

WORKING PAPER

INAPP WP n. 45

Il lavoro discontinuo di breve e brevissima durata in Italia nell'ultimo decennio: l'evidenza dei dati amministrativi

Michelangelo Filippi

Manuel Marocco

Roberto Quaranta

Sergio Scicchitano

Il lavoro discontinuo di breve e brevissima durata in Italia nell'ultimo decennio: l'evidenza dei dati amministrativi

Michelangelo Filippi

R&P Ricerche e Progetti, Torino

filippi@repnet.it

Manuel Marocco

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma

m.marocco@inapp.org

Roberto Quaranta

Collegio Carlo Alberto, Torino

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma

r.quaranta@inapp.org

Sergio Scicchitano

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma

s.scicchitano@inapp.org

FEBBRAIO 2020

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Inquadramento normativo: dalla Riforma Fornero al Decreto Dignità. – 3. Evidenze di medio periodo del lavoro discontinuo; 3.1. Contratti a tempo determinato; 3.2 Contratti in somministrazione; 3.3 Contratti di lavoro intermittente; 3.4 Collaborazioni; 3.5 Il lavoro discontinuo di brevissima durata; 3.6 Un confronto tra il lavoro discontinuo e il lavoro a tempo indeterminato; 3.7 Il lavoro occasionale e i voucher. – 4. Conclusioni. – Bibliografia

INAPP – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

Corso d'Italia 33
00198 Roma, Italia

Tel. +39 06854471
Email: urp@inapp.org

www.inapp.org

ABSTRACT

Il lavoro discontinuo di breve e brevissima durata in Italia nell'ultimo decennio: l'evidenza dei dati amministrativi

Sono trascorsi ormai cinque anni dalla fine della crisi economica e il mercato del lavoro sembra essere profondamente cambiato. Finita la fase recessiva, la ripresa in atto è sì employment-intensive, ma a forte intensità di un tipo di lavoro che risulta difficile ricondurre al lavoro standard, intendendo con tale accezione il lavoro a tempo pieno e indeterminato. Il lavoro appare molto più discontinuo nel tempo rispetto al passato, con periodi di occupazione, il più delle volte inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività, sotto-occupazione o disoccupazione

Il profilo della crescita sembra il risultato di un nuovo assetto delle imprese. Questo working paper esamina l'andamento degli avviamenti al lavoro di breve e brevissima durata, facendo riferimento alle tipologie contrattuali che più di altre vengono utilizzate per impiegare lavoro discontinuo (contratti in somministrazione, intermittente, a tempo determinato e collaborazioni) nel periodo compreso tra gennaio 2009 e marzo 2019. L'analisi è condotta con l'utilizzo dei dati amministrativi, a cadenza mensile, del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO).

PAROLE CHIAVE: lavoro discontinuo, dati amministrativi, comunicazioni obbligatorie, tempo determinato

JEL CODES: J82, D91, J24, J23

1. Introduzione

A distanza ormai di cinque anni dalla fine della crisi economica, il mercato del lavoro sembra essere profondamente cambiato. In uscita dalla fase recessiva, la ripresa in atto è sì *employment-intensive*, ma a forte intensità di un determinato tipo di lavoro, che risulta difficile ricondurre al lavoro standard, intendendo con tale accezione il lavoro a tempo pieno e indeterminato. Il lavoro appare molto più discontinuo nel tempo rispetto al passato, con periodi di occupazione, il più delle volte inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività o disoccupazione.

In risposta alla crisi, negli anni successivi al 2007 la maggior parte dei Paesi europei ha introdotto cambiamenti sostanziali nel mercato del lavoro, indirizzandolo nella sostanza verso contratti di lavoro più flessibili. L'Italia è uno dei Paesi che ha sofferto in misura maggiore la crisi, in termini sia di crescita economica che di volumi occupazionali; le misure varate allo scopo di tamponare gli effetti della crisi occupazionale e le ricadute sulle famiglie hanno modificato l'assetto del sistema di welfare e gli strumenti di sostegno al reddito nei periodi di disoccupazione.

Le riforme del mercato del lavoro italiano, riconducibili in parte alla crisi e in parte alle politiche attuate, hanno avuto, nel corso degli anni, finalità sia strutturali che congiunturali. Numerose misure sono state varate con l'obiettivo di tamponare gli effetti della crisi sull'occupazione, come l'introduzione dei provvedimenti in deroga al regime di ammortizzatori sociali, mentre altre hanno riformulato l'assetto della regolamentazione dei contratti di lavoro, il sistema di erogazione delle politiche per l'impiego e il sistema di politiche passive; è il caso della L. n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero) o della L. n. 863/2014 (cd. Jobs Act). Altre misure, come l'abolizione dell'obbligo della causalità per i contratti a tempo determinato, introdotta dalla riforma Fornero per 12 mesi ed estesa a 36 mesi dal D.L. n. 34/2014 (cd. Decreto Poletti), hanno di fatto facilitato l'utilizzo del contratto a tempo determinato in un periodo di forte recessione, ma nella fase di uscita dalla crisi tali misure possono aver generato un effetto di disincentivo all'utilizzo del lavoro a tempo indeterminato in chiave strutturale. Da ultimo l'introduzione ad opera del D.L. n. 87/2018 (cd. Decreto Dignità) manifesta l'intenzione di porre un freno all'utilizzo eccessivo del contratto a tempo determinato, per mezzo di vincoli al rinnovo dei contratti e riduzioni del numero delle proroghe sullo stesso contratto.

Le evidenze empiriche recenti mostrano che la domanda di lavoro si è rivolta sempre di più a contratti diversi dal lavoro standard a tempo pieno e/o indeterminato: è aumentata, infatti, l'incidenza dei contratti a termine in rapporto a quello dipendente a tempo indeterminato¹. Ad aumentare sono le prestazioni lavorative discontinue che hanno carattere episodico e frammentato, comunque prive di una cadenza temporale sistematica. Contestualmente, negli anni recenti, le numerose modifiche legislative sul lavoro discontinuo, che non sono sembrate guidate da una visione organica, hanno generato continui travasi di lavoratori da una forma contrattuale a un'altra (Centra *et al.* 2018). È, perciò, di cruciale importanza comprendere quanto della variazione della domanda di lavoro

¹ La forte crescita recente dei contratti a termine a termine ha fatto riemergere l'attenzione degli studiosi in Italia. Si veda in proposito Dell'Aringa (2018).

Si rimanda, inoltre, ai risultati del Seminario AREL "L'esplosione del lavoro temporaneo" disponibili su: <http://www.arel.it/ricerche/summary/lesplisione-del-lavoro-temporaneo-una-analisi-dei-dati-statistici-2>.

discontinuo sia dovuto a modifiche strutturali del mercato del lavoro e quanto a mere modifiche normative.

Questo rapporto esamina l'andamento degli avviamenti dei rapporti di lavoro di media e breve durata, facendo riferimento alle tipologie contrattuali che più di altre vengono utilizzate per impiegare lavoro discontinuo (contratti in somministrazione, intermittente, a tempo determinato e collaborazioni) nel periodo compreso tra gennaio 2009 e marzo 2019. A queste si aggiunge il lavoro occasionale (cd. voucher) che, per effetto della L. n. 96/2017 del 21 giugno 2017, attualmente prevede due distinte modalità di utilizzo: il Libretto Famiglia, e il Contratto di Prestazione Occasionale.

L'analisi è condotta con l'utilizzo dei dati amministrativi, a cadenza mensile, del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO)².

