

Nota metodologica per la costruzione di una procedura di selezione della popolazione potenziale della NASpl

Roberto De Vincenzi
Michelangelo Filippi

Giugno 2022



L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico - stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. Da gennaio 2018 è Organismo Intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) per svolgere attività di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

Presidente: *Sebastiano Fadda*

Direttore generale: *Santo Darko Grillo*

INAPP

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.org

Il Rapporto è stato realizzato dall'Inapp nell'ambito delle attività di trattamento e utilizzazione degli archivi di fonte amministrativa realizzate dall'Ufficio Statistico.

La pubblicazione raccoglie e documenta, sul piano concettuale e statistico, la procedura di definizione della popolazione potenziale della misura di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria.

Sono autori del testo: *Roberto De Vincenzi e Michelangelo Filippi*

Testo chiuso a giugno 2022

Pubblicato a giugno 2022

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2022] [INAPP]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



Indice

Premessa	5
1. Definizione generale di platea potenziale della NASpl	6
2. L'utilizzazione della platea potenziale nell'analisi della consistenza della politica di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria	12
3. Conclusioni	15
4. Riferimenti bibliografici	16

Premessa

Il presente contributo è finalizzato a condividere la modalità di impostazione della procedura di quantificazione della popolazione potenziale della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) attraverso l'utilizzo dell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie (microdati COB-SISCO del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali).

La corretta definizione della popolazione che potenzialmente è destinataria di un intervento di politica pubblica risulta oltremodo importante ai fini di una misurazione attendibile degli indici di copertura delle politiche, quale indicatore fondamentale per valutare, prima ancora degli effetti prodotti, il livello di consistenza e diffusione di un determinato intervento pubblico.

La crescente disponibilità di archivi amministrativi (Anastasia *et al.* 2016a; 2016b; 2016c; 2016d), inoltre, consente il superamento, nel caso specifico delle politiche del lavoro, del confronto tra grandezze non omogenee connesse a fonti di dati non coerenti, come nel caso delle fonti statistiche e amministrative su occupazione e disoccupazione (Filippi *et al.* 2021; De Blasio e De Vincenzi 2021).

1. Definizione generale di platea potenziale della NASpI

La definizione è l'insieme degli individui che cessano involontariamente un rapporto di lavoro (RL) subordinato nell'arco del mese esclusi lavoratori agricoli individuati non tramite settore attività economica, ma tramite flag 'lavoratore agricolo' presente nell'archivio COB¹.

Box 1. Gestione lavoratori agricoli

Circa l'84% dei rapporti di lavoro con flag 'lavoratore agricolo' attivo risultano occupati nel settore '01' (Coltivazioni agricole e...) e più del 96% delle cessazioni registrate in quel settore sono di 'lavoratori agricoli'.

I lavoratori agricoli sono presenti anche in altri settori, in particolare nel Commercio all'ingrosso e nelle industrie alimentari. Rilevanti anche nella ristorazione (agriturismi) e nelle attività di servizi e paesaggio. I settori riportati nella tabella rappresentano il 98% dei lavoratori agricoli.

Tabella 1. Flag lavoratore agricolo e settore di attività (cessazioni dal 1° maggio 2015)²

	No	Sì	Totale	%colonna	%riga	
01	397.401	9.809.778	10.207.179	84.9%	96.1%	Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi
02	31.344	387.117	418.461	3.4%	92.5%	Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali
03	25.321	17.380	42.700	0.2%	40.7%	Pesca e acquacoltura
10	1.788.938	301.069	2.090.007	2.6%	14.4%	Industrie alimentari
11	115.030	54.506	169.536	0.5%	32.2%	Industria delle bevande
46	1.915.120	521.246	2.436.366	4.5%	21.4%	Commercio all'ingrosso
56	9.165.352	52.281	9.217.633	0.5%	0.6%	Attività dei servizi di ristorazione
81	3.029.046	165.189	3.194.235	1.4%	5.2%	Attività di servizi per edifici e paesaggio
Totale	76.411.846	11.552.756	87.964.602			

Fonte: elaborazione su microdati COB-SISCO - Ministero del Lavoro

¹ In pratica, un lavoratore che proviene da azienda settore Agricoltura, ma non ha il flag su lavoratore agricolo, può accedere alla NASpI perché potrebbe essere impegnato in attività di trasformazione dei prodotti agricoli o in attività legate ai servizi di un'azienda identificata con il codice Ateco Agricoltura, Silvicoltura ecc. e, quindi, non essendo in senso stretto un lavoratore agricolo ha diritto di accedere alla NASpI.

