

La domanda di lavoro discontinuo alla luce delle modifiche normative recenti

Dicembre 2018

**Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO
con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2**

Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2

di Michelangelo Filippi, Roberto Quaranta e Sergio Scicchitano

Responsabile di struttura: Paolo Severati – Struttura Lavoro e Professioni

Indice

Introduzione

1. Evidenze di medio periodo del lavoro discontinuo: i dati SISCO	4
1.1 Contratti in somministrazione	5
1.2 Contratti di lavoro intermittente	7
1.3. Contratti a tempo determinato	9
1.4. Collaborazioni	12
1.5. Riepilogo: il lavoro discontinuo di brevissima durata	14
2. Evidenze di breve periodo del lavoro discontinuo: i dati INPS	14
2.1 I nuovi rapporti di lavoro	15
2.2 Le trasformazioni contrattuali	16
2.3 La variazione netta	19
2.4 Il dato annualizzato	20
2.5 Il lavoro occasionale e i voucher	21
3. Un tentativo di conciliazione tra i dati SISCO e INPS	24

Conclusioni 24

Bibliografia 26

Introduzione

A distanza ormai di 4 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 che in passato con periodi di occupazione, il più delle volte inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività o disoccupazione. Le evidenze empiriche 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 del contratto a termine in rapporto a quello indeterminato, soprattutto nella fascia giovanile. In tale contesto sembrano aver pesato le scelte legislative degli anni recenti, che da un lato hanno flessibilizzato il mercato del lavoro e dall'altro hanno generato un continuo travaso di lavoratori da una forma contrattuale a un'altra. È, perciò, di cruciale importanza comprendere quanto della variazione della domanda di lavoro discontinuo sia dovuto a modifiche strutturali del mercato del lavoro e quanto a mere modifiche normative.

Questo rapporto esamina l'andamento di medio e di breve periodo del lavoro discontinuo, intendendo con questa definizione, in modo ampio, le prestazioni lavorative che rispondono a necessità della domanda di lavoro di carattere episodico e prive di una cadenza temporale sistematica (Centra et al. 2018). L'evidenza di seguito riportata fa riferimento alle tipologie contrattuali che più di altre vengono utilizzate per impiegare lavoro di discontinuo (contratti in somministrazione, intermittente, a tempo determinato e collaborazioni) nel periodo compreso tra gennaio 2009 e dicembre 2017. A queste si aggiunge il lavoro occasionale che, per effetto della legge n. 96/2017 del 21 giugno, 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). A questi dati vengono affiancate le recenti rilevazioni dell'Osservatorio del Precariato dell'INPS.

1. Evidenze di medio periodo del lavoro discontinuo: i dati SISCO

Le elaborazioni che seguono sono il frutto di elaborazioni dei micro-dati amministrativi rilevati dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

I dati SISCO si riferiscono al flusso dei contratti di lavoro dipendente e parasubordinato di tutti i settori economici, compresa la Pubblica Amministrazione (PA), e coinvolgono anche lavoratori stranieri presenti, seppure solo temporaneamente, in Italia. Sono esclusi i lavoratori autonomi che, come noto, non rientrano – a meno di quelli del settore dello spettacolo - negli obblighi di comunicazione.

Nel 2017 i dati SISCO avevano registrato circa 10,6 milioni di rapporti di lavoro attivati a cui si aggiungono circa 2,2 milioni di contratti in somministrazione per un totale di circa 12,8 milioni di attivazioni. I lavoratori coinvolti erano stati pari a 6,1 milioni, per un numero di rapporti di lavoro pro-capite pari a 1,75, un valore più alto rispetto a quello dell'anno

precedente. Il contratto a Tempo Determinato si confermava il contratto più diffuso, riguardando il 70% del totale attivazioni dell'anno, con un aumento dello 0,8% rispetto al 2016 e del 4,7% rispetto al 2015. (MLPS, 2018).

1.1 Contratti in somministrazione

Il contratto in somministrazione (si considerano le 'missioni', cioè il rapporto tra lavoratore e impresa utilizzatrice, non il rapporto tra lavoratore e agenzia) ha avuto un graduale incremento fin da gennaio 2009. A fronte dei circa 100 mila contratti attivati a gennaio 2009, a inizio del 2018 ne risultano più di 250 mila (tab 1). Molto più rilevanti risultano i contratti di brevissima durata. I contratti la cui durata è pari a meno di 1 settimana sono più che triplicati, passando da circa 35 mila a quasi 110 mila. Tale durata rimane ancora la più diffusa. Seguono i contratti il cui orizzonte temporale è il mese: in tal caso i contratti sono raddoppiati, passando da circa 17,000 a più di 32,000. I contratti con scadenze temporali maggiori hanno ridotto la loro rilevanza.

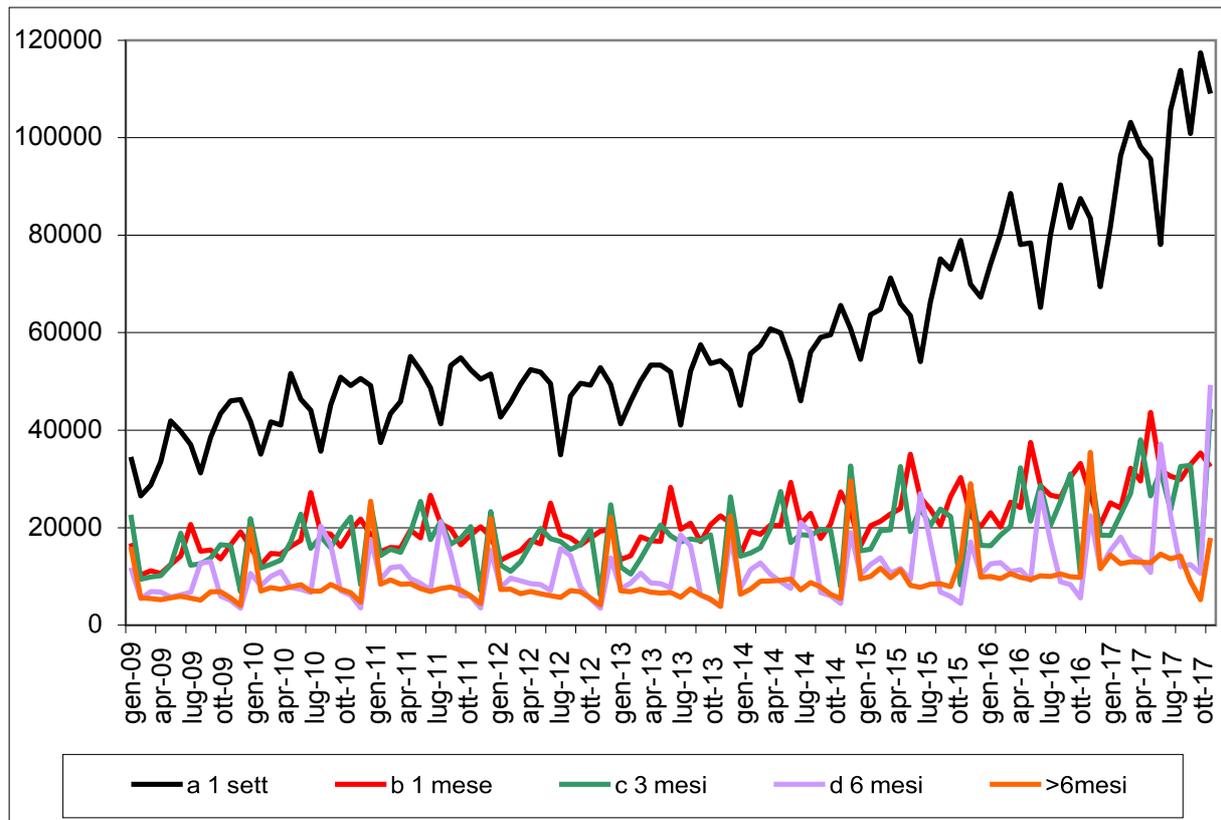
Tab 1. Attivazioni di contratti di lavoro in Somministrazione per durata del contratto

Data	<=1 settimana	Da 1 sett. a 1 mese	Da 1 mese a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	Oltre 6 mesi	Totale
gen-09	34509	16865	22645	11773	16132	101924
gen-18	109033	32565	44375	49284	17977	253234
gen 18- gen 09	74524	15700	21730	37511	1845	151310

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

La (Fig 1) evidenzia l'andamento nel tempo delle attivazioni di contratti sulla base della durata. Si conferma che i contratti con la scadenza temporale più ampia (oltre i sei mesi) rappresentano le categorie via via residuali.

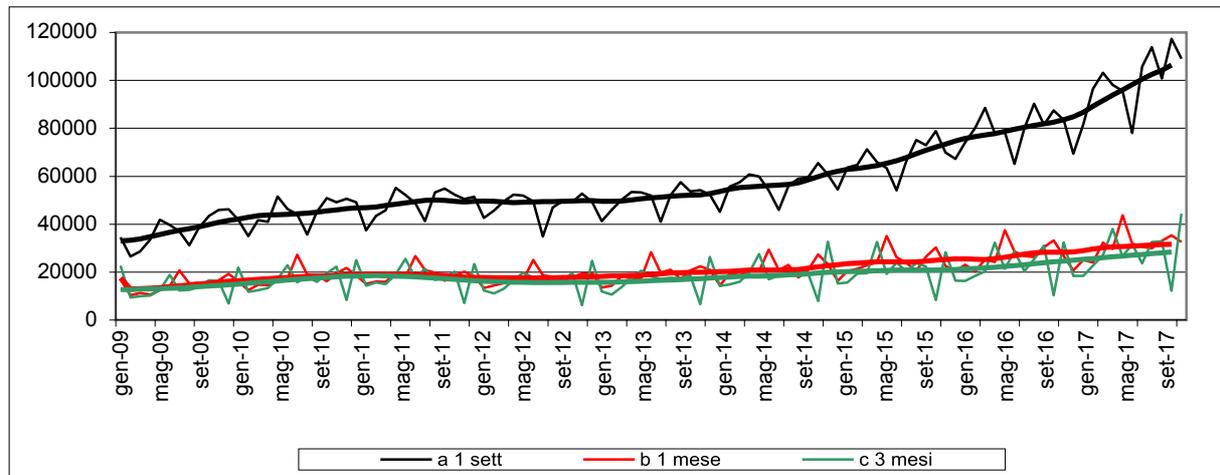
Fig 1. Contratti in somministrazione per durata del contratto.