2. Inquadramento normativo: dalla Riforma Fornero al Decreto Dignità

A partire dal 2012, con la cd. Riforma Fornero l'Italia abbraccia in modo esplicito la strategia europea della Flexicurity. La riforma di fatto riequilibra le regole e le tutele del mercato del lavoro, modificando la flessibilità in entrata e in uscita dal mercato. Allo scopo di contrastare la segmentazione del mercato del lavoro scaturita dagli interventi di flessibilità al margine dei precedenti interventi di riforma, e di modificare qualitativamente l'input di lavoro in favore del contratto tipico, la norma affronta la riforma dei tipi contrattuali selettivamente, incentivando o disincentivando la domanda di lavoro nella scelta delle forme di lavoro disponibili nell'ordinamento.

In sostanza, in coerenza con le indicazioni europee, viene promosso un riequilibrio quantitativo dei flussi di nuovi rapporti di lavoro, tendenzialmente limitando alcuni canali di accesso al mercato del lavoro – in particolare il lavoro parasubordinato e il lavoro intermittente – e favorendone il travaso verso forme di lavoro più tutelate.

In apparente disarmonia con l'obiettivo di favorire il lavoro dipendente a tempo indeterminato, nel 2014 il Decreto Poletti ha ampliato i margini di utilizzo del contratto a termine, superando in particolare l'obbligo dei datori di lavoro di individuare causali giustificative allo stesso utilizzo, sottoposte al vaglio della magistratura.

Pur nel contesto di questa liberalizzazione del contratto a termine, il Jobs Act ha ripreso la via del favore del contratto a tempo indeterminato, pur utilizzando, in parte, strumenti diversi rispetto al passato. Il Jobs Act riforma infatti agisce in particolare sul rapporto costo-opportunità spingendo i datori di lavoro a utilizzare quest'ultimo contratto, definito "la forma comune di rapporto di lavoro", con una batteria ragguardevole di incentivi. La strategia ha agito su due fronti, quello normativo e quello economico.

² Le Comunicazioni Obbligatorie (COB) contengono tutti i flussi occupazionali riferiti a un arco temporale preciso, dal 2008 – data in cui le comunicazioni delle imprese sui rapporti di lavoro hanno avuto avvio – alla data dell'ultimo aggiornamento disponibile (1° trimestre del 2019). Le COB consentono, quindi, di osservare i flussi del mercato del lavoro, i nuovi rapporti di lavoro che iniziano, quelli che cessano, mentre non contengono le informazioni su tutti i rapporti di lavoro attivi, ma solo su quelli che nel periodo coperto hanno generato un evento tra quelli elencati in precedenza: non sono perciò presenti le informazioni sui rapporti di lavoro cessati prima del 2008 o avviati prima del 2008 e non ancora cessati alla data dell'ultima fornitura.

Sul piano della leva economica si è agito sul costo del lavoro, seppure in modo non strutturale: la Legge di Stabilità per il 2015 (L. n. 190/2014) ha introdotto un incentivo economico generalizzato per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015 sotto forma di esonero contributivo triennale (ad eccezione dei premi Inail), con tetto annuo pari a 8.060 euro, con diritto alla fruizione dell'incentivo che, a differenza del passato, sorgeva per la semplice assenza di un precedente rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Tutte le principali stabilizzazioni verso la forma comune di lavoro (da tempo determinato, da lavoro a chiamata e da lavoro a progetto, ma non da apprendistato, in quanto già a tempo indeterminato) sono state premiate, con l'obiettivo di diminuire le fila del lavoro atipico a favore di quello tipico.

La Legge di Stabilità 2016 (L. n. 208/2015) ha riproposto per il 2016, ma con meno *appeal*, lo stesso sgravio contributivo generalizzato.

A partire dal 2017 è stata superata la principale caratteristica degli incentivi fin qui considerati: la generalità del campo di applicazione. Residuano, a far data dall'inizio del 2017, incentivi all'assunzione correlati a specifiche caratteristiche soggettive dei lavoratori assunti. Dopo una iniziale fase di incertezza, infine, anche il lavoro accessorio è stato definitivamente disincentivato, abrogandolo a partire dal marzo 2017 (D.L. n. 25/2017, convertito dalla L. n. 49/2017) e poi sostituendolo con le 'prestazioni occasionali' (D.L. n. 50/2017, convertito dalla L. n. 96/2017).

Sul fronte normativo, per favorire il contratto a tempo indeterminato, si è inteso liberalizzare la flessibilità in uscita, marginalizzando ulteriormente la più dura sanzione della reintegra in caso di licenziamento ingiustificato. Infatti, con uno dei decreti attuativi del Jobs Act (il D.Lgs. n. 23/2015) è stato introdotto un nuovo regime di tutela in caso di licenziamenti illegittimi (cd. contratto a tutele crescenti), la cui applicazione è condizionata alla data di assunzione (post 8 marzo 2015).

Il nuovo apparato sanzionatorio, fatti salvi i residui casi in cui continua ad applicarsi la reintegra (licenziamento discriminatorio, intimato in forma orale, ingiustificato per disabilità fisica o psichica del lavoratore), prevede per tutti i restanti casi (licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per motivi economici, per vizi formali e procedurali) una tutela solo sotto forma di "indennizzo economico (...) crescente con l'anzianità di servizio" (sul tetto massimo della indennità risarcitoria è intervenuto il Decreto Dignità, incrementandola nella misura compresa tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità).

Inoltre, per i nuovi assunti il meccanismo sanzionatorio è (era) affidato per intero a parametri matematici ed è (era) pertanto quantificabile ex ante dal datore. L'imperfetto è d'obbligo perché quest'ultima parte della riforma è stata superata da una sentenza del 2018 della Corte costituzionale (sentenza n. 198/2018), che ha rimesso nuovamente al giudice il potere di determinare la sanzione economica, seppure entro le ricordate soglie legali.

Da ultimo, nel 2018, sovvertendo la precedente liberalizzazione con il più volte ricordato Decreto Dignità, si è voluto contrastare l'uso eccessivo del contratto a tempo determinato, anche nell'ambito della somministrazione di lavoro.

L'obiettivo è promosso attraverso l'introduzione di specifiche restrizioni in caso di rinnovo del contratto di durata superiore a 12 mesi (accompagnate dall'innalzamento del relativo contributo previdenziale addizionale dovuto dal datore), la riduzione del numero delle proroghe riferite allo stesso contratto (da 5 a 4) e del limite massimo complessivo di durata ammessa (ridotto da 36 a 24 mesi).