² I codici di contratto considerati sono: 'A.01.00','A.02.00','A.02.01', 'A.03.08','A.03.09','A.03.10', 'A.04.00','A.04.01', 'A.05.00','A.05.01', 'A.06.00','A.06.01', 'A.07.00','A.07.01', 'A.08.00','A.08.01', 'N.01.00','N.02.00','N.03.00'. Si veda la tabella 2 per la selezione dei contratti rilevanti.

Rispetto a questa definizione è necessario affrontare il problema delle cessazioni ripetute nell'arco di un determinato periodo per scadenza di contratti brevissimi. L'arco temporale di riferimento da considerare per cercare di ottimizzare la procedura di 'normalizzazione' è l'annualità e su quest'arco temporale è conveniente affrontare il problema con una soluzione che sia la più possibile adeguata. Solo successivamente si distribuisce la popolazione così individuata su base mensile (data cessazione del RL).

La soluzione può essere quella scegliere, per quell'individuo, un solo evento nell'anno: l'evento che precede il periodo più lungo di assenza di un nuovo RL. Ciò indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro sia uguale o diverso.

Operativamente la procedura di selezione della popolazione potenziale della principale misura di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria si sviluppa in base a step successivi.

Step 1)

Si considerano tutte le comunicazioni obbligatorie, di qualunque tipo (incluso somministrato, agricolo, collaborazioni ecc.).

Scorrendo i rapporti di lavoro (RL) in ordine cronologico (persona, data di inizio), si confronta la data di fine con la data di inizio del rapporto successivo.

Se inizia un nuovo RL entro gli 8 giorni, la cessazione non viene considerata e il RL cessato non viene considerato.

Inoltre, non vengono considerate le cessazioni che ricadono in un altro periodo lavorativo (es. un primo RL inizia il 5/2/2018 e termina il 29/10/2020, un secondo che inizia il 10/5/2019 e termina il 18/9/2019. Questa seconda cessazione non viene considerata perché è attivo il primo rapporto. Se ci fosse anche un terzo rapporto, per esempio tra il 2/1/2020 e il 4/3/2020, ugualmente verrebbe scartato)³.

A questa cessazione viene associata la durata dell'intervallo che intercorre prima dell'inizio del successivo RL.

Step 2)

Considerando quindi tutti i rapporti cessati selezionati al passo precedente e si ordinano per lavoratore, anno di cessazione e durata dell'intervallo tra la cessazione e il RL successivo. Ancora si considerano tutte le cessazioni da qualunque tipo di contratto.

Con lo step 2 si intende selezionare la cessazione che nell'anno riguarda ciascun lavoratore. Per selezionare una cessazione per lavoratore per anno si considera, nel caso ce ne sia più di una, quella con l'intervallo maggiore tra la cessazione e l'attivazione del RL successivo.

³ Le sovrapposizioni dovrebbero essere presenti principalmente nell'ambito del lavoro domestico.

Box 2. Problema e scelte effettuate relativamente ai primi due step

Esiste un problema legato alla troncatura della serie: per l'ultimo RL cessato non è noto se e quando inizierà il successivo, e quindi, dovendo scegliere quello con sospensione maggiore, manca la durata dell'intervallo. Si può sapere per certo che nulla è accaduto fino alla data della troncatura. Si può tenere come data di riferimento questa data e calcolare l'intervallo fino a questa data, come in questa prova⁴.

Quindi in sintesi le scelte operative sono:

1. per gli individui per i quali si registrano una pluralità di RL a TD brevi e ripetuti si sceglie la cessazione che precede il periodo più lungo di assenza di contratto di lavoro;
2. di escludere i lavoratori rilocupati entro 8 giorni.

Step 3)

A questo punto si procede con i filtri sulle cessazioni in base a:

- le tipologie di contratto;
- le cause di cessazione;
- la categoria di lavoratori e lavoratrici gli agricoli (in base al flag di lavoro agricolo presente nelle COB) ecc.