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Esaminando nello specifico i contratti con l'orizzonte temporale più ridotto (fig.2), e destagionalizzando le rispettive serie temporali, risulta evidente la crescita, divenuta ancora più sostenuta a partire dal 2015, dei contratti la cui durata non supera la settimana. I contratti a 1 mese e a 3 mesi mostrano una crescita più lenta.

Fig 2. Contratti in somministrazione a breve scadenza (meno di 3mesi) per durata del contratto. Valori con e senza trend.



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

1.2 Contratti di lavoro intermittente

Anche le attivazioni di contratti di lavoro intermittente, dopo le sostanziali riforme che li hanno caratterizzati tra il 2012 e il 2017, hanno mostrato una crescita sensibile: le attivazioni erano circa 15000 a inizio 2009 e si attestano a quasi 49000 all'inizio del 2018 con un valore di oltre tre volte superiore al valore iniziale (tab. 2). In relazione alla tipologia del contratto, risultano quasi tutti a tempo determinato (sono meno del 5% le attivazioni di contratti intermittenti a tempo indeterminato a dicembre 2017). In merito alla durata, anche in questo caso l'orizzonte temporale è in genere breve, ma, per la natura stessa del contratto, non brevissimo. I contratti con durata inferiore a 6 mesi sono i più frequenti a inizio 2018 (circa 2 su tre). Ma è presente una forte stagionalità, che varia con la durata del contratto.

Tab 2. Contratti di lavoro intermittente per durata del contratto

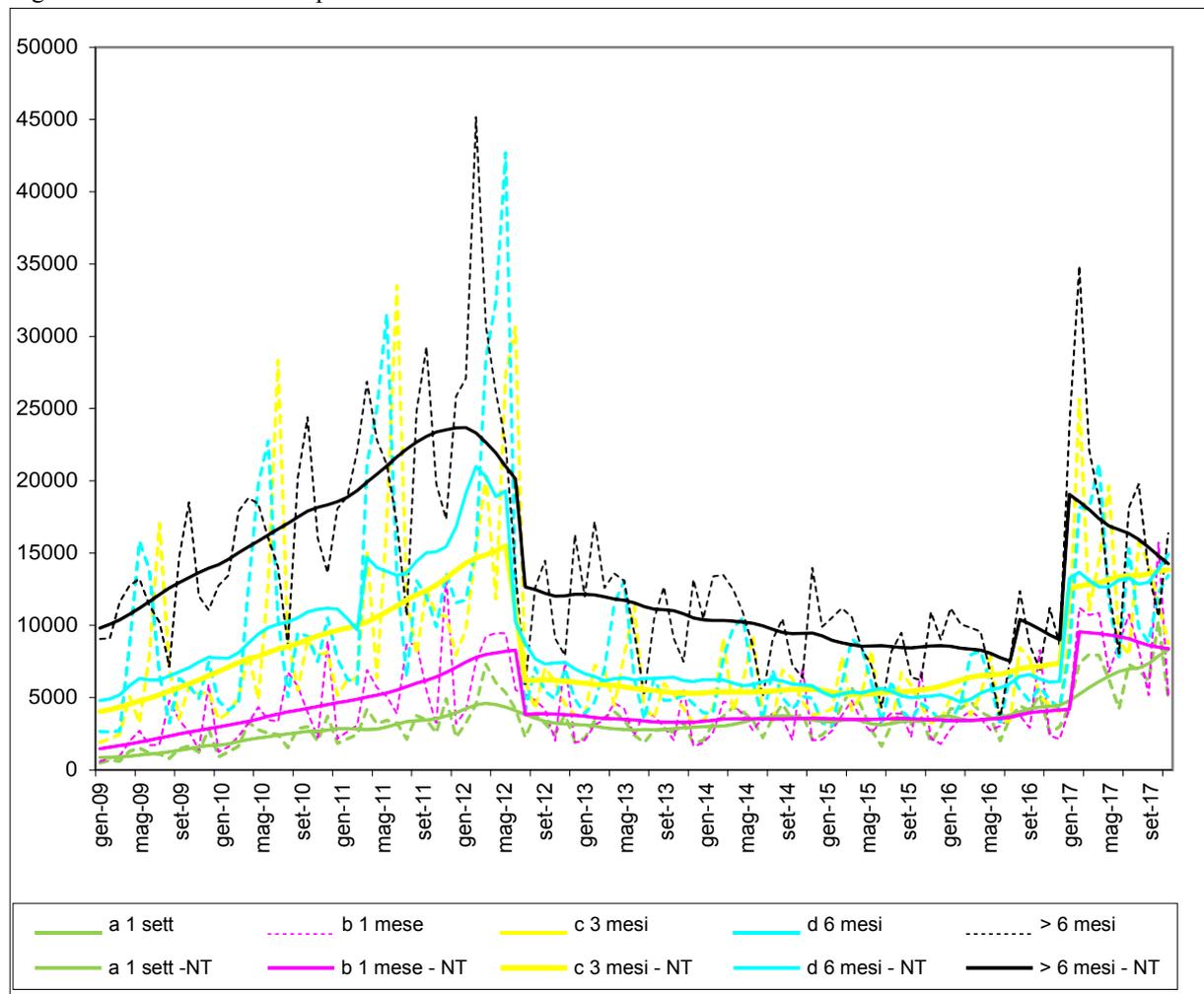
data	a 1 sett	b 1 mese	c 3 mesi	d 6 mesi	> 6 mesi	Totale
gen-09	546	642	1952	2720	9093	14953
gen-18	4953	5076	8780	13489	16408	48706
gen18-gen09	4407	4434	6828	10769	7315	33753
gen09	4%	4%	13%	18%	61%	100%
gen18	10%	10%	18%	28%	34%	100%

Fonte: Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Esaminando l'andamento nel tempo (fig. 3) si può notare che i contratti con durata superiore al mese erano i più richiesti fino al 2012. È significativo il picco di giugno 2012 con più di 100,000 contratti avviati, in concomitanza dell'introduzione il 28 giugno della legge n. 92/2012 ("legge Fornero") che ha ristretto il campo di applicazione del lavoro intermittente,

introducendo anche l'obbligo di comunicazione preventiva della chiamata, in modo da favorire la tracciabilità¹.

Fig 3. Contratti intermittenti per durata del contratto



Fonte: Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

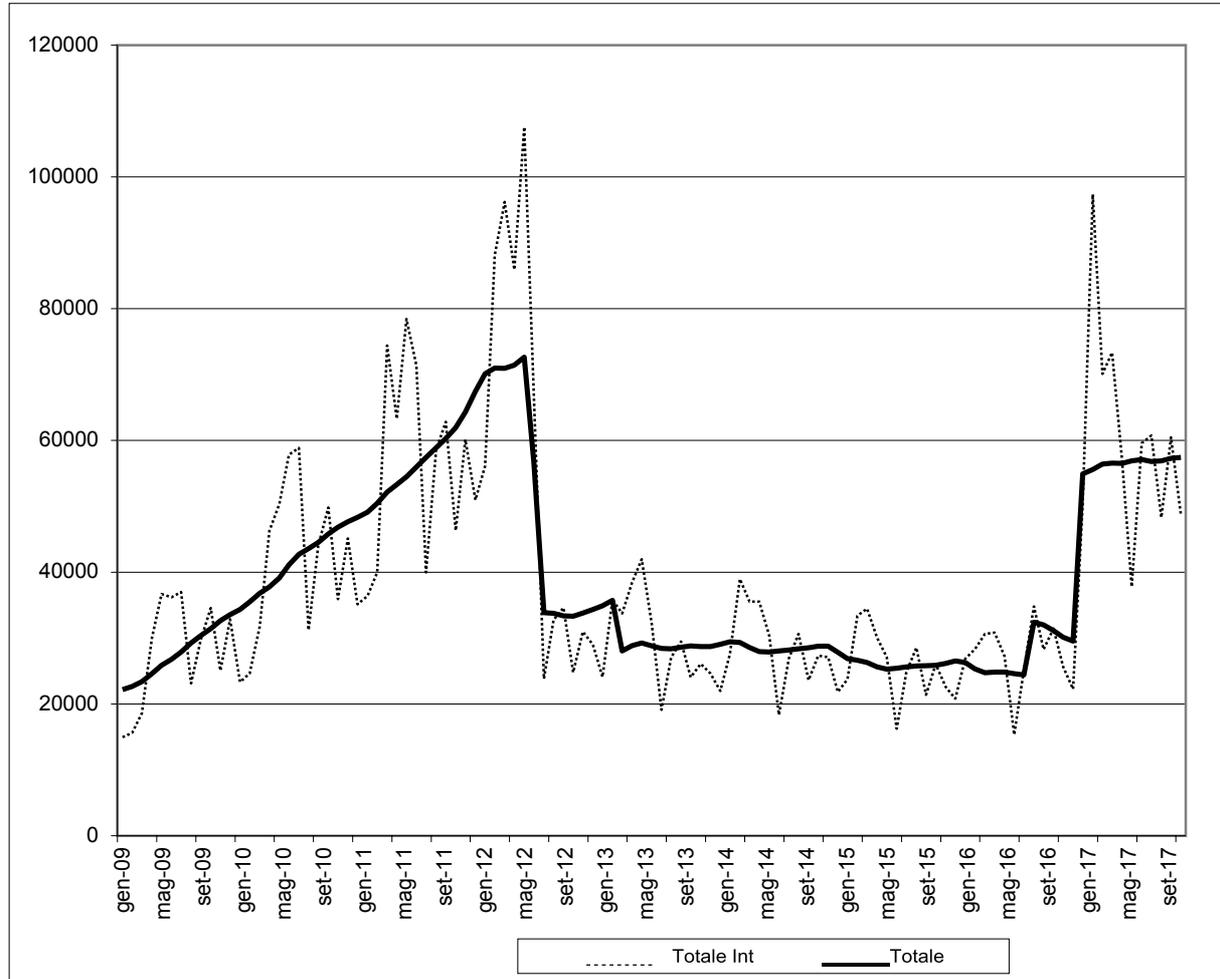
Esaminando, poi, le serie destagionalizzate del totale del lavoro intermittente (Fig. 4), si osserva che la serie del totale del lavoro intermittente subisce un break strutturale verso il basso tra giugno e agosto 2012, proprio a cavallo dell'introduzione della "legge Fornero" che appare, quindi, dirimente nella contrazione di questa tipologia di lavoro². Successivamente, è ben visibile un successivo break strutturale, questa volta in rialzo, a partire da marzo 2017, all'indomani della tracciabilità e poi dell'abrogazione del lavoro accessorio, rispettivamente

¹ Si veda al riguardo Centra et al. (2018).