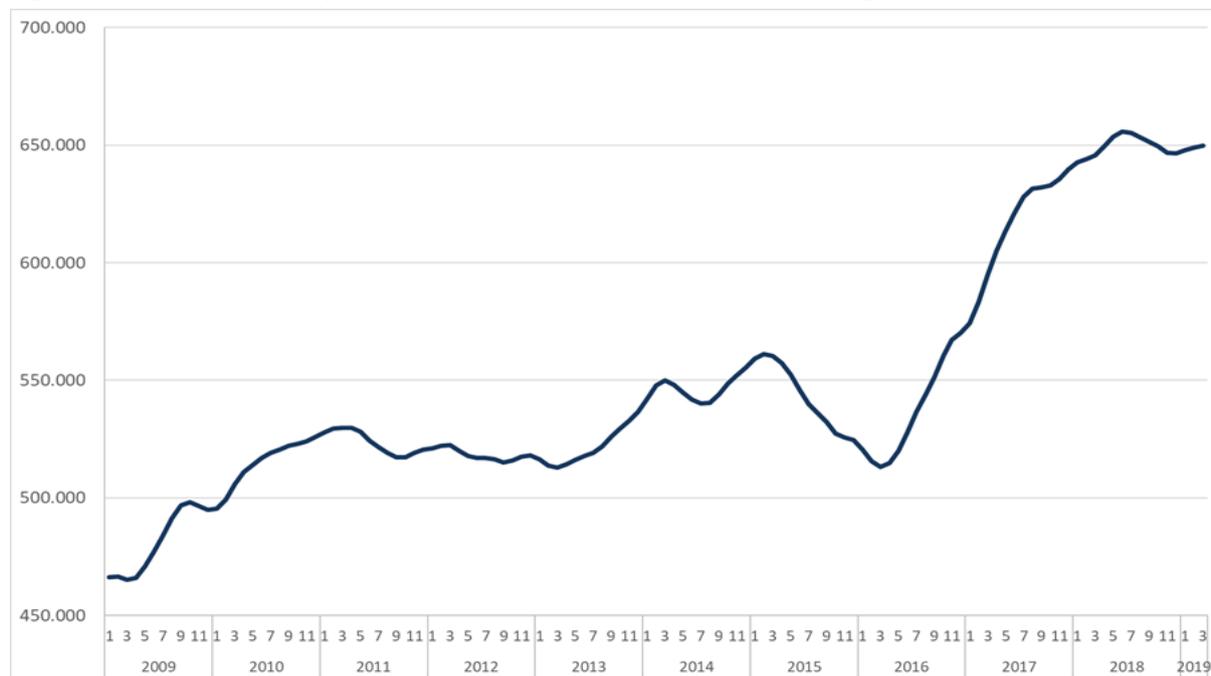
3. Evidenze di medio periodo del lavoro discontinuo

3.1 Contratti a tempo determinato

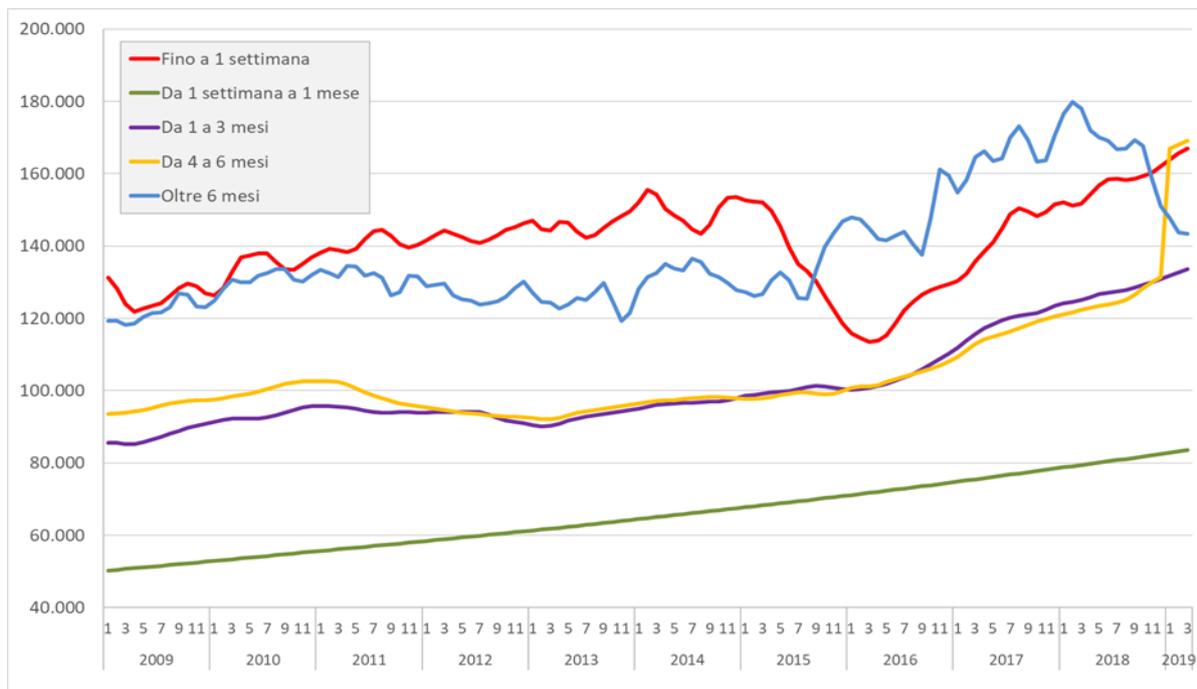
In termini di flussi di nuovi rapporti di lavoro, i contratti a tempo determinato sono la tipologia di contratto più diffusa: nel 2018 hanno rappresentato il 69,5% del totale delle attivazioni dell'anno, (MLPS 2019). Gli avviamenti di contratti a tempo determinato si confermano inoltre in crescita nel periodo considerato: dai circa 550.000 contratti di inizio 2010 si passa agli oltre 769.000 di inizio 2018 e ai 750.000 di inizio 2019. Esaminando il trend, si osserva che il tempo determinato, dopo anni di stabilità tra il 2010 e il 2013, risulta in crescita negli anni successivi (figura 1), con l'eccezione di una diminuzione nel biennio 2015-2016 in corrispondenza degli sgravi fiscali concessi dalle corrispondenti leggi di bilancio.

Esaminando l'andamento dei contratti secondo la durata (figura 2), quelli di brevissima durata rappresentano una quota rilevante degli avviamenti e, con l'eccezione del 2015, non accennano a diminuire. A marzo 2019 le attivazioni a tempo determinato con durata inferiore alla settimana rappresentano circa il 29% delle attivazioni totali a tempo determinato. I rapporti di lavoro con una durata compresa tra la settimana e il mese, pur se meno rappresentati, appaiono in costante aumento (da circa 50.000 a più di 80.000). Gli avviamenti di rapporti di lavoro con durata fino a sei mesi riprendono a crescere in modo più evidente a partire dalla seconda metà del 2016. L'andamento dei rapporti con durata superiori ai 6 mesi presenta forti stagionalità a settembre e gennaio, ma si mantiene a un livello sostanzialmente costante se destagionalizzato fino alla fine del 2015, quando la serie inizia a crescere in modo più evidente.

Figura 1. Avviamenti di rapporti di lavoro a tempo determinato (serie destagionalizzata)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Figura 2. Avviamenti di rapporti di lavoro a tempo determinato secondo la durata (serie destagionalizzate)

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

È possibile ipotizzare che la forte riduzione dei contratti a tempo determinato di lunga durata (oltre sei mesi) e il corrispondente incremento dei contatti con durata immediatamente inferiore (da 4 a sei mesi) di fine 2018 siano da addebitare, in parte, all'introduzione del Decreto Dignità. L'obbligo di individuare causali giustificative, in caso di rinnovo dei contratti a termine oltre il tetto dei 12 mesi, ha probabilmente indotto questo duplice effetto.