Di seguito è riportata la tabella concernente le tipologie di contratto (tabella 2). In giallo sono evidenziate le tipologie da escludere dalla presente procedura perché non più utilizzate oppure perché trattasi di rapporti di lavoro non subordinato.

Tabella 2. Tipologie di contratto presenti nell'archivio COB per data di inizio ed eventuale data fine (utilizzo). Evidenziate in giallo le tipologie di contratto non considerate nella presente procedura perché non più utilizzate oppure non ammissibili alla NASpI

codici di contratto	DES_TIPOCONTRATTI	DAT_INIZIO	DAT_FINE
A.01.00	LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	
A.02.00	LAVORO A TEMPO DETERMINATO	21/6/2007	
A.02.01	LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE	21/6/2007	
A.03.00	APPRENDISTATO EX ART.16 L. 196/97	21/6/2007	25/4/2012
A.03.01	APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO DOVERE DI ISTRUZIONE FORMAZIONE	21/6/2007	25/4/2012
A.03.02	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	21/6/2007	25/4/2012
A.03.03	APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE	21/6/2007	25/4/2012
A.03.04	CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)	21/6/2007	
A.03.07	CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO	21/6/2007	10/1/2013
A.03.08	APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE	26/4/2012	
A.03.09	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE	26/4/2012	
A.03.10	APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA	26/4/2012	

⁴ Un'alternativa possibile è data dalla selezione dei RL più lunghi (durata prevista nel contratto) e non quelli con la durata maggiore dell'intervallo che intercorre prima dell'inizio del successivo RL. In questo caso la troncatura ha un effetto assai ridotto (sfugge all'osservazione solo l'interruzione anticipata del RL).

codici di contratto	DES_TIPOCONTRATTI	DAT_INIZIO	DAT_FINE
A.03.11	APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE PER LAVORATORI IN MOBILITA'	26/4/2012	10/1/2013
A.03.12	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE PER LAVORATORI IN MOBILITA'	26/4/2012	10/1/2013
A.03.13	APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA PER LAVORATORI IN MOBILITA'	26/4/2012	10/1/2013
A.03.14	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE PER LAVORATORI STAGIONALI	26/4/2012	10/1/2013
A.04.00	LAVORO DOMESTICO A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	
A.04.01	LAVORO DOMESTICO A TEMPO DETERMINATO	21/6/2007	
A.05.00	LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	
A.05.01	LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO DETERMINATO	21/6/2007	
A.06.00	LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	
A.06.01	LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO DETERMINATO	21/6/2007	
A.07.00	LAVORO RIPARTITO A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	
A.07.01	LAVORO RIPARTITO A TEMPO DETERMINATO	25/2/2008	
A.08.00	LAVORO A DOMICILIO A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	
A.08.01	LAVORO A DOMICILIO A TEMPO DETERMINATO	21/6/2007	
B.01.00	LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	21/6/2007	1/2/2016
B.02.00	LAVORO OCCASIONALE	21/6/2007	1/2/2016
B.03.00	COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	1/2/2016	
C.01.00	TIROCINIO	21/6/2007	
C.02.00	TIROCINIO ESTIVO DI ORIENTAMENTO	21/6/2007	15/3/2009
C.04.00	CONTRATTI DI BORSA LAVORO E ALTRE WORK EXPERIENCES	10/1/2014	
F.01.00	LAVORO MARITTIMO A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	10/1/2013
F.02.00	LAVORO MARITTIMO A TEMPO DETERMINATO	21/6/2007	10/1/2013
G.01.00	LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	10/1/2013
G.02.00	LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO DETERMINATO	21/6/2007	10/1/2013
G.03.00	LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO	15/3/2009	
H.01.00	LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO	21/6/2007	15/3/2009
H.02.00	LAVORO CONGIUNTO IN AGRICOLTURA	7/1/2015	
I.01.00	LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	10/1/2013
I.02.00	LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO DETERMINATO	21/6/2007	10/1/2013
L.01.00	ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO	21/6/2007	
L.01.01	ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO DETERMINATO	25/2/2008	
M.01.00	CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO INDETERMINATO	26/5/2008	
M.01.01	CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO	26/5/2008	
N.01.00	LAVORO A TEMPO INDETERMINATO CON PIATTAFORMA	15/1/2020	
N.02.00	LAVORO A TEMPO DETERMINATO CON PIATTAFORMA	15/1/2020	
N.03.00	LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE CON PIATTAFORMA	15/1/2020	
Aggiornamenti del codice di contratto			
A.04.02	LAVORO DOMESTICO	10/1/2013	
A.05.02	LAVORO INTERMITTENTE	10/1/2013	
A.07.02	LAVORO RIPARTITO	10/1/2013	
A.08.02	LAVORO A DOMICILIO	10/1/2013	
C.03.00	LAVORO O ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILE (LSU - ASU)	21/6/2007	
L.02.00	ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	10/1/2013	15/4/2016
M.02.00	CONTRATTO DI AGENZIA	10/1/2013	