² 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).

nell'ottobre 2016 e nel marzo 2017³. 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 at. al, 2018).

Fig 4. Contratti intermittenti totali. Valori con e senza trend



Fonte: Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

1.3. Contratti a tempo determinato

Gli avviamenti di contratti a tempo determinato si confermano in crescita nel periodo considerato (tab. 3): dai circa 390.000 contratti di inizio 2009 si passa agli oltre 695000 di inizio 2018. Anche per questa tipologia di contratti la breve o brevissima durata si conferma la più frequente: i contratti entro i 6 mesi sono nel complesso i più diffusi con oltre 450,000

³ Il decreto legge 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

osservazioni⁴. A tal riguardo non mancano evidenze empiriche che dimostrano che la crescita del lavoro a termine ha determinato, anche per il nostro paese, un netto incremento dell'insicurezza percepita del lavoro, intesa come timore o percezione di perdere il proprio lavoro in modo involontario nei successivi 6/12 mesi.⁵

Tab. 3. Contratti di lavoro a TD per durata del contratto

data	<=1 sett	1 sett - 1 mese	da 1 mese a 6 mesi	> 6 mesi	Totale
gen-09	120628	34564	125626	109494	390312
gen-18	89463	64766	299246	241586	695061
gen 18 - gen 09	-31165	30202	173620	132092	304749

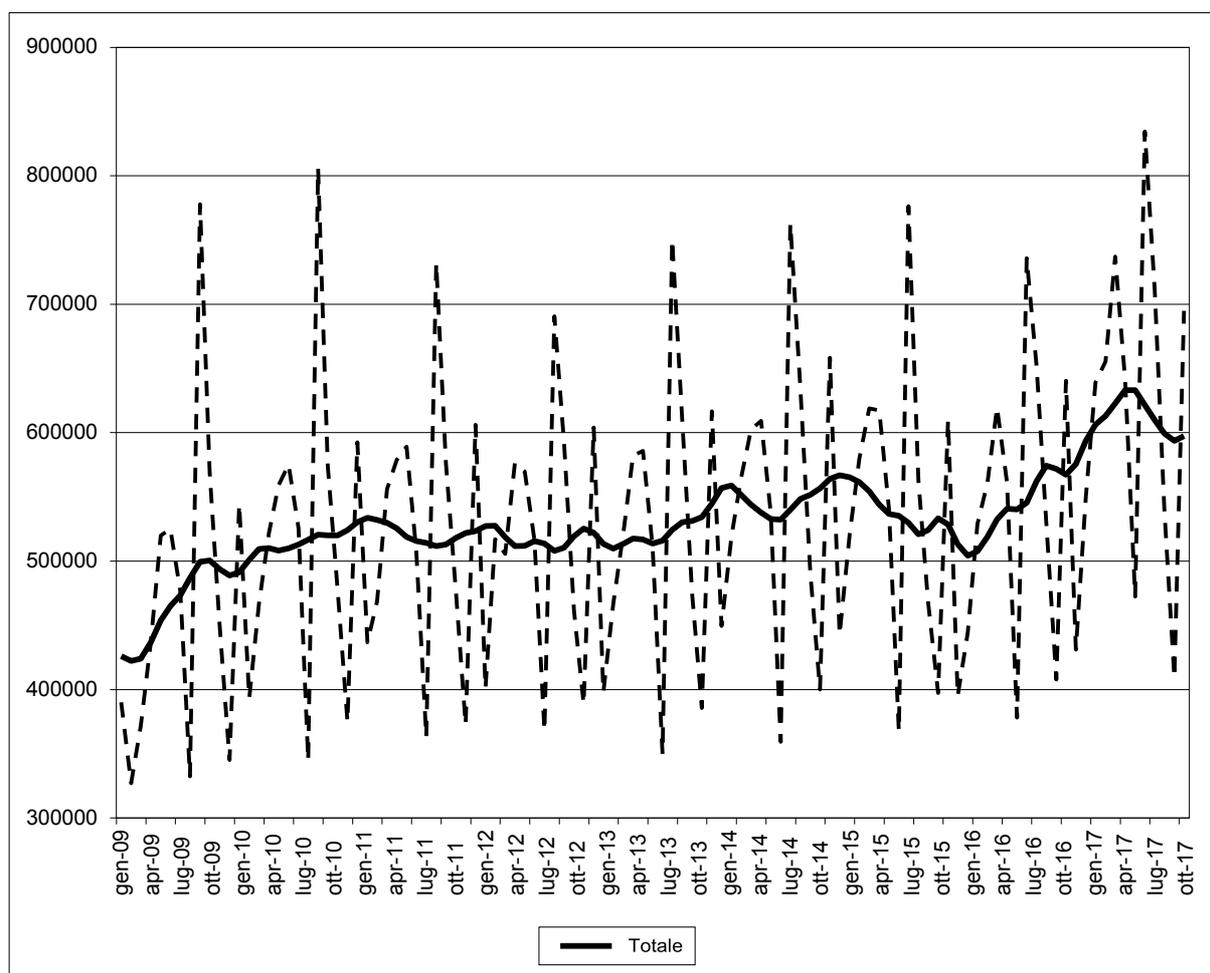
Fonte: Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Esaminando il trend si osserva che il tempo determinato è in continua crescita lungo tutto il periodo considerato (Fig. 5). L'unica eccezione risulta la diminuzione da gennaio 2015 fino alla prima metà del 2016, in corrispondenza degli sgravi fiscali concessi dalle corrispondenti leggi di bilancio.

⁴La forte crescita recente dei contratti a termine a termine ha attirato l'attenzione degli studiosi in Italia. Si veda Dell'Aringa (2018). Si rimanda 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>

⁵Si rimanda al riguardo a Scicchitano (2018).

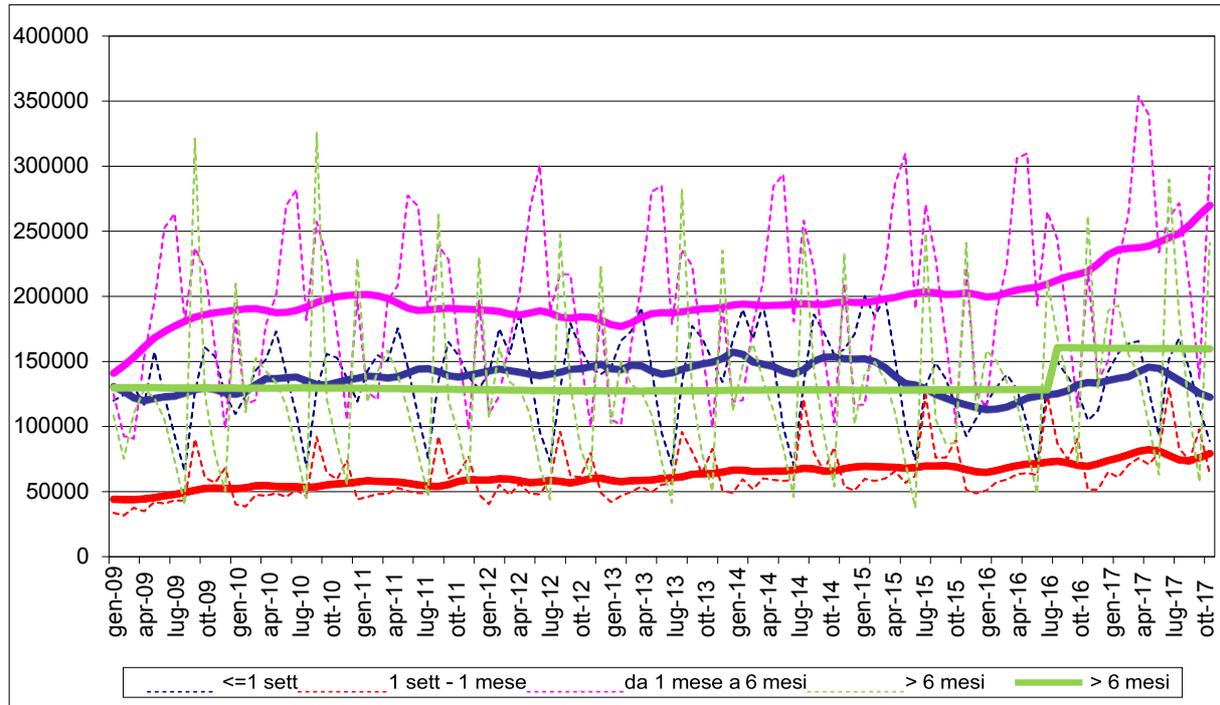
Fig 5. Contratti a tempo determinato. Valori totali, con e senza trend



Fonte: Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Esaminando l'andamento dei contratti di breve-media durata (Fig. 6), quelli di durata tra 1 e 6 mesi rappresentano la tipologia più richiesta lungo tutto l'arco temporale e con una netta tendenza a crescere almeno dal 2016. Appare in flessione il ricorso a periodi brevissimi, mentre gli avviamenti di rapporti con durata superiore alla settimana ma inferiore a un mese sembra in costante crescita. L'andamento dei rapporti con durata superiori ai 6 mesi, seppur con forti variazioni mensili (da 50 a 300mila) si mantiene ad un livello sostanzialmente costante se destagionalizzato, fino a ottobre 2016 quando la serie pare subire un break strutturale verso l'alto (una crescita da circa 130,000 a 160,000).