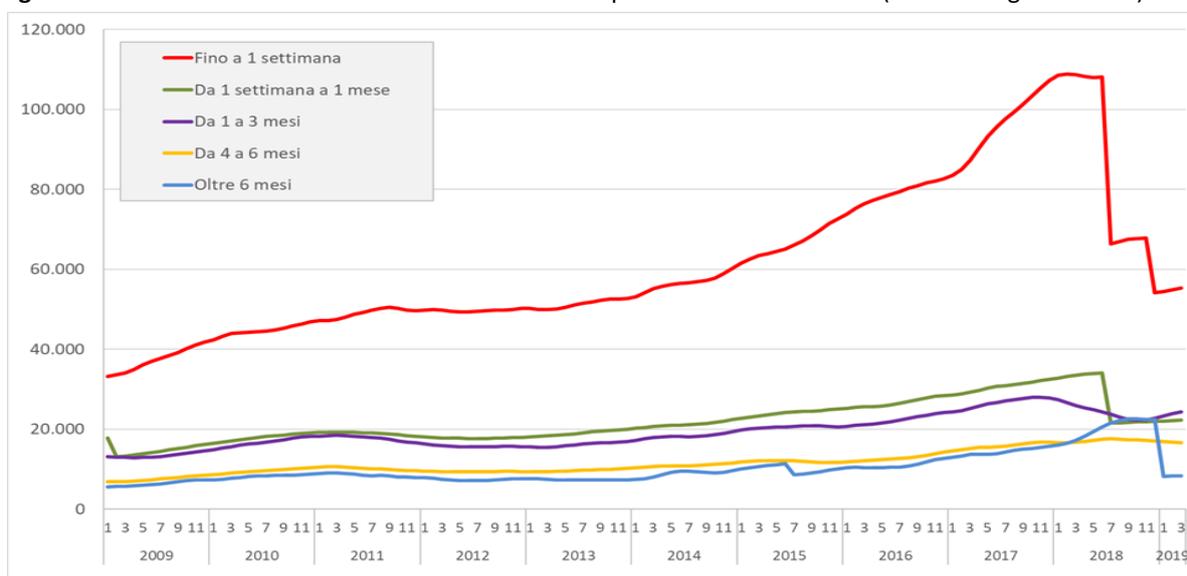
3.2 Contratti in somministrazione

Gli avviamenti di contratto in somministrazione (si considerano le 'missioni', cioè il rapporto tra lavoratore e impresa utilizzatrice, non il rapporto tra lavoratore e agenzia) hanno avuto un graduale incremento fin da gennaio 2010 (figura 3). A fronte dei circa 110 mila contratti attivati a gennaio 2010, a inizio del 2018 ne risultano più di 250 mila e a gennaio 2019 più di 135 mila. Molto rilevanti risultano i rapporti di brevissima durata. I contratti la cui durata è pari a meno di una settimana sono quasi triplicati dal 2010 al 2018, passando da circa 42 mila a oltre 111 mila: a inizio del 2019 si attestano a più di 48 mila. Tale durata rimane ancora la più diffusa. Seguono i contratti il cui orizzonte temporale è il mese: in tal caso i contratti risultano raddoppiati, passando da circa 17 mila a più di 34 mila a inizio del 2018: a gennaio 2019 ne risultano più di 18 mila. I contratti con la scadenza temporale più ampia (oltre i sei mesi) rappresentano quote residuali³. La caduta generalizzata del numero di missioni del

³ In Villosio *et al.* (2017) si approfondisce il tema dei contratti in somministrazione, esaminando, in particolare, il tema della formazione per i lavoratori coinvolti in questa tipologia di contratto, questione rilevante per il nostro Paese che tradizionalmente sconta forti ritardi nella partecipazione ai processi di *life-long learning* (Biagetti e Scicchitano 2013).

2019 appare legata agli effetti delle modifiche introdotte dal Decreto Dignità: rispetto all'andamento precedente si osserva un forte calo nell'avvio delle missioni con un lieve aumento della durata media (Veneto Lavoro 2019)⁴.

Figura 3. Attivazioni di contratti in somministrazione per durata del contratto (serie destagionalizzate)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

3.3 Contratti di lavoro intermittente

Anche le attivazioni di contratti di lavoro intermittente, pur con le sostanziali modifiche che li hanno caratterizzati tra il 2012 e il 2017, mostrano una crescita sensibile: le attivazioni erano circa 23 mila a inizio 2010 e si attestano a oltre 57 mila all'inizio del 2019, con un valore di circa due volte e mezzo superiore al valore iniziale. Esaminando l'andamento del lavoro intermittente, al netto dei fattori stagionali (figura 4) si osserva una marcata discontinuità strutturale tra giugno e agosto 2012, con il crollo degli avviamenti con contratto di lavoro intermittente immediatamente dopo l'introduzione della Legge Fornero. Quest'ultima ha ristretto il campo di applicazione del lavoro intermittente, introducendo anche l'obbligo di comunicazione preventiva della chiamata, in modo da favorire la tracciabilità⁵. Successivamente, è ben visibile un successivo break strutturale, questa volta in aumento, a partire da marzo 2017, all'indomani dell'introduzione della tracciabilità e poi dell'abrogazione del lavoro accessorio, rispettivamente nell'ottobre 2016 e nel marzo 2017⁶.

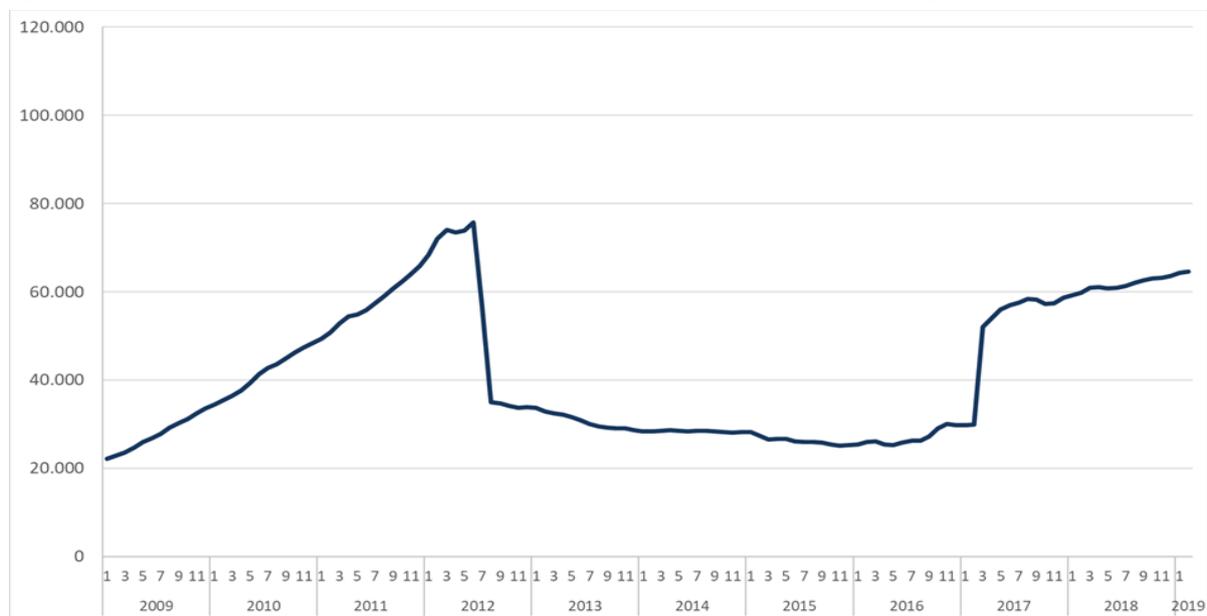
⁴ Secondo il rapporto Veneto Lavoro risulta che “gli effetti della legge n. 96/2018 hanno avuto una funzione di depressione dell'utilizzo di questo strumento contrattuale, in parte controbilanciata dall'incremento significativo di stipule e trasformazioni a tempo indeterminato” (p. 25).

⁵ In Centra *et al.* (2018) si evidenzia che la contestuale liberalizzazione del lavoro accessorio ha generato nella domanda di lavoro discontinuo un marcato effetto di sostituzione con i buoni lavoro riscossi (+52,6% nel 2012, +60,1% tra il 2012 e il 2013).

⁶ Il D.L. n. 25/17, pubblicato in GU il 17 marzo 2017, con entrata in vigore immediata, rende utilizzabili fino al 31 dicembre 2017 solo i voucher acquistati entro il 17 marzo 2017.

Il bilancio del 2017 rivela un aumento del 114,5% degli avviamenti nel lavoro a chiamata e una flessione del 72,4% dei voucher riscossi, il cui acquisto era circoscritto ai primi due mesi dell'anno (Centra *et. al.* 2018).