A seguire riportiamo, invece, la tabella con l'elenco delle cause di cessazione dei rapporti di lavoro subordinato con l'individuazione delle cause che connotano la volontarietà (in giallo) o la involontarietà della cessazione (tabella 3). L'accesso alla NASpI è riservato, ovviamente, ai lavoratori e alle lavoratrici che cessano involontariamente un rapporto di lavoro di tipo subordinato.

Tabella 3. Motivi di cessazione dei RL subordinati presenti nell'archivio COB per data di inizio. Evidenziati in giallo i motivi di cessazione non considerati nella presente procedura perché non ammissibili alla NASpI

Codice cess.	Motivo cessazione	Istruttoria INPS	Definizione ministero	DAT_INIZIO
253	<i>Fine termine prorogato (comunicazione cessazione non dovuta)</i>	<i>Accolta</i>	f) Cessazione al termine	
254	<i>Fine termine (comunicazione cessazione non dovuta)</i>	<i>Accolta</i>	f) Cessazione al termine	
AC	LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE	<i>Accolta</i>	d) Licenziamento	26/4/2012
AD	DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE	<i>Accolta</i>	a) Dimissioni	26/4/2012
AL	ALTRO	<i>Accolta</i>	g) Altre cause	21/6/2007
AM	LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE	<i>Accolta</i>	d) Licenziamento	26/4/2012
AR	RECESSO CON PREAVVISO AL TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO	<i>Respinta</i>	a) Dimissioni	26/4/2012
CA	CESSAZIONE ATTIVITÀ	<i>Accolta</i>	c) Cessazione attività	15/3/2009
DE	DECESSO	<i>Respinta</i>	g) Altre cause	21/6/2007
DG	DIMISSIONI GIUSTA CAUSA	<i>Accolta</i>	a) Dimissioni	21/6/2007
DI	DIMISSIONI	<i>Respinta</i>	a) Dimissioni	21/6/2007
DM	DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE IN PERIODO PROTETTO	<i>Accolta</i>	a) Dimissioni	15/3/2019
DP	DIMISSIONE DURANTE IL PERIODO DI PROVA	<i>Respinta</i>	a) Dimissioni	21/6/2007
DS	DECADENZA DAL SERVIZIO	<i>Accolta</i>	e) Altro	15/3/2009
LA	LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO	<i>Accolta</i>	d) Licenziamento	15/3/2009
LB	LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO	<i>Accolta</i>	d) Licenziamento	15/3/2009
LC	LICENZIAMENTO COLLETTIVO	<i>Accolta</i>	d) Licenziamento	21/6/2007
LG	LICENZIAMENTO GIUSTA CAUSA	<i>Accolta</i>	d) Licenziamento	25/2/2008
LI	LICENZIAMENTO INDIVIDUALE	<i>Accolta</i>	d) Licenziamento	21/6/2007
MT	MODIFICA DEL TERMINE INIZIALMENTE FISSATO	<i>Accolta</i>	g) Altre cause	21/6/2007
PE	PENSIONAMENTO	<i>Respinta</i>	b) Pensionamento	21/6/2007
PP	MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA	<i>Accolta</i>	e) Altro	21/6/2007
RC	RISOLUZIONE CONSENSUALE	<i>Respinta</i>	g) Altre cause	26/5/2008
RN	RISOLUZIONE CONSENSUALE EX ART. 14, C. 3 DL 104/2020	<i>Accolta</i>	g) Altre cause	26/11/2020
RP	RECESSO CON LAVORATORE IN POSSESSO DEI REQUISITI PENSIONISTICI DI VECCHIAIA	<i>Accolta</i>	a) Dimissioni	15/3/2019

Si noti alcuni casi specifici previsti dalle normative per i quali, a fronte della volontarietà della cessazione da parte del lavoratore o lavoratrice (dimissione per giusta causa, recesso con lavoratore in possesso dei requisiti pensionistici e dimissioni lavoratrici madri in periodo protetto), risulta comunque ammissibile l'accesso alla NASpI.