Fig 6.. Contratti a tempo determinato, per durata. Valori con e senza trend

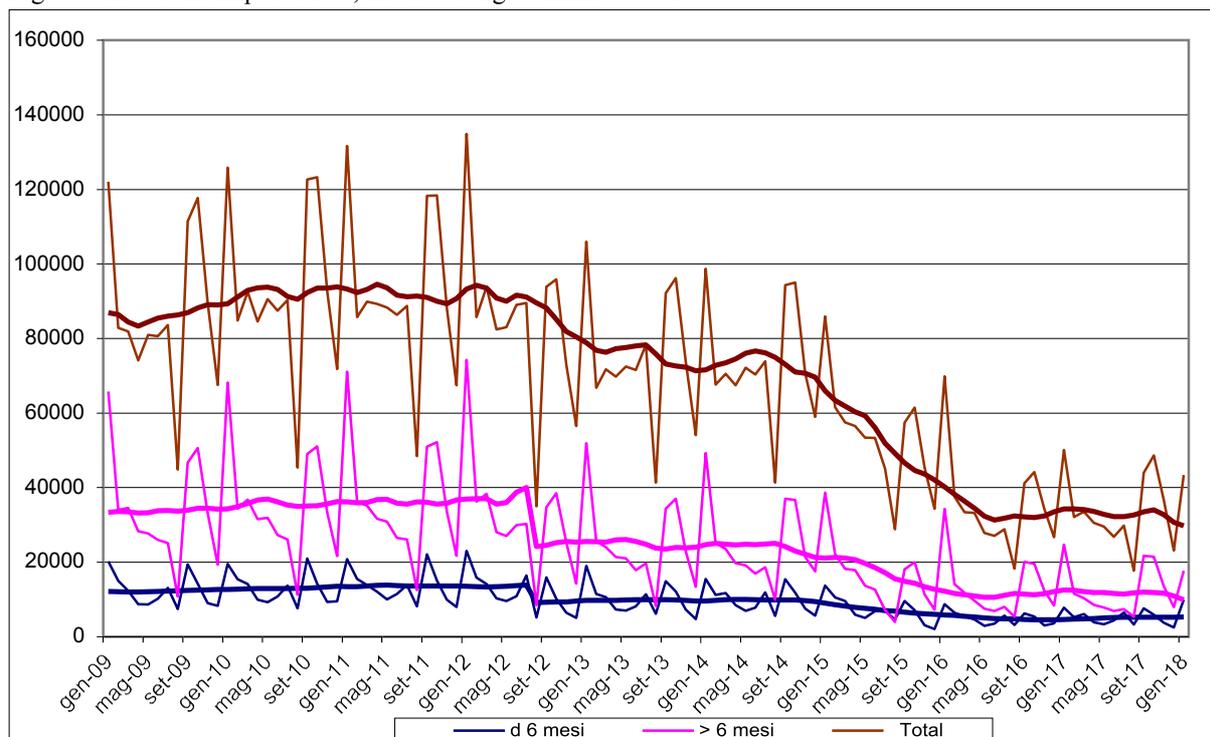


Fonte: Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

1.4. Collaborazioni

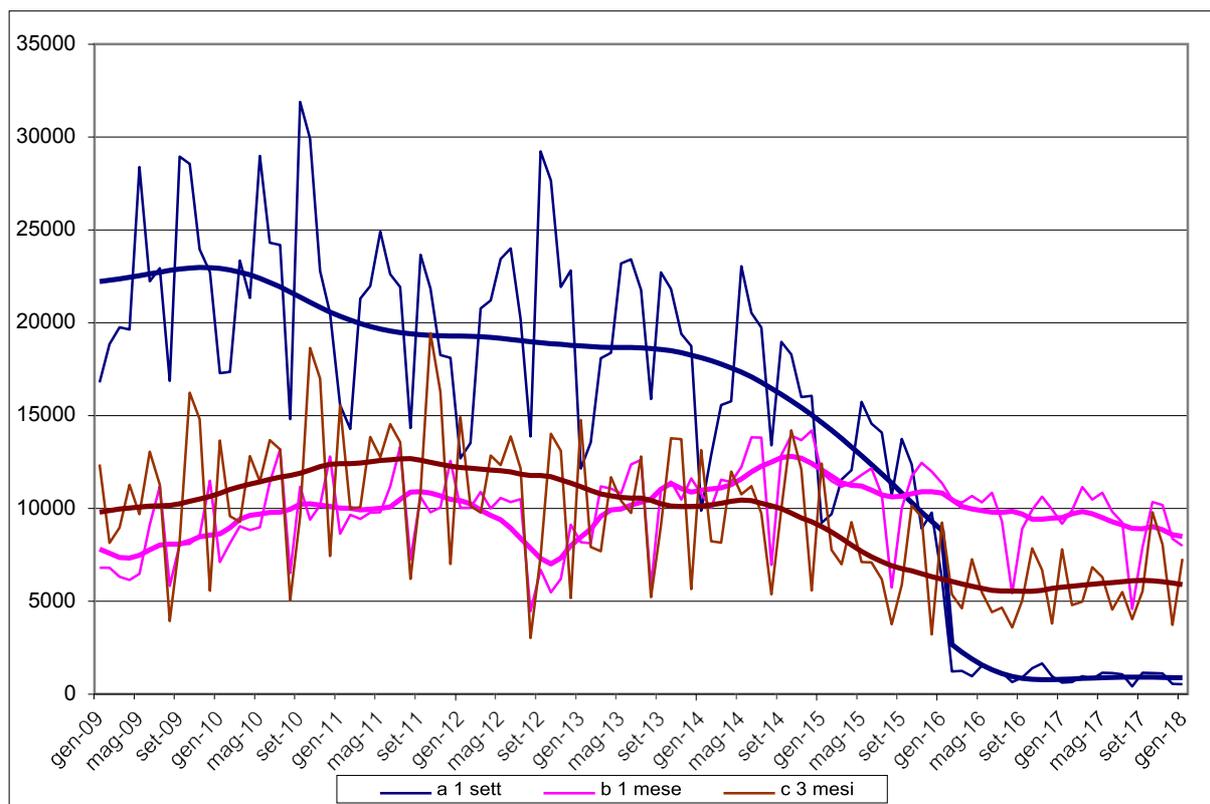
L'andamento delle collaborazioni è in diminuzione, soprattutto a partire dalla seconda metà del 2014. L'orizzonte temporale più ampio, quello superiore ai 6 mesi rappresenta la scelta più diffusa, ma in drastica riduzione a seguito delle diverse riforme. Le collaborazioni con durata superiore ai 6 mesi erano seguite da quelle brevissime (1 settimana), che sono state sostanzialmente cancellate dal 2016. Le altre durate presentano numerosità simili. Quelle di durata compresa tra 1 settimana e un mese mostrano una dinamica più costante nel tempo, anche nel periodo successivo alla 2016 (Fig 7 e 8).

Fig 7. Collaborazioni per durata, medio e lungo termine e totale.



Fonte: Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Fig. 8 Collaborazioni per durata, breve termine.

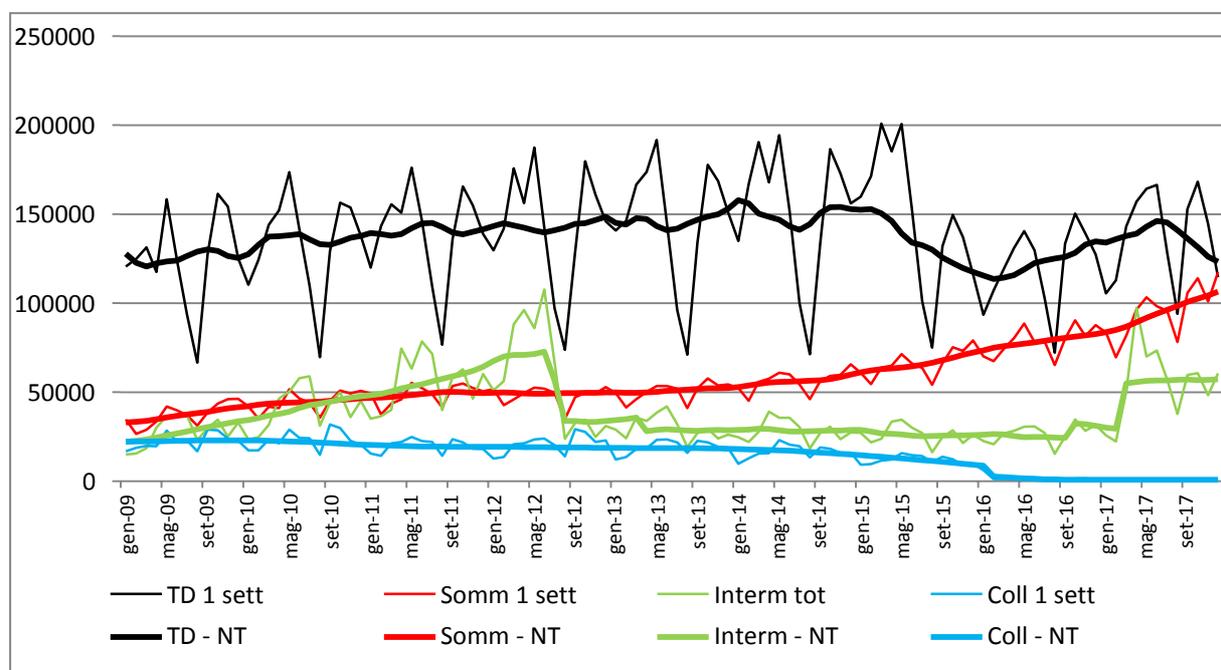


Fonte: Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

1.5. Riepilogo: il lavoro discontinuo di brevissima durata

È possibile esaminare l'andamento del lavoro discontinuo di brevissima durata dal 2009 fino ai giorni nostri. La fig. (9) presenta le serie storiche dei contratti a TD, dei somministrati e delle collaborazioni con durata inferiore alla settimana: a queste viene affiancata la serie del totale dei contratti intermittenti. Nel periodo considerato si notano andamenti differenziati, sintomo di possibili travasi da una tipologia a un'altra. Le collaborazioni in diminuzione, fino ad esaurirsi a partire dal 2016. Il lavoro intermittente come già ricordato subisce 2 break, il primo in diminuzione a giugno 2012, il secondo in ripresa a inizio del 2017. Il lavoro in somministrazione a 1 settimana in continua crescita nel periodo, con una crescita più veloce dalla seconda metà del 2012. Il tempo determinato a 1 settimana subisce un break strutturale verso l'alto a inizio 2013, con quasi 1 semestre di ritardo rispetto all'interruzione subita dal tempo intermittente.