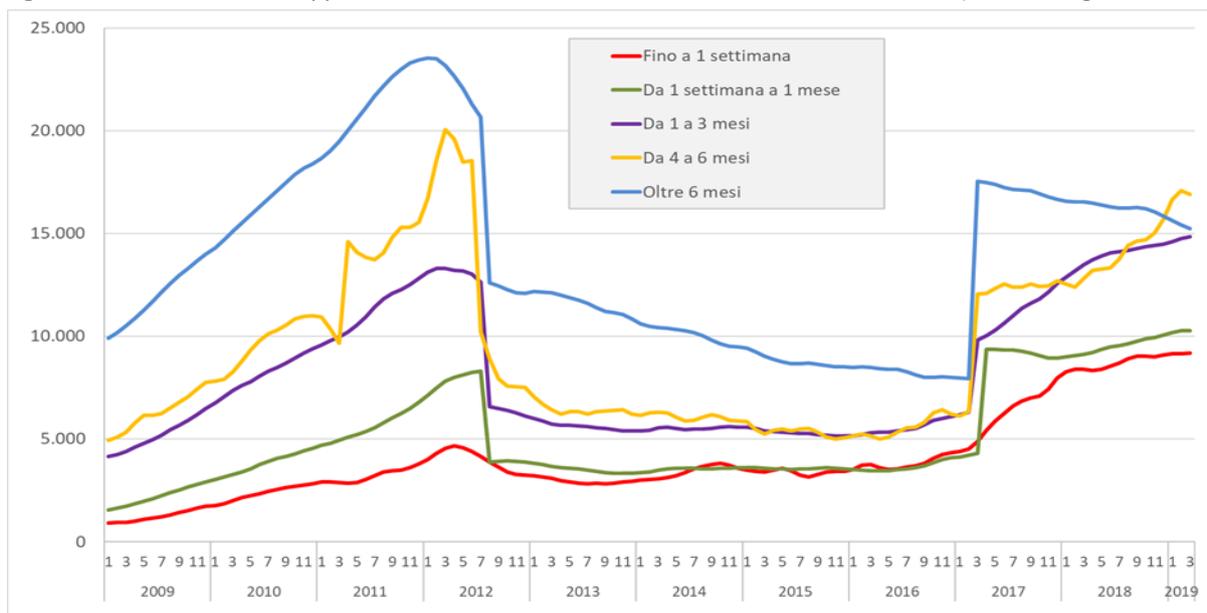
Figura 4. Avviamenti di rapporti di lavoro con contratto intermittente (serie destagionalizzata)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Distinguendo sulla base della durata (figura 5), si può notare che i contratti con durata superiore ai 6 mesi erano i più richiesti fino al 2012, le attivazioni di breve durata erano inoltre molto meno richieste.

Figura 5. Avviamenti di rapporti di lavoro intermittente secondo la durata del contratto (serie destagionalizzate)



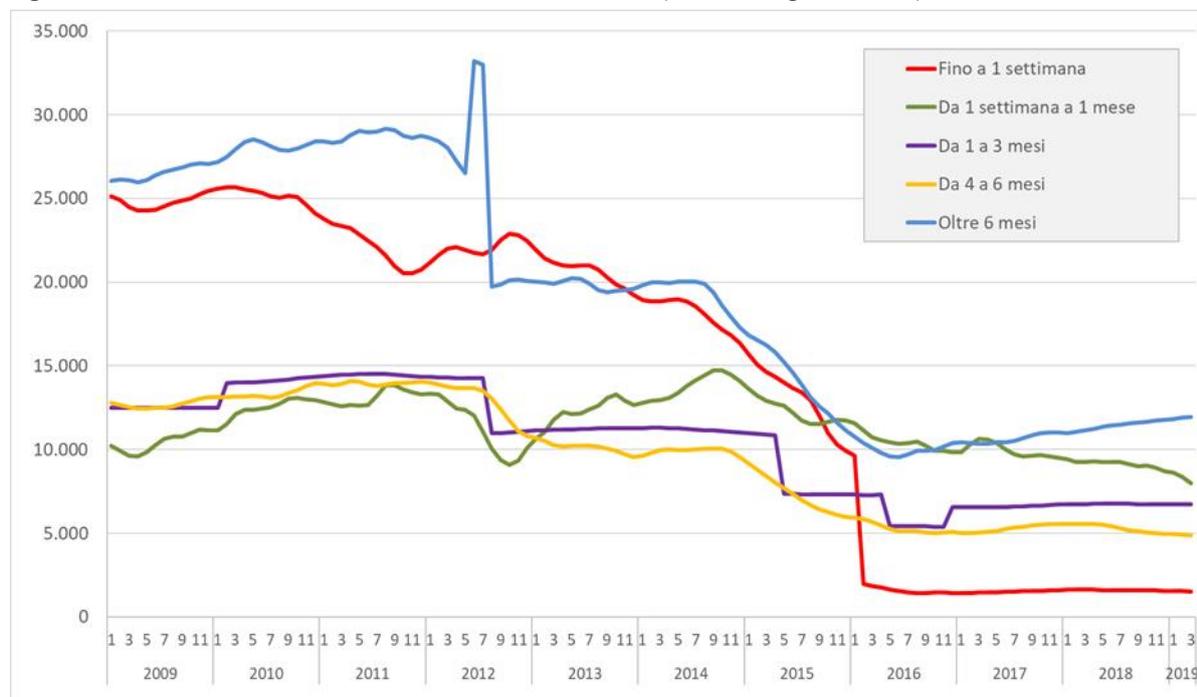
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Dal 2017 la differenza si è ridotta in misura sensibile. Le modifiche normative hanno inciso sull'utilizzo di questo tipo di contratto; negli ultimi anni le durate maggiori mostrano una variazione tendenziale in calo, mentre aumentano le attivazioni di rapporti di lavoro con durata inferiore: in particolare si nota la crescita di quelle a brevissima durata (meno di una settimana).

3.4 Collaborazioni

L'andamento delle collaborazioni è in diminuzione, soprattutto a partire dalla seconda metà del 2014. I contratti di durata superiore ai 6 mesi rappresentano l'incidenza maggiore, ma in drastica riduzione a seguito delle diverse riforme. Le collaborazioni con durata superiore ai 6 mesi erano seguite da quelle di brevissima durata (una settimana), che sono sostanzialmente scomparse dal 2016. Gli avviamenti di durata compresa tra una settimana e un mese mostrano una dinamica più costante nel tempo, anche nel periodo successivo al 2016 (figura 6).