Infine, la modalità 'Altro' presente nel campo 'causale cessazione' dell'archivio COB è da trattare come casistica generale delle 'cessazioni per zelo'. In altri termini, le scadenze, che non richiedono una comunicazione di cessazione, sono spesso comunicate per 'zelo' dal datore di lavoro che utilizza come causale 'Altro' non sapendo quali altre cause imputare⁵.

Box 3. Procedura di verifica attraverso il confronto con dati Inps sui percettori effettivi NASpI

Senza considerare le modalità di individuazione degli *eligible* NASpI, cosa succede unendo l'archivio Inps del campione NASpI con le comunicazioni obbligatorie? SI trovano i rapporti di lavoro cessati che danno diritto al sussidio? Quanti? Con quali caratteristiche?

Il campione NASpI contiene, per i licenziamenti del 2018, 232.442 trattamenti, relativi a 225.867 persone.

Se consideriamo il sussidio più recente per ciascun individuo e si cercano i rapporti di lavoro nelle comunicazioni obbligatorie (CO), per 219.708 lavoratori si trova almeno una cessazione di un rapporto di lavoro nel 2018. Si seleziona il più vicino alla data di licenziamento registrato nei dati NASpI.

Quasi tutte (il 99.91%) sono cessazioni da rapporti di lavoro afferenti a contratti di lavoro subordinato ammissibili alla NASpI e il 98% delle cause di cessazione ricade tra quelle che danno diritto al sussidio. Inoltre, per il 95.6% dei record la data di licenziamento coincide con quella di cessazione, nel 2.2% dei casi è distante meno di una settimana, il restante 2% (circa) si distribuisce equamente tra distanze inferiori al mese e superiori al mese⁶. Il 7.6% delle 219.708 cessazioni è da lavoro domestico, il 7.5% da lavoro somministrato, quasi il 60% deriva da rapporti a tempo determinato (o per sostituzione), poco più del 20% da lavoro a tempo indeterminato 'standard' (A.01.00). Apprendisti e lavoratori intermittenti concludono in pratica (salvo errori) il panorama.

Praticamente assente il lavoro agricolo (0,43% ha il flag attivo).

In definitiva, c'è qualche imprecisione, ma limitata.

Può essere una buona base empirica per costruire una più precisa platea di chi poteva e ha utilizzato lo strumento.

I limiti più evidenti sono concernenti 6.159 percettori (il 2.7% dei 226mila) che non si trovano nelle cessazioni CO del 2018. Tra questi ci sono cause 'lecite'. Per esempio, guardando i dati Inps, mancano molti i lavoratori marittimi (sono circa il 24% dei 6.159), che non si trovano in CO perché i moduli UNIMARE non sono compresi nella fornitura.

Un'altra parte (circa il 10% dei 6.159) riguarda il settore pubblico (in prevalenza enti afferenti al Ministero di Grazia e giustizia) e un altro 5% la scuola (supplenti).

Il rimanente 60% del totale dei percettori non trovati nelle COB, pari a 3.600 unità – ossia l'1,6% del campione di percettori del 2018 che abbiamo utilizzato in questa verifica – non è rintracciabile nelle cessazioni registrate nelle COB e non c'è nessun motivo plausibile per tentare di spiegare perché è assente.

⁵ Il peso di questa causa sul totale delle cessazioni è in costante diminuzione nel tempo, sia in termini assoluti (scendono da 535.889 nel 2009 a 314.772 nel 2021, o, in percentuale sul totale delle cessazioni, dal 5.2% al 2.7%).

⁶ Si tenga presente che la procedura di correzione dei dati CO può agire sulla data di cessazione, evento che in questo caso può incidere sul linkage.