Fig 9. Il lavoro discontinuo di brevissima durata: TD, somministrato e Collaborazioni a 1 settimana e Intermittente totale



Fonte: Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

2. Evidenze di breve periodo del lavoro discontinuo: i dati INPS

L'evidenza di seguito riportata fa riferimento ai dati di fonte INPS ricavati dall'Osservatorio sul Precariato. Il breve periodo considerato riguarda nella sostanza gli ultimi due anni, dal

gennaio 2017 fino agli ultimi dati disponibili di settembre 2018. Lo stesso INPS ricorda che i propri dati si riferiscono ai lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli. In merito alla Pubblica Amministrazione sono presi in considerazione esclusivamente i lavoratori degli Enti pubblici economici, i quali sono soggetti alla registrazione nel registro delle imprese e si caratterizzano per il fatto di avere come oggetto, in via esclusiva o principale, l'esercizio di un'impresa commerciale avvalendosi pertanto di strumenti privatistici. Tali Enti pubblici economici, un tempo numerosi, stanno via via subendo, nella quasi totalità, trasformazioni in società per azioni. Il maggior ente economico ancora attivo è la Cassa depositi e prestiti.

Sono considerati come collettivi separati sia i lavoratori somministrati sia i lavoratori a chiamata (c.d. intermittenti), non distinguendo però rispetto alla tipologia contrattuale (determinato, indeterminato).

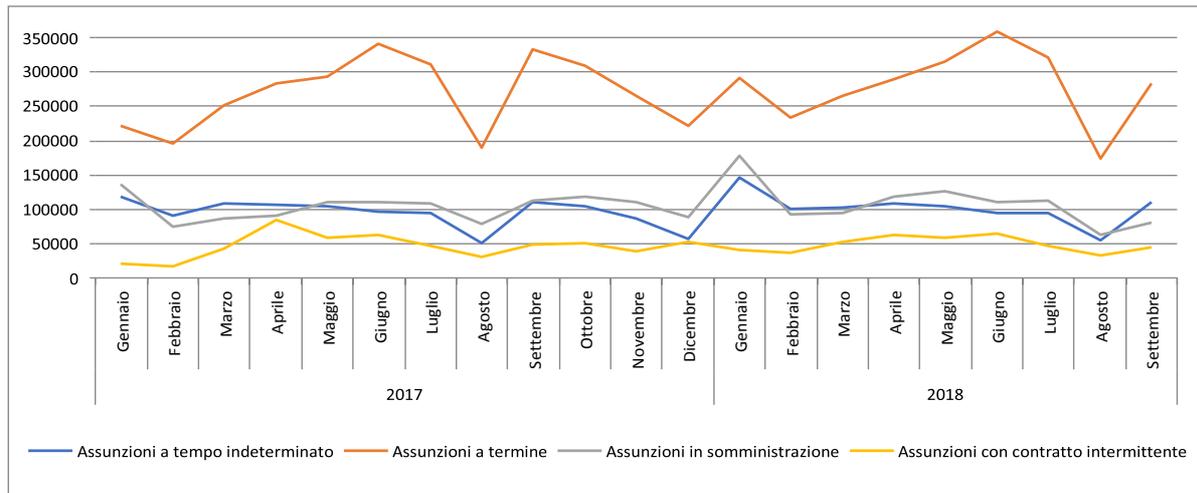
Oggetto di rilevazione sono i flussi, vale a dire i movimenti dei rapporti di lavoro – assunzioni, cessazioni, trasformazioni – che intervengono nel periodo di riferimento. La contabilità dei flussi non coincide con quella dei lavoratori perché lo stesso lavoratore può risultare, nello stesso periodo di tempo, coinvolto in una pluralità di movimenti.

L'intervallo di tempo considerato intercorre tra gennaio e l'ultimo mese delle dichiarazioni UNIEMENS disponibili. I dati ricavati dalle dichiarazioni UNIEMENS differiscono da quelli pubblicati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, tratti dalle COB, essenzialmente per il diverso campo di osservazione: in particolare questi ultimi includono tutti i rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato, ma escludono le missioni dei rapporti di lavoro in somministrazione.

2.1 I nuovi rapporti di lavoro

Esaminando i nuovi rapporti di lavoro (fig. 10) la tipologia più diffusa, così come già evidenziato dai dati di fonte COB, riguarda il lavoro a tempo determinato. Le assunzioni in somministrazione equivalgono nei livelli a quelle a tempo indeterminato. Le assunzioni con contratto intermittente rappresentano la categoria residuale.

Fig. 10. Nuovi rapporti di lavoro* attivati per mese - 2017 e 2018



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INPS - elaborazione al 10 Novembre 2018

Campo di osservazione: archivi UNIEMENS dei lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono compresi i lavoratori degli enti pubblici economici.

N.B.: i dati 2018 sono provvisori, in quanto le aziende, con la denuncia del mese di ottobre possono integrare i dati di competenza relativi a settembre.

Inoltre, i dati 2018 e 2017 possono subire variazioni per effetto di rettifiche effettuate dalle aziende ovvero di accertamenti realizzati dall'INPS.

* Sono stati rilevati tutti i rapporti di lavoro attivati nel periodo, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore, con riguardo a tutte le tipologie di lavoro subordinato.

2.2 Le trasformazioni contrattuali

Le trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato dei rapporti a termine sono uno dei temi più dibattuti in Italia negli ultimi anni, nonché uno dei principali oggetti di indagine della letteratura economica. Nello specifico uno dei principali aspetti investigati è se il lavoro a termine rappresenti uno *stepping stone* per un'occupazione *open-ended* o una trappola in una situazione di incertezza che si prolunga nel tempo. È stato inoltre valutato l'apporto delle politiche in termini di *port of entry* per le fasce dei lavoratori più svantaggiate. Un primo filone ha preso in esame gli effetti del "Pacchetto Treu" (Barbieri and Scherer, 2009; Berton et al., 2011; Boeri and Garibaldi, 2007; Gagliarducci, 2005; Ichino et al., 2005, 2008). Un secondo gruppo di lavori ha analizzato la "Legge Biagi" (Bruno et al., 2013; Cappellari et al., 2012; Picchio and Staffolani, 2013). Infine una prima valutazione degli effetti del Jobs Act è stata recentemente proposta da Boeri e Garibaldi (2018), Centra e Gualtieri (2017), Cirillo et al. (2017), Croce (2017) D'Agostino et al. (2018), Sestito e Viviano (2018).

Valutazioni analoghe sono state effettuate anche in altri competitori europei. In tale contesto, l'occupazione a termine in Italia e in Europa è uno *stepping stone* verso l'occupazione permanente? La risposta è tendenzialmente negativa almeno nel breve periodo. I tassi di transizione dall'occupazione a termine verso quella a tempo indeterminato in 1 anno nel 2013 mostrano una forte eterogeneità tra paesi, dal 10% della Francia (valore più basso) al 60% dell'Estonia. L'Italia con un valore di poco superiore al 20% mostra un tasso di transizione in

linea con quello europeo, superiore a Francia e Spagna e più basso della Germania: nel nostro paese, perciò, 1 lavoratore a termine su 5 si trasforma a tempo indeterminato l'anno successivo. Il tasso è per altro in diminuzione rispetto al 2007, prima della crisi, quando era pari al 30% (European Commission 2016). I tassi di transizione migliorano nel lungo periodo ma non appaiono ancora soddisfacenti per alcuni paesi tra cui l'Italia. Recenti evidenze empiriche hanno dimostrato che nel corso di 10 anni 1 lavoratore a termine su 2 diviene a tempo indeterminato in Italia e Spagna, mentre la quasi totalità dei lavoratori a tempo determinato si trasforma in open-ended in Germania, Austria ed Estonia (OECD 2015). In Europa appare, poi, evidente la correlazione negativa tra i tassi di disoccupazione giovanile e la probabilità del fixed-term di trasformarsi in indeterminato, con l'Italia che, insieme alla Spagna, mostra i valori più alti della disoccupazione giovanile e più bassi del tasso di transizione (Eichhorst et al. 2017).

La tab 4 presenta un'analisi di statica comparata tra il 2010 e il 2017, dei flussi nel mercato del lavoro in Europa da e verso l'inattività (I), la disoccupazione (D) e l'occupazione (O), mettendo a confronto l'Italia con Grecia, Spagna, Francia, Svezia e Regno Unito e con la media europea. L'Italia fa emergere tra il 2010 e il 2017 un aumento del 6,5% del tasso di permanenza nella disoccupazione, tutto assorbito da una corrispondente diminuzione dei flussi dalla disoccupazione verso l'inattività, comunque ancora alti rispetto agli altri paesi. Il nostro paese, poi, mostra un valore delle transizioni tra disoccupazione e occupazione ancora basso rispetto ai nostri competitors europei, superiore solo al dato preoccupante della Grecia. Quest'ultima evidenzia valori sempre sopra il 90% nel tasso di permanenza nella disoccupazione, più alti di 30 pp rispetto alla media europea. La stessa Grecia mostra tassi di permanenza in tutte e tre le aree del mercato del lavoro particolarmente alti, ma la conferma tra il 2010 e il 2017 della persistenza nello status della disoccupazione appare il dato più preoccupante, specie se confrontato con gli altri paesi. La Spagna mostra di essere riuscita, tra il 2010 e il 2017 a "tramutare" la diminuzione di 4 pp dei flussi da disoccupati verso inattivi in un corrispondente incremento dei flussi da disoccupati verso occupati. L'Italia evidenzia, poi, una contrazione nel tasso di permanenza nell'inattività, seguendo l'andamento medio europeo, a cui corrisponde un incremento dei flussi dall'inattività verso l'occupazione e verso la disoccupazione (questi ultimi più alti).

