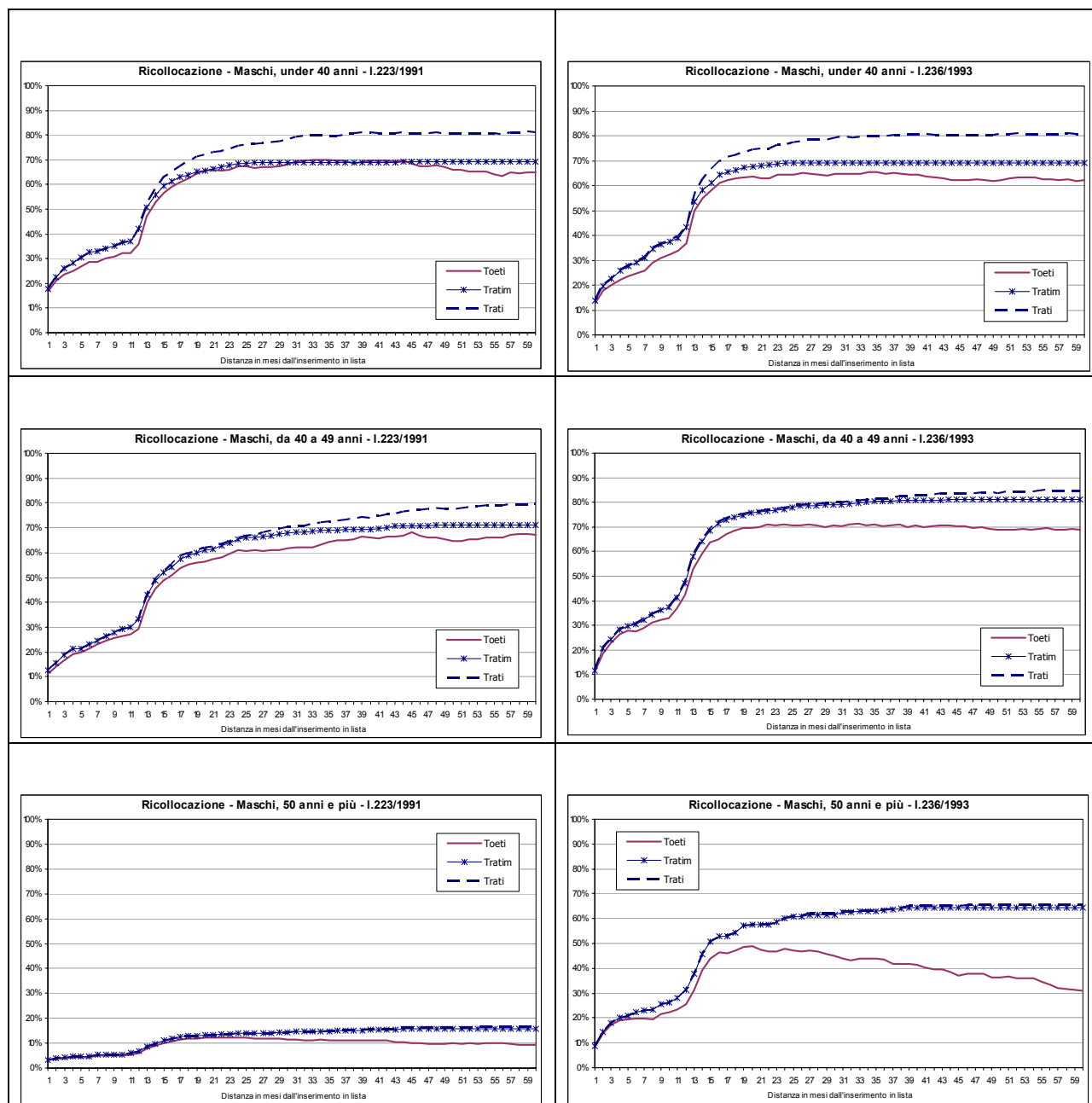
Per confronto, nella tavola è ripresentato - accanto ai due indicatori specifici: *tratim* e *trati* - anche il tasso di occupazione specifico (*toeti*), che consente di disporre di un confronto con quanti *effettivamente* sono occupati con un contratto a tempo indeterminato. Ricordiamo che *tratim* e *trati* sono basati su valori cumulati di assunzioni a tempo indeterminato e trascurano perciò la durata effettiva delle assunzioni: misura dunque il conseguimento di un'opportunità, non la sua effettiva utilizzazione.