2. L'utilizzazione della platea potenziale nell'analisi della consistenza della politica di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria

L'utilizzazione congiunta di più fonti informative, nella fattispecie dei microdati su trattamenti e percettori di NASpI (microdati Prestazioni Sostegno al Reddito dell'Inps) e quelli concernenti le comunicazioni obbligatorie (microdati COB-SISCO), consente la quantificazione mensile⁷ del numero degli individui coinvolti nella misura di sostegno al reddito e gli individui che entrano involontariamente in disoccupazione a causa della cessazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (interruzione prima della scadenza naturale o alla scadenza naturale per mancato rinnovo con proroga o trasformazione) o indeterminato (per licenziamento), in possesso o meno dei requisiti necessari per accedere al sostegno economico.

L'utilizzo di fonti esclusivamente amministrative consente di superare le storiche difficoltà di misurazione corretta dell'indice di copertura delle misure d'intervento a sostegno della disoccupazione (De Blasio e De Vincenzi 2019). L'utilizzo, in passato, dei dati statistici di stock per la quantificazione della popolazione potenziale non riusciva ad affrontare adeguatamente i problemi di metodo connessi alla parziale sovrapposizione dei concetti di disoccupazione, occupazione e inattività di fonte statistica rispetto a quella amministrativa (Leombruni *et al.* 2012).

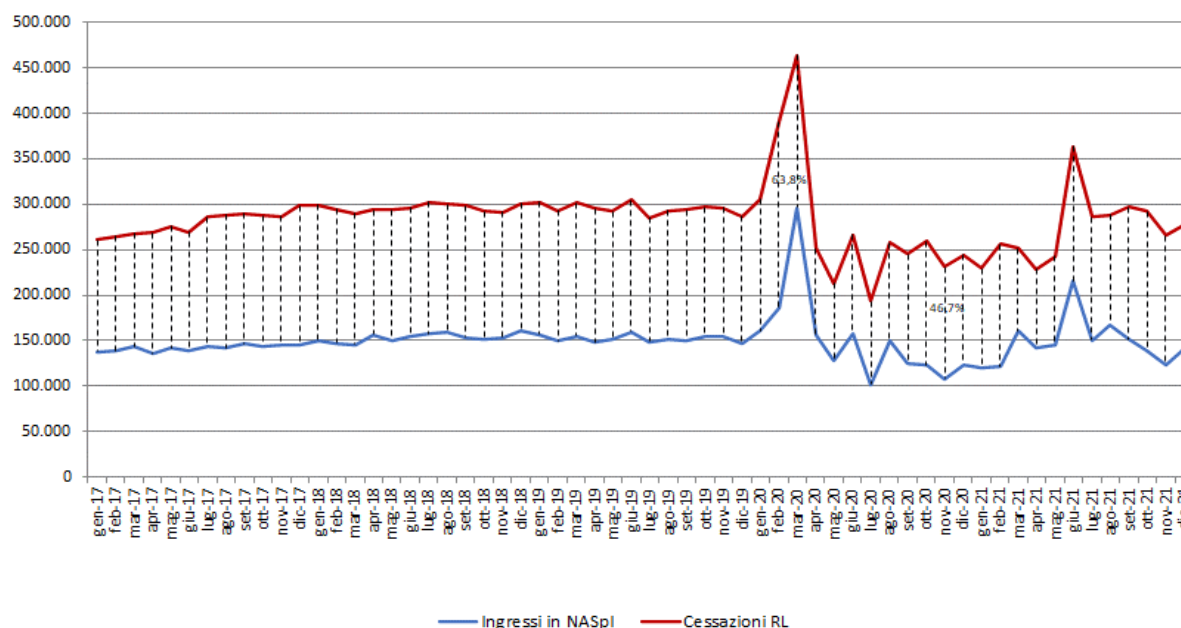
La distribuzione destagionalizzata degli ingressi mensili in trattamento NASpI e delle cessazioni involontarie dei RL degli ultimi 5 anni (figura 1) mette in evidenza l'andamento correlato delle due dimensioni e informa sull'andamento dell'indice di copertura mensile della politica analizzata: tanto minore è la distanza tra le due curve tanto maggiore è il valore dell'indice di copertura della NASpI (rapporto tra il numero di percettori effettivi di NASpI e numero di individui che hanno cessato involontariamente un RL subordinato)⁸.