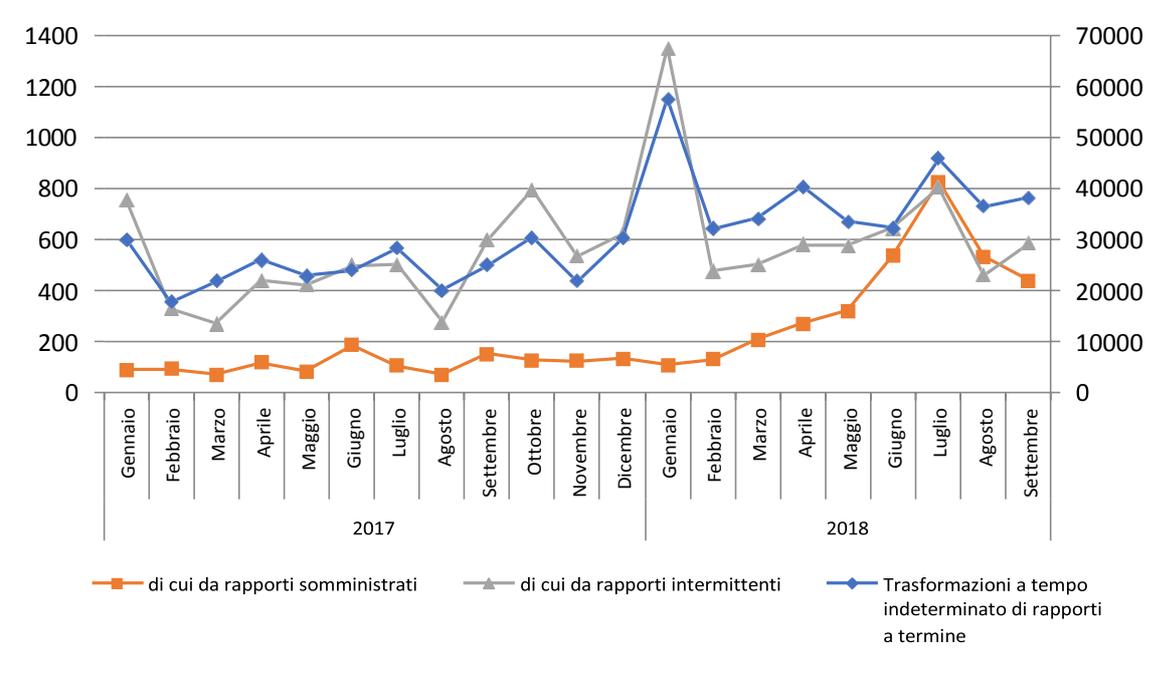
Tab. 4. Tassi di permanenza e transizione in Europa: dal III T 2010 al III T 2017

	2010 - III T			2017 - III T		
	O-O	O-D	O-I	O-O	O-D	O-I
Greece	98,3	1,1	0,6	98,6	0,7	0,7
Spain	93,7	4,1	2,2	93,9	3,5	2,6
France	96,6	1,7	1,7	95,6	2	2,4
Italy	95,7	1,4	3	95,6	1,5	2,8
Sweden	96,1	1,5	2,4	96,1	1,2	2,7
United Kingdom	97,9	1,1	1	97,8	0,7	1,6
Media UE	96,4	1,8	1,8	96,5	1,2	2,4
	D-O	D-D	D-I	D-O	D-D	D-I
Greece	4,7	93,7	1,6	6,8	92,2	1,1
Spain	18,9	60,4	20,6	22,6	60,9	16,5
France	21,7	55,3	23	21,6	56,1	22,3
Italy	15,2	38,1	46,7	15,3	46,6	38,1
Sweden	26,6	46,9	26,6	26,1	48,9	25
United Kingdom	17,1	66,6	16,3	19,1	66,1	14,8
Media UE	17,4	60,2	22,5	23,3	59,2	19,6
	I-O	I-D	I-I	I-O	I-D	I-I
Greece	0,5	0,4	99,1	0,5	0,2	99,3
Spain	4,2	6,7	89,1	4,1	5,6	90,3
France	3,5	3,1	93,4	3,3	4	92,7
Italy	2,7	2,8	94,5	3,4	5,4	91,2
Sweden	7	4,2	88,8	8,2	4,5	87,3
United Kingdom	3,2	3,4	93,3	3,5	2,1	94,4
Media UE	3,5	3,4	93,0	5,0	3,1	92,0

Fonte: Eurostat. O=Occupazione, D= Disoccupazione, I= Inattività

Ritornando ai dati INPS, le trasformazioni sono in crescita negli ultimi due anni e hanno riguardato più i rapporti intermittenti che quelli subordinati (fig 11).

Fig 11. Variazioni contrattuali di rapporti di lavoro esistenti* per mese - Anni 2017 e 2018



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INPS - elaborazione al 10 Novembre 2018

Campo di osservazione: archivi UNIEMENS dei lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori N.B.: i dati 2018 sono provvisori, in quanto le aziende, con la denuncia del mese di ottobre possono integrare i dati di competenza relativi a settembre.

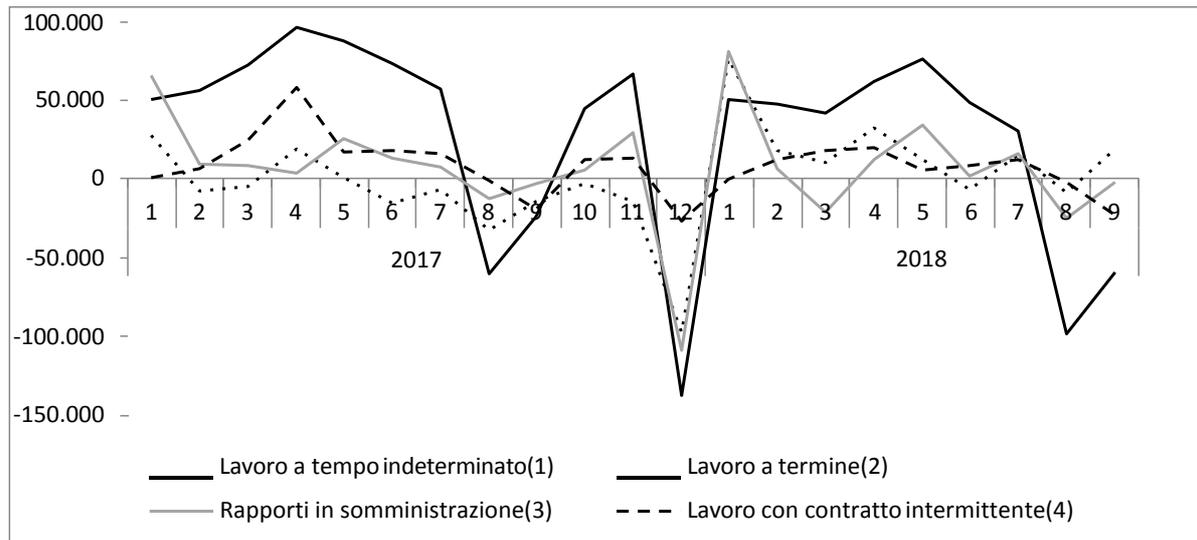
Inoltre, i dati 2018 e 2017 possono subire variazioni per effetto di rettifiche effettuate dalle aziende ovvero di accertamenti realizzati dall'INPS.

* Sono stati rilevati tutti i rapporti di lavoro attivati nel periodo, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore, con riguardo a tutte le tipologie di lavoro subordinato.

2.3 La variazione netta

La variazione netta dei rapporti di lavoro data dalle assunzioni più le trasformazioni, al netto delle cessazioni nel periodo vede il tempo indeterminato con deboli oscillazioni – fatta eccezione la brusca caduta di dicembre 2017 - intorno allo zero e in ripresa verso valori netti positivi dopo il dato negativo di agosto 2018 (fig. 12). I rapporti a termine mostrano fluttuazioni molto più evidenti e sono in ripresa, ma sempre sotto lo zero, dal picco negativo di agosto 2018. Il contratti di lavoro intermittente e in somministrazione mostrano variazioni più contenute.

Fig 12. Variazione netta dei rapporti di lavoro* in essere - Anni 2017 e 2018



Fonte: Elaborazione INAPP su dati INPS al 10 Novembre 2018

Campo di osservazione: archivi UNIEMENS dei lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono compresi i lavoratori degli enti pubblici economici.

N.B.: i dati 2018 sono provvisori, in quanto le aziende, con la denuncia del mese di ottobre possono integrare i dati di competenza relativi a settembre.

* Sono stati rilevati tutti i rapporti di lavoro attivati nel periodo, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore, con riguardo a tutte le tipologie di lavoro subordinato.

(1) Variazione netta dei rapporti a tempo indeterminato: +assunzioni + trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti a termine (al netto dei somministrati e degli intermittenti) + apprendisti trasformati a tempo indeterminato (al netto dei somministrati) - cessazioni a tempo indeterminato.

(2) Variazione netta dei rapporti a tempo determinato: +assunzioni a tempo determinato - trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti a termine (al netto degli stagionali, dei somministrati e degli intermittenti) - cessazioni a tempo determinato.

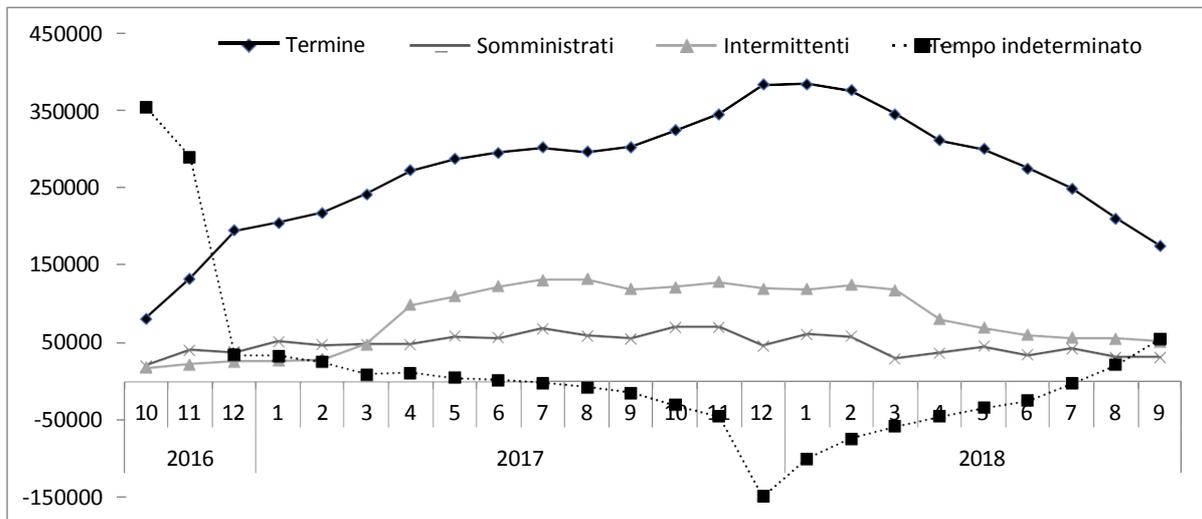
(3) Variazione netta rapporti in somministrazione: +assunzioni in somministrazione - cessazioni di rapporti in somministrazione (**).