Figura 6. Avviamenti di collaborazioni secondo la durata (serie destagionalizzate)

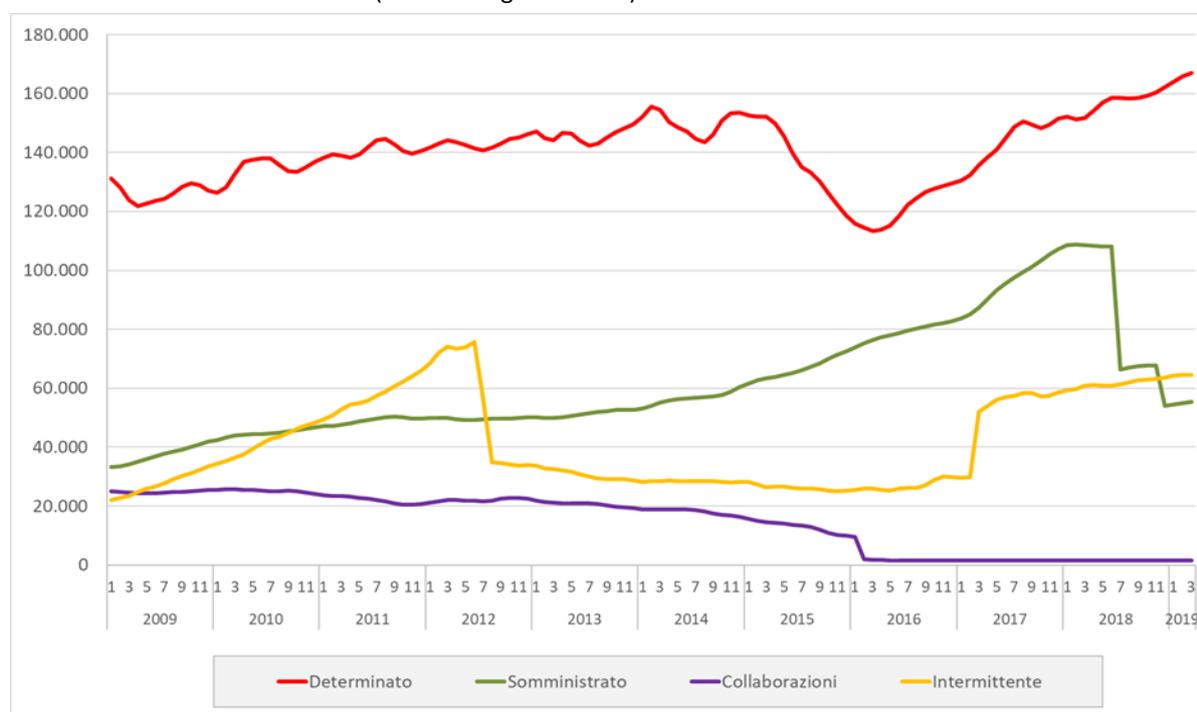


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

3.5 Il lavoro discontinuo di brevissima durata

La figura 7, riepilogativa delle diverse forme di lavoro discontinuo, mostra che l'impiego del lavoro di brevissima durata (meno di una settimana) dal 2009 al 2019 è tutt'altro che marginale. Il tempo determinato si conferma categoria più diffusa, avendo superato nel marzo 2019 le 160 mila attivazioni mensili. Il lavoro in somministrazione di durata pari o inferiore a una settimana è in continua crescita nell'intero periodo, con un trend più marcato dalla seconda metà del 2012, interrotto nella seconda metà del 2018, in corrispondenza con il varo del Decreto Dignità.

Figura 7. Il lavoro discontinuo di brevissima durata: avviamenti di rapporti di lavoro a tempo determinato, somministrato e collaborazioni di durata fino a una settimana e avviamenti totali di rapporti di lavoro intermittente (serie destagionalizzate)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

3.6 Un confronto tra il lavoro discontinuo e il lavoro a tempo indeterminato

È possibile esaminare l'andamento del lavoro discontinuo negli ultimi 10 anni e raffrontarlo con la dinamica degli avviamenti a tempo indeterminato.

La figura 8 presenta le serie storiche del totale dei nuovi contratti a tempo determinato, dei somministrati, delle collaborazioni e dei contratti intermittenti confrontate con la serie relativa al tempo indeterminato. Nel periodo considerato si notano andamenti differenziati, sintomo di possibili travasi da una tipologia a un'altra.

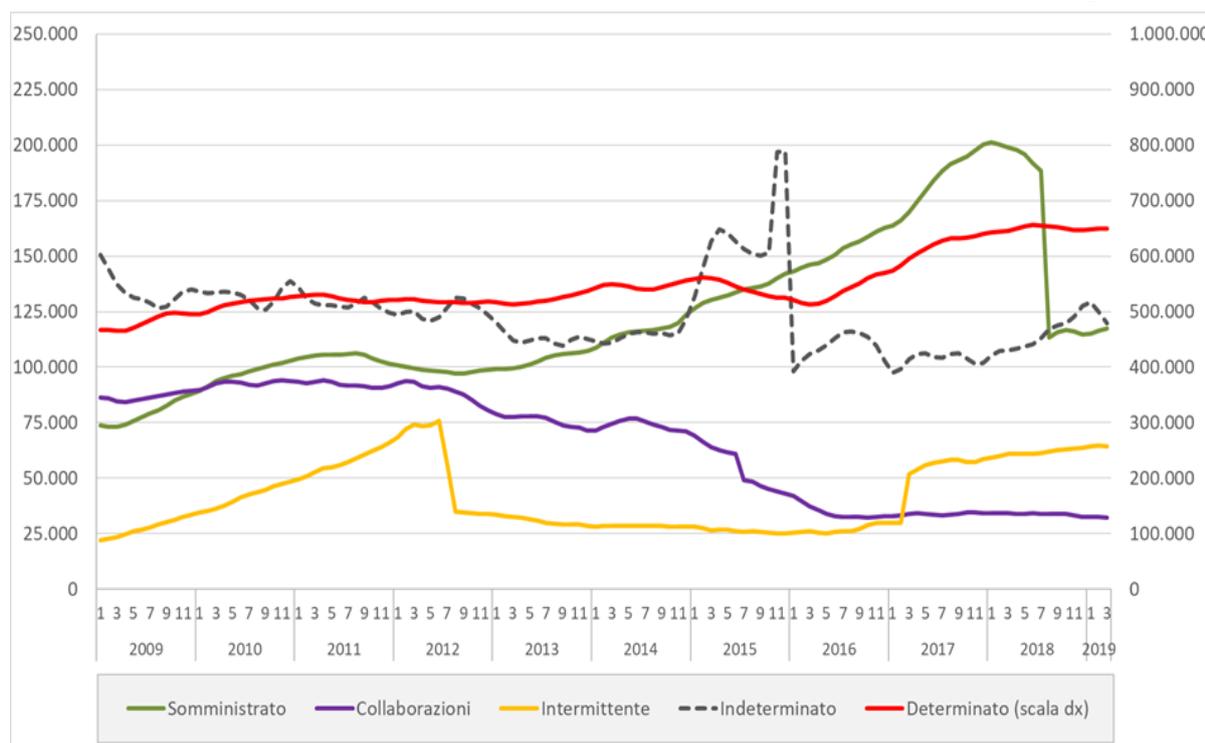
La tipologia più diffusa è il lavoro a tempo determinato, i cui avviamenti a marzo 2019 hanno superato le 570 mila unità. Il lavoro in somministrazione, in continua crescita nel periodo, registra una dinamica più veloce dalla seconda metà del 2012 e un calo marcato dalla seconda metà del 2018. Le collaborazioni risultano in diminuzione, fino ad esaurirsi a partire dal 2016. Il lavoro intermittente, come già ricordato, registra due momenti di discontinuità, il primo in diminuzione nel giugno 2012, il secondo in ripresa nei primi mesi del 2017. Gli avviamenti a tempo indeterminato⁷ risultano in valore

⁷ In merito alle assunzioni a tempo indeterminato, va considerato che: i) l'ingresso nel mercato del lavoro raramente avviene con un contratto a tempo indeterminato; ii) il presente lavoro non considera le trasformazioni, ma solo il tipo di contratto di lavoro al momento dell'assunzione; iii) in parte le assunzioni possono essere sovrastimate con riferimento ai contratti di lavoro legati alle trasformazioni societarie, situazione che nei dati viene letta come nuova assunzione, al pari di un passaggio diretto da un'azienda all'altra, mentre in realtà comporta solo un cambio del datore di lavoro.

assoluto sensibilmente inferiori a quelli a tempo determinato e con un andamento costante, se non leggermente in discesa nell'ultimo decennio.