Naturalmente, in termini di medie mensili annualizzate (figura 2), a fronte di un numero di individui che perdono involontariamente un lavoro subordinato di poco inferiore alle 300mila unità, gli individui effettivamente coinvolti nella misura di sostegno al reddito dedicata alla disoccupazione involontaria si attesta intorno alle 150mila unità. Ciò significa che l'indice di copertura della NASpI oscilla mediamente ogni anno intorno a un valore compreso tra il 50 e il 55%.

⁷ Allineata alla data di cessazione del rapporto di lavoro subordinato presente in ambedue gli archivi.

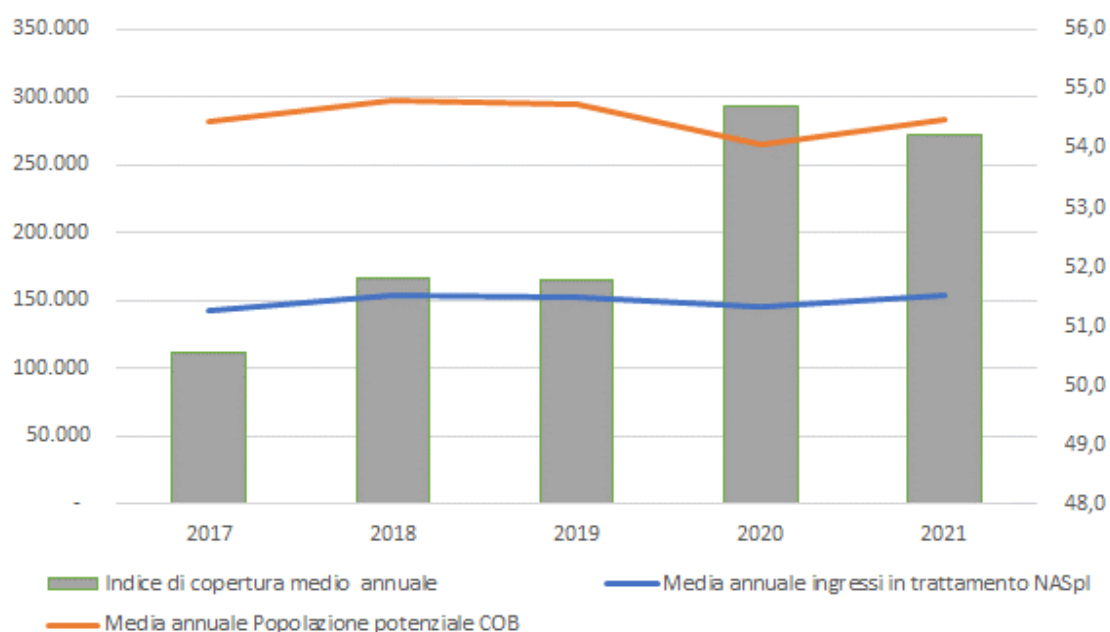
⁸ Il picco di marzo 2020 delle distribuzioni è stato ampiamente analizzato in De Blasio e De Vincenzi (2021, 235-285).

Figura 1. Cessazioni involontarie dei rapporti di lavoro subordinati (comprese scadenza naturale contratti a termine) e Ingressi in trattamento NASpI - Distribuzione destagionalizzata gennaio 2017-dicembre 2021* e indicazione del valore minimo e del valore massimo riscontrato per l'indice di copertura



Nota: * per gli Ingressi in trattamento NASpI dato osservato fino a dicembre 2020 e stimato da gennaio a dicembre 2021.
Fonte: elaborazioni su microdati archivio Inps - Prestazioni Sostegno al Reddito e microdati COB-SISCO - Ministero del Lavoro

Figura 2. Medie mensili annualizzate delle cessazioni involontarie dei rapporti di lavoro subordinati (comprese scadenza naturale contratti a termine), degli ingressi in trattamento NASpI* e relativo indice di copertura (v.%) - Distribuzione 2017-2021



Nota: ** per gli Ingressi in trattamento NASpI dato osservato fino a dicembre 2020 e stimato da gennaio a dicembre 2021.
Fonte: elaborazioni su microdati archivio Inps - Prestazioni Sostegno al Reddito e microdati COB-SISCO - Ministero del Lavoro

Specifici approfondimenti realizzati nel recente passato hanno messo in evidenza come la platea non in possesso dei requisiti per l'accesso al trattamento NASpI è formata in larga parte da giovani (ma non solo) con carriere fortemente discontinue (De Blasio e De Vincenzi 2019).