(4) Variazione netta rapporti di lavoro con contratto intermittente: +assunzioni con contratto intermittente - cessazioni di rapporti con contratto intermittente (**).

2.4 Il dato annualizzato

Il dato annualizzato è in grado di evidenziare la variazione tendenziale delle diverse forme contrattuali (Fig. 13). Il crollo del tempo indeterminato fino a dicembre 2017 è evidente: la ripresa si ha con l'inizio del 2018 e non pare si sia arrestata. Il tempo determinato ha un andamento speculare: in crescita fino a fine 2017 e in contrazione a partire da gennaio 2018. Più contenute le variazioni delle altre due forme contrattuali: il lavoro intermittente in crescita da marzo 2017, salvo iniziare una lenta caduta esattamente un anno dopo. I contratti di lavoro somministrati rimangono sostanzialmente stabili.

Fig. 13: variazione tendenziale dei rapporti di lavoro*. Dato annualizzato**. Ultimi 24 mesi



Fonte: elaborazione INAPP su dati INPS - elaborazione al 10 Novembre 2018

Campo di osservazione: archivi UNIEMENS dei lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono compresi i lavoratori degli enti pubblici economici.

N.B.: i dati 2018 sono provvisori, in quanto le aziende, con la denuncia del mese di ottobre possono integrare i dati di competenza relativi a settembre.

Inoltre, i dati 2018 e 2017 possono subire variazioni per effetto di rettifiche effettuate dalle aziende ovvero di accertamenti realizzati dall'INPS.

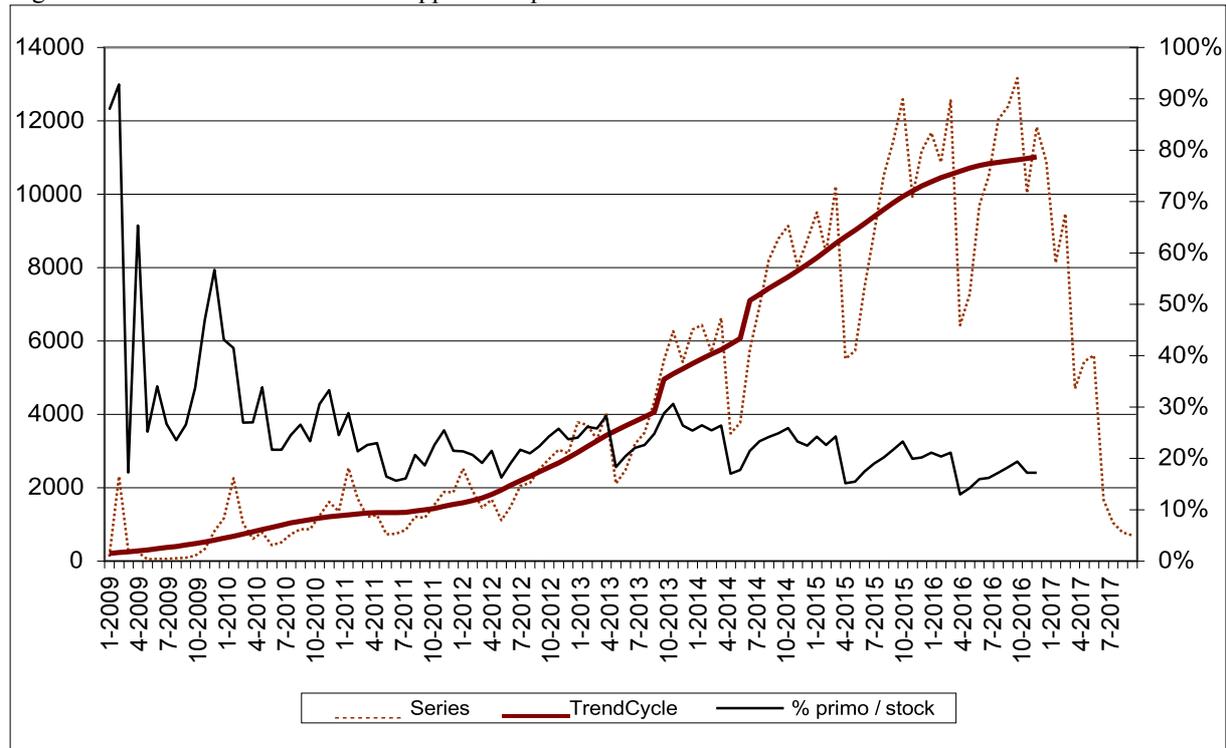
* Sono stati rilevati tutti i rapporti di lavoro attivati nel periodo, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore, con riguardo a tutte le tipologie di lavoro subordinato.

** Il saldo annualizzato è calcolato come somma delle variazioni degli ultimi dodici mesi.

2.5 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 fig. 14 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. 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.

Fig 14. Stock mensili dei voucher e rapporto tra primo voucher e voucher totali



Fonte: elaborazione INAPP su dati INPS - Campione a 48 date

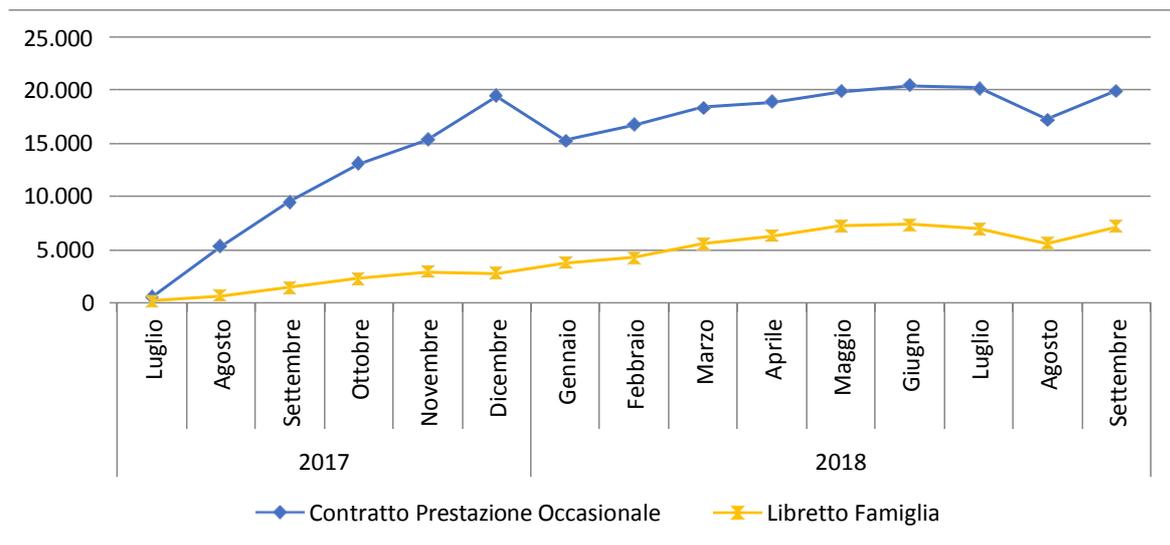
Nel marzo del 2017 il lavoro accessorio è stato definitivamente abrogato (decreto legge n. 25/2017). Le nuove prestazioni di lavoro occasionale sono disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto legge n. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96/2017 del 21 giugno. Nello specifico, la nuova disciplina del lavoro occasionale prevede due distinte modalità di utilizzo:

1. Il Libretto Famiglia, utilizzabile dai datori di lavoro persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.
2. 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 decreto legislativo 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.

Sulla base delle ultime rilevazioni i nuovi rapporti attivati con CPO sono molto più numerosi rispetto a quelli attivati con libretto di famiglia (Fig. 15). La forbice tra i due strumenti è apparsa subito ampia e il CPO continua ad essere lo strumento preferito.

Fig 15. Nuovi rapporti di lavoro occasionale: numero lavoratori - Anni 2017 e 2018



Fonte: Elaborazione INAPP su dati INPS al 10 Novembre 2018

I nuovi strumenti introdotti hanno visto ridurre notevolmente il numero di lavoratori coinvolti e le prestazioni di lavoro erogate. Tra i due strumenti, sono i CPO quelli al momento nettamente più utilizzati, sia per quanto concerne il numero di lavoratori coinvolti, sia dal punto di vista dell'importo lordo corrisposto e per le ore fruite. Sulla base dell'importo lordo pro-capite e le ore pro-capite, invece, i due strumenti non si differenziano in modo sostanziale. (tab. 5). I dati relativi ai primi 9 mesi del 2018 evidenziano un trend in crescita per entrambe le tipologie rispetto all'anno precedente.