L'unico picco visibile è quello relativo alla seconda metà del 2015, frutto degli incentivi (Centra e Gualtieri 2017; 2018).

Figura 8. Il lavoro discontinuo (somministrato, collaborazioni, intermittente e tempo determinato) e il tempo indeterminato: avviamenti di rapporti di lavoro secondo la forma di contratto (serie destagionalizzate)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

È importante tener conto, poi, che all'interno del tempo indeterminato pesa anche il part-time. La figura 9 evidenzia che l'incidenza del part-time per le assunzioni e per le cessazioni a tempo indeterminato è aumentata nell'ultimo decennio.

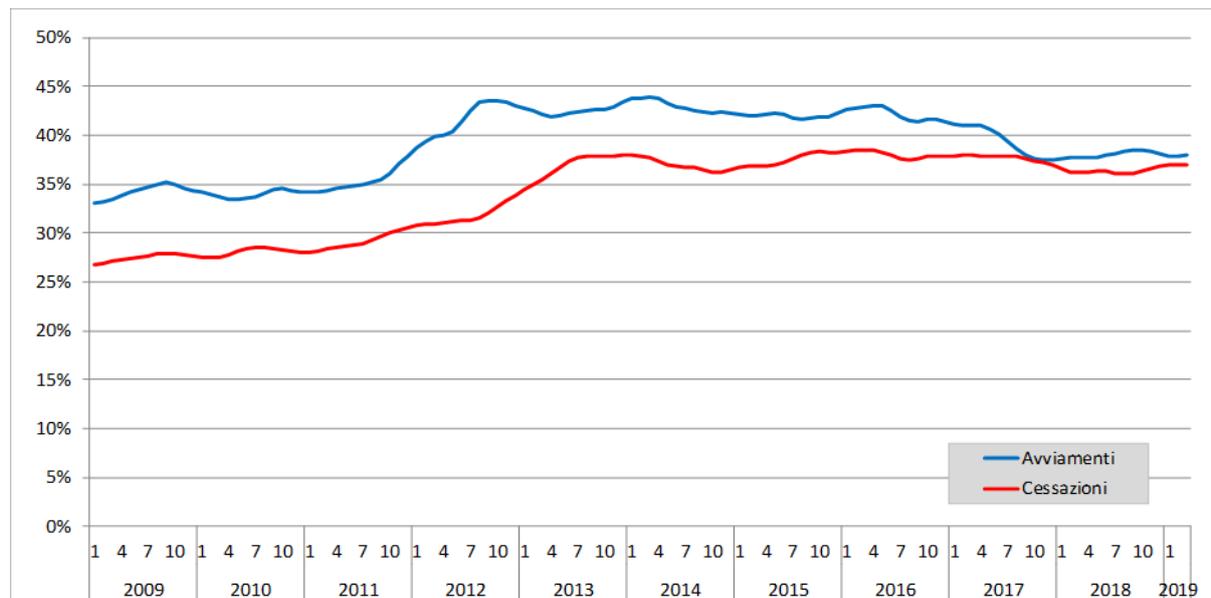
Nelle assunzioni a tempo indeterminato, da gennaio 2009 a giugno 2019 si è passati dal 33% al 38%, nelle cessazioni dal 27% al 37%. L'incidenza del part-time si mantiene più alta negli avviamenti rispetto alle cessazioni.

È evidente la crescita del part-time nel periodo di crisi.

Dalla fine della recessione l'incidenza del part-time negli avviamenti tende a contrarsi, quella nelle cessazioni rimane sostanzialmente stabile, ma entrambe rimangono ancora a livelli molto più alti rispetto al 2009⁸.

⁸ Le COB non consentono di rilevare la componente involontaria del part-time, in crescita negli ultimi anni (Canal e Gualtieri 2018).

Figura 9. Incidenza del part-time per le assunzioni e cessazioni a tempo indeterminato (serie destagionalizzate)

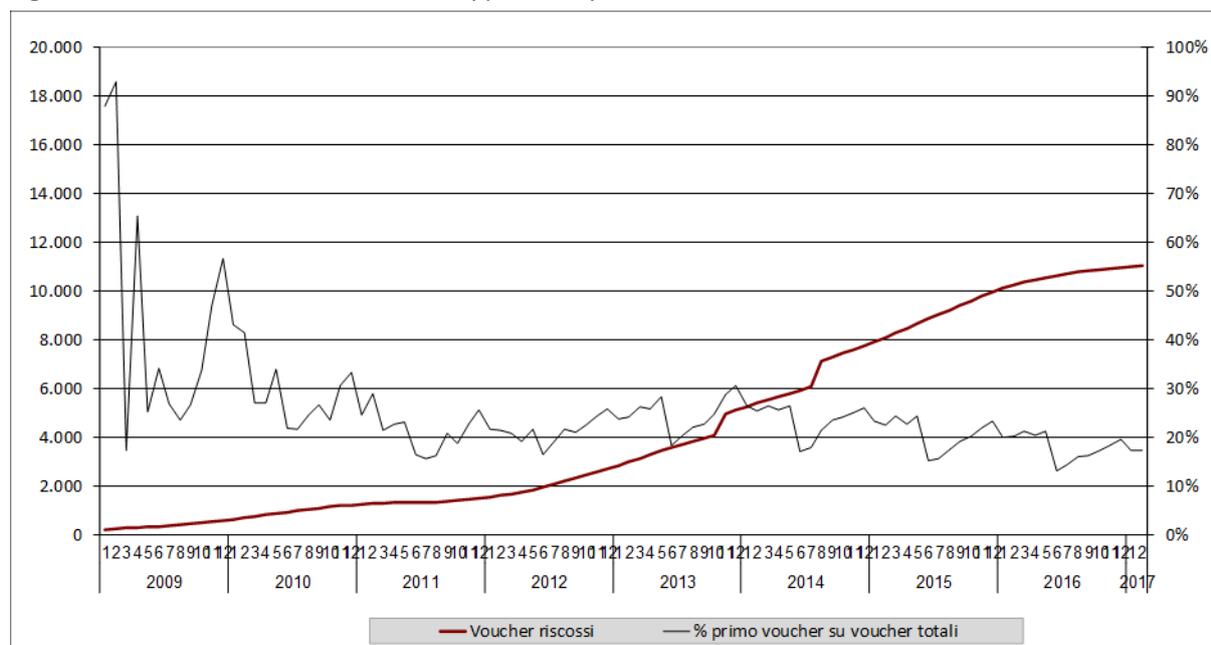


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

3.7 Il lavoro occasionale e i voucher

Il lavoro accessorio (retribuito attraverso i cosiddetti voucher o buoni lavoro) è stato largamente utilizzato per coprire una parte di domanda relativa al lavoro discontinuo. La figura 10 riporta l'andamento dello stock mensile dei voucher. Il trend è in continua crescita negli anni: il ritmo sale in particolare a partire dal 2014.

Figura 10. Stock mensili dei voucher e rapporto tra primo voucher e voucher totali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

È riportata anche la serie del rapporto tra il primo voucher (inteso come il primo mese in cui un individuo ha un voucher osservato) e lo stock totale. Tale serie dopo i picchi dei primi 18 mesi tende a stabilizzarsi: ciò implica che se inizialmente si è assistito a un elevato turn-over dei lavoratori, a partire dal secondo anno di introduzione dello strumento sono stati spesso richiamati gli stessi lavoratori. Ciò conferma il ridotto tasso di trasformazione dei voucher a tempo indeterminato: Anastasia *et al.* (2016) riportano che, nel periodo dal 2008 al 2015, la transizione dall'occupazione occasionale generata dai voucher al lavoro a tempo indeterminato si è verificata con rara frequenza.