Osserviamo che:

1. *Trati* attesta che l'opportunità di un'assunzione a tempo indeterminato ha interessato oltre l'80% dei maschi giovani e adulti (con una quota massima di circa l'85% per i maschi adulti licenziati ex l. 236); per i maschi anziani licenziati individualmente ciò è accaduto in circa 2/3 dei casi mentre per i licenziati collettivi ci si è fermati al di sotto del 20%; quanto alle donne le soglie raggiunte sono pari al 70% per le donne giovani e adulte, al 50% per le anziane licenziate ex l. 236 e al 20% scarso per le licenziate ex l. 223;
2. *Tratim* misura la quota di usciti dalle liste di mobilità a seguito di ricollocazione lavorativa, vale a dire a seguito di un'assunzione a tempo indeterminato, che può essere immediata o conseguente alla trasformazione di un'assunzione a tempo determinato. Si registra che:
 - a. per i maschi il valore di *Tratim* è pari al 70% per gli under 40 (sia ex l. 236 che ex l. 223) mentre per i 40-49enni raggiunge l'80% per gli ex l. 236, mentre per gli ex l. 223 è sempre pari al 70%; per gli over 50 si riduce sensibilmente, risultando inferiore al 20% per gli ex l. 223 mentre supera il 60% per gli ex l. 236;
 - b. per le donne il valore di *Tratim* è sempre inferiore a quello corrispondente dei maschi: supera il 60% per le 40-49enni ex l. 236; sta tra il 50 e il 60% sia per le donne under 40 ex l. 236 ed ex l. 223 sia per le 40-49enni ex l. 223; quanto alle over 50, è pari al 50% per le ex l. 236 mentre scende sotto il 20% per le ex l. 223;

18. Calcolato, come abbiamo già detto, sulla base dello stato occupazionale di ciascun lavoratore a distanza di 1,2...n mesi dall'evento di inserimento in lista di mobilità.

Fig. 4a – Veneto. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato complessivo (TRATI) e durante la permanenza in lista di mobilità (TRATIM). Lavoratori italiani maschi entrati in lista di mobilità nel 2000