Tab. 5 Nuovi rapporti di lavoro occasionale: Contratto di Prestazione Occasionale e Libretto di Famiglia - Anni 2017 e 2018

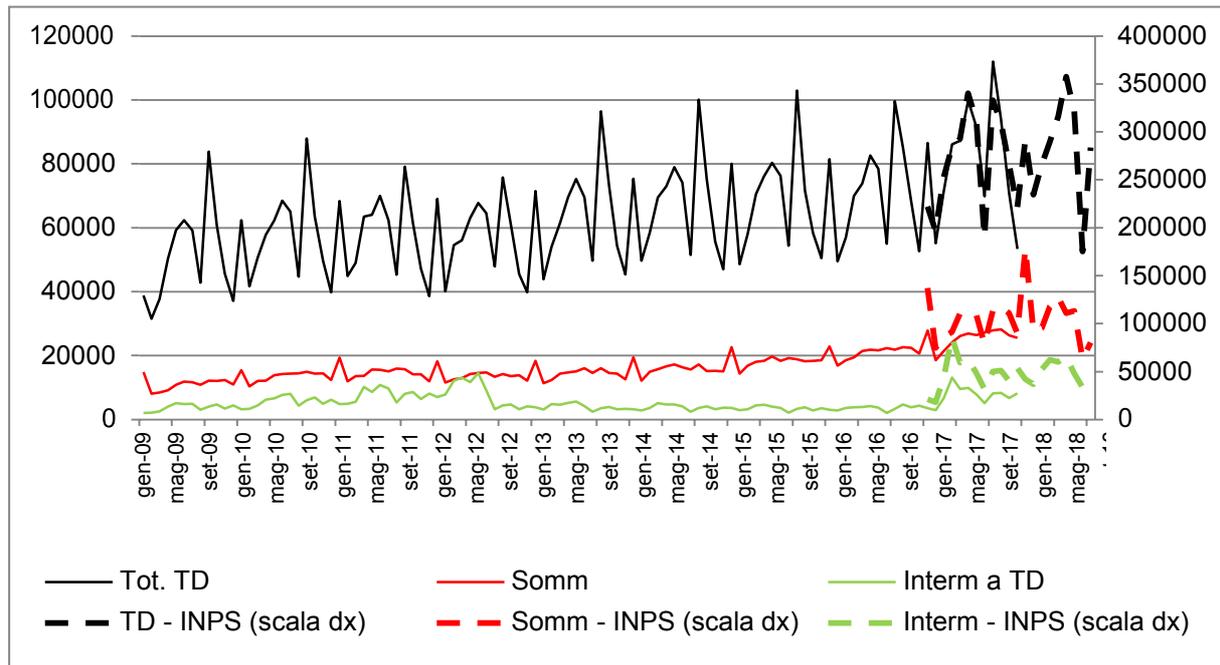
Dati mensili											
Contratto Prestazione Occasionale						Libre tto Famiglia					
		Numero lavoratori	Importo lordo totale	Importo lordo pro-capite	Ore totali	Ore pro-capite	Numero lavoratori	Importo lordo totale	Importo lordo pro-capite	Ore totali	Ore pro-capite
2017	Luglio	574	91.031	159	6.220	11	220	72.150	328	5.829	26
	Agosto	5.380	1.845.900	343	133.869	25	748	245.890	329	20.377	27
	Settembre	9.511	2.689.837	283	201.015	21	1.477	345.080	234	30.499	21
	Ottobre	13.148	3.982.862	303	288.029	22	2.348	546.790	233	48.605	21
	Novembre	15.397	4.853.198	315	346.076	22	3.011	664.790	221	61.099	20
	Dicembre	19.438	6.963.937	358	498.411	26	2.837	583.040	206	53.451	19
2018	Gennaio	15.349	3.942.652	257	288.299	19	3.802	1.030.940	271	83.535	22
	Febbraio	16.773	4.365.726	260	320.973	19	4.328	1.102.300	255	95.859	22
	Marzo	18.388	4.816.954	262	354.027	19	5.626	1.918.830	341	162.053	29
	Aprile	18.922	4.392.209	232	326.234	17	6.368	2.154.950	338	185.240	29
	Maggio	19.866	4.878.437	246	362.958	18	7.259	2.595.240	358	224.208	31
	Giugno	20.448	5.078.950	248	378.754	19	7.395	2.545.590	344	218.616	30
	Luglio	20.215	5.548.944	274	416.867	21	7.006	2.350.800	336	208.702	30
	Agosto	17.307	4.864.589	281	369.739	21	5.682	1.787.730	315	158.553	28
	Settembre	19.957	4.605.667	231	353.334	18	7.235	2.047.660	283	180.922	25
Dati annuali											
2017	Totale	33.987	20.426.766	601	1.473.620	43	4.430	2.457.740	555	219.860	50
	Media	5.665	3.404.461	100	245.603	7	738	409.623	92	36.643	8
2018	Totale	57.016	42.494.127	745	3.171.185	56	15.208	17.534.040	1.153	1.517.688	100
	Media	6335	4.721.570	83	352.354	6	1690	1.948.227	128	168.632	11

Fonte: elaborazione INAPP su dati INPS al 10 Novembre 2018

3. Un tentativo di conciliazione tra i dati SISCO e INPS

Il graf. (16) presenta mette insieme le serie storiche mensili del lavoro discontinuo (contratti di lavoro a tempo determinato, intermittente e somministrato) di fonte SISCO, da gennaio 2009 a dicembre 2017 e di fonte INPS, da gennaio 2017 a settembre 2018. Si può notare che le serie storiche hanno un andamento simile anche se nei livelli risultano diverse in considerazione del diverso ambito di applicazione dei dati. Come già rilevato i contratti a tempo determinato rappresentano la forma contrattuale più diffusa, seguita dal lavoro somministrato e da quello intermittente.

Fig. 16. Confronto tra le serie storiche del lavoro discontinuo di fonte SISCO e INPS. Anni dal 2009 al 2017



Elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie e INPS

Conclusioni

Questo lavoro ha esaminato la crescita del lavoro discontinuo nel nostro paese dal 2009 fino ai giorni. 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).

Se è vero che l'incertezza economica e il costo del lavoro sono gli unici due ostacoli valutati come "molto rilevanti" per le assunzioni dalle imprese italiane nel periodo post-crisi (Izquierdo et al. 2017), allora la crescita negli ultimi anni dei contratti relativi a lavoro discontinuo in rapporto al tempo indeterminato, appare il risultato di un nuovo assetto delle imprese. Gli imprenditori preferiscono rapporti di lavoro di breve periodo a termine in un contesto in cui la ripresa c'è ma, forse, non è ancora ritenuta duratura e si spostano verso il tempo indeterminato solo quando questo è incentivato da misure congiunturali che ne riducono il differenziale di costo al margine. In tale contesto le politiche pubbliche sembrano aver senz'altro influenzato l'utilizzo delle differenti forme contrattuali. Sembrano aver pesato le recenti scelte normative di liberalizzazione in particolare del contratto a termine, che nella sostanza slegano il contratto a termine dalle esigenze produttive temporanee, consentendo la possibilità di stipulare contratti a termine a-causali inferiori ai 3 mesi.

Difficile stabilire in che misura il ricorso crescente ai contratti di lavoro discontinuo abbia assunto un saldo carattere strutturale e modificato in modo permanente il comportamento

della domanda di lavoro. Si avverte l'esigenza, perciò, di valutazioni empiriche che consentano di spiegare meglio il comportamento di imprese e lavoratori.

Riferimenti bibliografici

- Anastasia, B., Bertazzon, L. Maschio, S. e Mattioni, G. (2016), I licenziamenti: consistenza, dinamiche e caratteristiche nel periodo 2007-2014, *WorkINPS Papers*, n. 3/2016
- Barbieri, G., Scherer, S., 2009. Labor market flexibilisation and its consequences in Italy. *Eur. Sociol. Rev.* 25 (6), 677–692.
- Berton, F., Devicienti, F., Pacelli, L., 2011. Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data. *Int. J. Manpow.* 32 (8), 879–899.
- Boeri, T., Garibaldi, P., 2007. Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect? *Econ. J.* 117 (521), 357–385.
- Centra M., Gualtieri V. (2017a), Incentivi al lavoro permanente e contratto a tutele crescenti: una stima dell'impatto sulle nuove assunzioni nel 2015, *Sinappsi*, 7, n. 1, pp. 71-93
- Centra, M. e Gualtieri, V. (2017b) La dinamica dell'occupazione indipendente e del lavoro subordinato, *INAPP Policy Brief* n. 3, Nov. 2017.
- Centra et al. (2018), Ricorso al lavoro accessorio e domanda di lavoro discontinuo, *INAPP Policy Brief*, n.9, luglio 2018.
- Cirillo, V & Marta Fana & Dario Guarascio, 2017. "Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act," *Economia Politica: Journal of Analytical and Institutional Economics*, Springer; Fondazione Edison, vol. 34(2), pages 211-232, August.
- Croce, G. 2017. "Il Jobs Act due anni dopo: obiettivi, fatti, prospettive," *Economia & lavoro*, Carocci editore, issue 2, pages 23-36.
- D'Agostino G., Pieroni L., Scarlato, M. (2018), Evaluating the effects of labour market reforms on job flows: The Italian case, *Economic Modelling* 68, pp.178-189,
- Dell'Aringa, C (2018, a cura di) La percezione dell'insicurezza del lavoro (2018), in *L'esplosione dei lavori temporanei: fattori ciclici o strutturali?* Monografia AREL.
- Eichhorst, W., Marx, P. e Wehner, C. (2017), Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets? *J Labour Market Res*, 51: 3.
- European Commission (2016): *Employment and social developments in Europe 2015*. Publications Office of the European Union, Luxembourg (2016)
- Gagliarducci, S., 2005. The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour Econ.* 12 (4), 429–448.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T., 2005. Temporary work agencies in Italy: a springboard toward permanent employment? *G. degli Econ.* 64 (1), 1–27.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T., (2008). From temporary help jobs to permanent employment: what can we learn from matching estimators and their sensitivity? *J. Appl. Econ.* 23 (3), 305–327.
- Izquierdo M, Jimeno JF, 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, ECB, Occasional paper, no 192, June 2017.
- MLPS (2018), *Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie*, 2018.
- OECD (2015) *Employment outlook 2015*. OECD Publishing, Paris (2015).
- Scicchitano (2018) La percezione dell'insicurezza del lavoro, in *L'esplosione dei lavori temporanei: fattori ciclici o strutturali?* (C. Dell'Aringa ed.), pp. 79-86, AREL
- Sestito P., Viviano E. (2018), Firing costs and firm hiring: evidence from an Italian reform, *Economic Policy*, Volume 33, Issue 93, 1 January 2018, Pages 101–130.
- Tronti (2018), La crisi del mercato del lavoro è finita o c'è un problema di misurazione?, in *Etica ed Economia*, 79, marzo 2018
- Tronti L. e Gatto R. (2012), "Measuring the Long Wave. Unemployment, Discouragement and Semi-Employment in Italy, During and After the Crisis", in Parodi G. and Sciulli D. (eds.), *Social Exclusion. Short and Long Term Causes and Consequences*, Physica Verlag, Heidelberg, 2012.