Nel marzo del 2017 il lavoro accessorio è stato abrogato (D.L. n. 25/2017). Le nuove prestazioni di lavoro occasionale, disciplinate dall'articolo 54-bis del D.L. n. 50/2017, con la conversione dalla L. n. 96/2017 del 21 giugno, sono ora soggette a una normativa più stringente.

Nello specifico, la nuova disciplina prevede due distinte modalità di utilizzo: (i) il Libretto Famiglia, utilizzabile dai datori di lavoro persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa; (ii) il Contratto di Prestazione Occasionale, utilizzabile da imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, e altre categorie di datori di lavoro.

Il Libretto Famiglia (LF) è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora.

Il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità. Possono fare ricorso al CPO imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, con specifiche regolamentazioni valide per la P.A. e per le imprese del settore agricolo. La misura del compenso netto è fissata dalle parti purché sia: a) minimo € 9 per ogni ora; b) minimo € 36 per ogni giornata di lavoro.

4. Conclusioni

L'utilizzo sempre più intenso da parte delle imprese delle diverse tipologie di contratti riconducibili a lavoro discontinuo ha portato alcuni studiosi a discutere di semi-occupazione o di semi-disoccupazione, proprio per definire quelle forme di lavoro intermedio tra un contratto tradizionale e un regime di disoccupazione (Tronti e Gatto 2012; Tronti 2018). Basti pensare che a marzo 2019, quasi un terzo delle attivazioni a tempo determinato risultava con durata effettiva brevissima, inferiore alla settimana.

Se è vero che l'incertezza economica e il costo del lavoro sono gli unici due ostacoli valutati come 'molto rilevanti' per le assunzioni delle imprese italiane nel periodo post-crisi (Izquierdo *et al.* 2017), allora la crescita negli ultimi anni dei contratti relativi al lavoro discontinuo in rapporto al tempo indeterminato – al cui interno cresce, per altro, la quota del part-time – appare il segnale di un possibile nuovo assetto nella strategia di utilizzo del lavoro da parte delle imprese. I datori di lavoro sembrano preferire rapporti di lavoro a termine di breve periodo anche in una fase espansiva; tale comportamento, nei primi anni dopo la lunga fase recessiva, può essere dovuto all'incertezza della ripresa tanto che il ricorso al lavoro a termine è stato mitigato nel biennio 2015-2016 dalle misure di incentivo che hanno ridotto il differenziale di costo al margine del lavoro standard. Negli anni

successivi tuttavia la tendenza all'utilizzo del lavoro a termine di breve durata sembra perdurare anche in fasi espansive.

Le recenti modifiche normative, come il caso delle riforme collegate al Jobs Act, non hanno invertito la tendenza a utilizzare prestazioni lavorative di breve durata, in particolare perché perdura un regime di a-causalità (non è necessario individuare una causale giustificativa di utilizzo) entro la soglia dei 12 mesi di durata. Nel caso del Decreto Dignità, in concomitanza con l'introduzione di regole più restrittive nell'uso eccessivo del contratto a tempo determinato, si osserva invece: i) una forte riduzione dei contratti a tempo determinato di lunga durata (oltre sei mesi) compensata da un incremento dei contatti con durata immediatamente inferiore (da 4 a sei mesi); ii) un incremento degli avviamenti a tempo indeterminato; iii) quasi nessun effetto sui contratti di lavoro intermittente; iv) una sostanziale diminuzione del numero di missioni in somministrazione (accompagnato da un aumento della durata media). Le modifiche nella regolamentazione delle diverse forme di lavoro sembrano aver infine influito sulla composizione degli avviamenti con forme di lavoro discontinuo, generando un travaso da una forma all'altra; la dinamica degli avviamenti ha tuttavia evidenziato un aumento sistematico del ricorso al lavoro di breve durata, indipendentemente dalla forma contrattuale utilizzata. Se da un lato appare complesso stabilire in che misura la dinamica degli avviamenti di lavoro discontinuo abbia assunto un carattere strutturale e modificato in modo permanente il comportamento della domanda di lavoro, dall'altro non può non rilevarsi una marcata tendenza alla flessibilizzazione dei contratti, che sembra prevalere anche nelle fasi espansive.

Bibliografia

- Anastasia B., Bertazzon L., Maschio S., Mattioni G. (2016), *I licenziamenti: consistenza, dinamiche e caratteristiche nel periodo 2007-2014*, WorkINPS Papers n.3, Roma, Inps
- Biagetti M., Scicchitano S. (2013), The Determinants of Lifelong Learning Incidence across European Countries (Evidence from EU-SILC Data-set), *Acta Oeconomica*, 63, n.1, pp.77-98
- Canal T., Gualtieri V. (2018), *Il punto su donne e lavoro*, Inapp Policy Brief n.6, Roma Inapp
- Centra M., Gualtieri V. (2017), Incentivi al lavoro permanente e contratto a tutele crescenti. Una stima dell'impatto sulle nuove assunzioni nel 2015, *Sinapsi*, VII, n.1, pp.71-93
- Centra M., Gualtieri V. (2018), Incentivi al lavoro a tempo indeterminato e contratto a tutele crescenti. Una stima dell'impatto sulle nuove assunzioni nel 2015 e nel 2016, *Sinapsi*, VIII, n.2, pp.35-63
- Centra M., Filippi M., Marocco M., Quaranta R., Sacchi S. (2018), *Ricorso al lavoro accessorio e domanda di lavoro discontinuo*, Inapp Policy Brief n.9, Roma, Inapp
- Dell'Aringa C. (a cura di) (2018), *L'esplosione dei lavori temporanei: fattori ciclici o strutturali?*, Monografie AREL, Roma, AREL
- Izquierdo M., Jimeno J.F., Kosma D., Lamo A., Millard S., Rööm T., Viviano E. (2017), *Labour market adjustments in Europe during the crisis: microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network Survey*, Occasional paper series n.192, Frankfurt, European Central Bank <<https://bit.ly/2IbTH96>>
- MLPS (2019), *Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie*, Roma, MLPS <<https://bit.ly/2TjFf56>>
- Scicchitano S. (2018), La percezione dell'insicurezza del lavoro, in Dell'Aringa C. (a cura di), *L'esplosione dei lavori temporanei: fattori ciclici o strutturali?*, Monografie AREL, Roma, AREL, pp.79-86
- Scicchitano S., Biagetti M., Chirumbolo A. (2018), *More insecure and less paid? The effect of perceived job insecurity on wage distribution*, GLO Discussion Paper Series n.293, Global Labor Organization (GLO)
- Tronti L. (2018), *Crescita occupazionale, lavoro discontinuo e semioccupazione. La crisi del mercato del lavoro è finita o c'è un problema di misurazione?*, Menabò di Etica Economia, n.79 <<https://bit.ly/39iXsW1>>
- Tronti L., Gatto R. (2012), Measuring the Long Wave. Unemployment, Discouragement and Semi-Employment in Italy, During and After the Crisis, in Parodi G., Sciulli D. (eds.), *Social Exclusion. Short and Long Term Causes and Consequences*, Physica Verlag, Heidelberg, pp.171-198
- Veneto Lavoro (2019), *La bussola. Il mercato del lavoro veneto nel primo trimestre 2019*, Venezia, Veneto Lavoro <<https://bit.ly/2PJBq7f>>
- Villosio C., Quaranta R., Sacchi S. (2017), L'evoluzione dei contratti di somministrazione nel mercato del lavoro italiano in prospettiva comparata, in Sacchi S., Treu T. (a cura di), *I primi 20 anni di lavoro in somministrazione in Italia*, Roma, ASSOSOMM