3. Conclusioni

Lo sfruttamento delle fonti amministrative permea, ormai in modo diffuso, le attività di ricerca sociale e appare sempre più importante assicurare la coerenza complessiva dell'attività di analisi statistica, sociologica e valutativa sulle politiche pubbliche.

In quest'ambito, la spinta innovativa sul fronte metodologico, con nuove prospettive in parte ancora da esplorare (Verracchia 2019) necessita di alcuni elementi di approfondimento sulle tematiche di carattere operativo utili sia agli uffici statistici degli enti e delle amministrazioni pubbliche nella loro attività corrente, sia al mondo accademico, da tempo sollecitato a individuare metodi capaci di dare risposte adeguate alle sempre più estese domande conoscitive.

La razionalizzazione dei processi di acquisizione, trattamento e utilizzazione degli archivi amministrativi, per altro, pone l'esigenza di organizzare una base di conoscenza unitaria e condivisa sulla portata informativa delle fonti amministrative e sulle caratteristiche dei processi adottati per la loro validazione statistica. Questa nota, dunque, vuole contribuire, in modo ancora parziale e non esaustivo, alla realizzazione di un sistema di documentazione adeguato all'utilizzazione coerente delle fonti amministrative nella ricerca sulle politiche del lavoro e della formazione.

4. Riferimenti bibliografici

Anastasia B., Bertazzon L., Gambuzza M., Rasera M. (2016a), *Grammatica delle Comunicazioni obbligatorie. Guida ai confronti con le altre fonti statistiche sul mercato del lavoro*, Osservatorio & Ricerca Working Paper n.4, Venezia, Veneto Lavoro <<https://bit.ly/3xyZSNP>>

Anastasia B., Emireni G., Gambuzza M., Maschio S., Rasera M. (2016b), *Grammatica delle Comunicazioni obbligatorie. Bibliografia*, Osservatorio & Ricerca Working Paper n.6, Venezia, Veneto Lavoro <<https://bit.ly/39BWTME>>

Anastasia B., Emireni G., Gambuzza M., Maschio S., Rasera M. (2016c), *Grammatica delle Comunicazioni obbligatorie. Guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso*, Osservatorio & Ricerca Working Paper n.3, Venezia, Veneto Lavoro <<https://bit.ly/3HBKyo1>>

Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2016d), *Grammatica delle Comunicazioni obbligatorie. Classificazione delle informazioni e opzioni di riclassificazione*, Osservatorio & Ricerca Working Paper n.2, Venezia, Veneto Lavoro <<https://bit.ly/3y3W20J>>

De Blasio G., De Vincenzi R. (2021), Crisi dell'occupazione, disoccupazione e sostegno al reddito, *Economia italiana*, n.2, pp.235-285 <<https://bit.ly/3mPANZZ>>

De Blasio G., De Vincenzi R. (2019), *Il sostegno al reddito in caso di disoccupazione. Dimensione della politica e caratteristiche dei destinatari*, Inapp Paper n.17, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3Afiy5P>>

De Vincenzi R., De Blasio G. (2019), Le politiche del lavoro, *Sinapsi*, IX, n.3, pp.44-61 <<https://bit.ly/3b2RWwu>>

Filippi M., Marocco M., Quaranta R., Scicchitano S. (2021), La domanda di lavoro discontinuo nei dati amministrativi. Dal 2009 al Covid-19, *Economia & Lavoro*, LV, n.2, pp.105-134

Leombruni R., Paggiaro A., Trivellato U. (2012), *Per un pugno di euro. Storie di ordinaria disoccupazione*, IRVAPP Working Paper n.1, Trento, Istituto per la ricerca valutativa sulle politiche pubbliche <<https://bit.ly/3N3ixqD>>

Verracchia F. (a cura di) (2019), *Dati amministrativi, metodi e statistiche per le politiche territoriali*, Milano, Franco Angeli