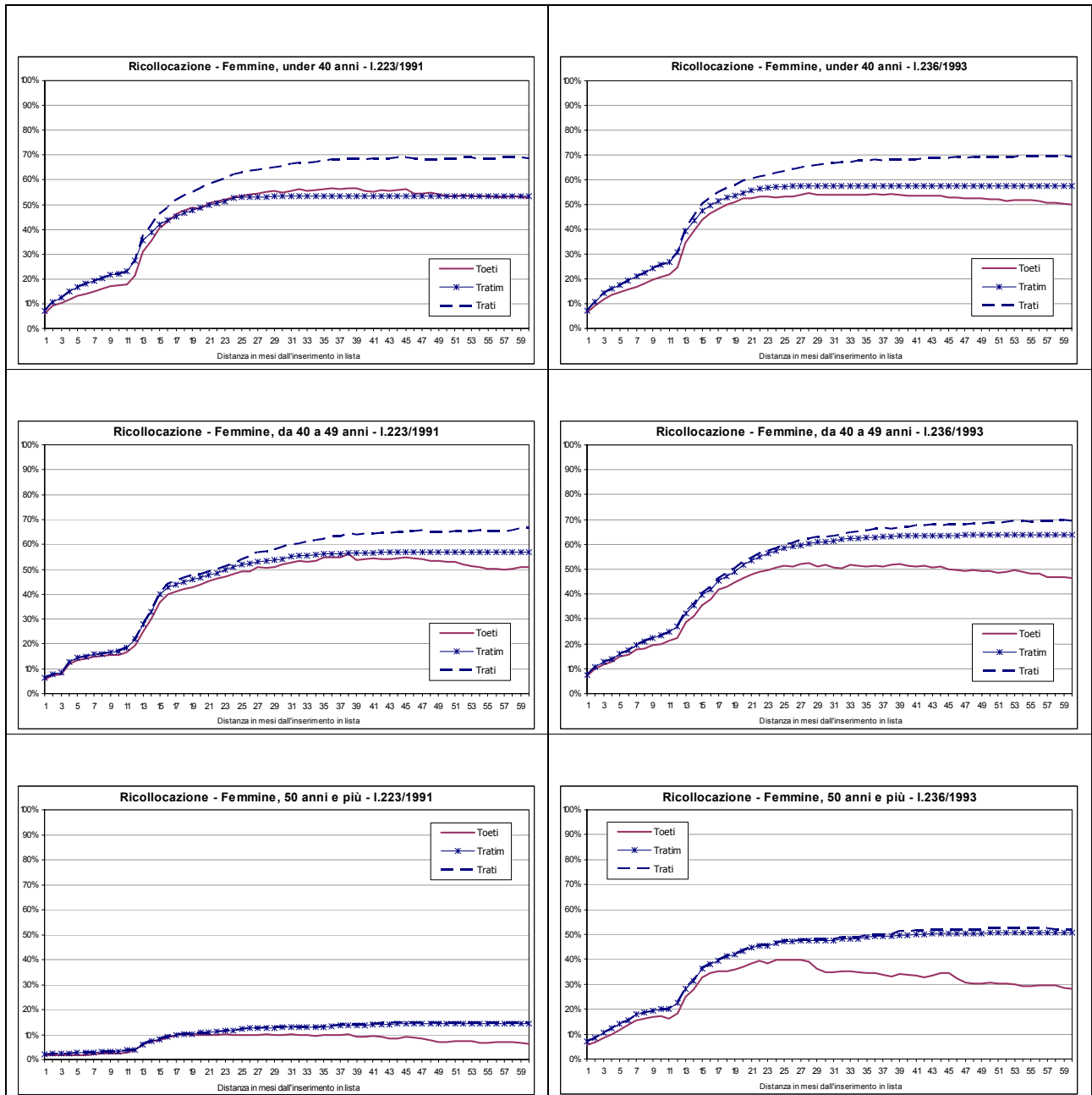
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silrv-Giove 2006

- la differenza tra *Trati* e *Tratiim* ci dà, come abbiamo già detto, la misura di quanti vengono assunti a tempo indeterminato¹⁹ dopo la decadenza dalle liste di mobilità. Si tratta di un aggregato che raggiunge la sua massima consistenza (attorno al 15%) per i giovani, per i quali il periodo di presenza in lista è più breve e la cui “storia lavorativa”, dunque, non può certo “bloccarsi” alle immediate vicende conseguenti al licenziamento. La differenza tra *Trati* e *Tratiim* è minore per gli uomini che per le donne; per queste è massima per le licenziate ex l. 223/1991. Tale differenza può essere interpretata anche come un “indizio di opportunismo”: il lavoratore massimamente opportunistico, perché consapevole (o sperando) di disporre di un alto livello di occupabilità, rimane in lista di mobilità per la massima durata consen-

19. S'intende: assunti dopo il licenziamento per la prima volta con tale contratto di lavoro.

tita e, una volta decaduto, si re-inserisce nel mercato del lavoro (nello stato di occupato) a seguito di propria autonoma iniziativa. Tale casistica, sicuramente presente, non risulta di dimensioni eclatanti, a questo stadio dell'analisi, così come non vi sono evidenze di un rialzo dei tassi di occupazione successivamente alla decadenza dalle liste di mobilità.

Fig. 4b – Veneto. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato complessivo (TRATI) e durante la permanenza in lista di mobilità (TRATIM). Lavoratrici italiane entrate in lista di mobilità nel 2000



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silrv-Giove 2006