

# L'esplosione dei contratti a termine: fattori ciclici o strutturali?

---

Di C.Dell'Aringa°, F. De Novellis°, M.Barbini°, V.Comegna°°

° Università Cattolica

°° REF Ricerche

°°°Arel

## Sommario

Introduzione .....	3
Andamenti in aggregato.....	3
La crescita degli occupati a termine.....	5
<i>Fattori di natura ciclica</i> .....	6
<i>Oscillazioni cicliche dell'occupazione</i> .....	6
<i>Cambiamenti nella normativa</i> .....	8
<i>Cambiamenti nella normativa e discontinuità negli andamenti delle diverse forme contrattuali</i> .....	10
<i>Lo shift da collaboratori a lavoratori a termine</i> .....	12
<i>Le caratteristiche del lavoro a termine</i> .....	14
<i>Effetti di composizione settoriale</i> .....	15
<i>I passaggi da e verso il lavoro a termine</i> .....	16
L'andamento dei contratti a termine secondo i dati dell'Inps.....	19
<i>I dati dell'Inps e quelli dell'Istat messi a confronto</i> .....	21
<i>Considerazioni conclusive e prospettive future</i> .....	23

## Introduzione

Il fatto stilizzato più significativo delle tendenze dell'economia italiana degli ultimi anni è senz'altro rappresentato dal fatto che la ripresa, pur essendo caratterizzata da tassi di crescita nel complesso modesti, ha evidenziato incrementi consistenti dell'occupazione.

D'altra parte, l'incremento dell'occupazione, soprattutto nel corso dell'ultimo anno, si è caratterizzato per una elevata incidenza di nuovi posti con contratto di lavoro a tempo determinato.

Questo secondo aspetto è evidentemente meno favorevole rispetto al primo, e ne ridimensiona la portata. Esso solleva diversi interrogativi: in particolare, ci si chiede se si tratti di un fenomeno di carattere ciclico legato al fatto che nel breve periodo l'occupazione a termine si caratterizza per una più elevata elasticità al ciclo economico, oppure se sia in corso una tendenza di carattere più strutturale.

E' possibile che tale tendenza sia stata sostenuta dai cambiamenti intervenuti nella normativa, che hanno liberalizzato il contratto a tempo determinato. In tal caso, il mercato del lavoro italiano starebbe evolvendo in una direzione diversa da quella che si prospettava con l'introduzione del contratto a tutele crescenti.

Questa nota, senza la pretesa di fornire risposte conclusive, propone una rassegna delle evidenze statistiche, confrontando i dati dell'Istat dell'Indagine sulle forze di lavoro e quelli dell'Inps sui flussi relativi alle attivazioni e cessazioni dei nuovi rapporti di lavoro derivanti dall'Osservatorio sul precariato.

Le evidenze raccolte inducono a ritenere che l'aumento del peso del lavoro a tempo determinato rifletta in parte comportamenti di carattere ciclico, e in parte uno spostamento fra forme contrattuali alternative, soprattutto in seguito all'abrogazione dei rapporti di collaborazione e dei voucher. E' comunque evidente che il contratto a termine è diventato più appetibile dopo che ne sono stati allargati i criteri di applicazione e questo ne sta favorendo l'adozione da parte delle imprese.

## Andamenti in aggregato

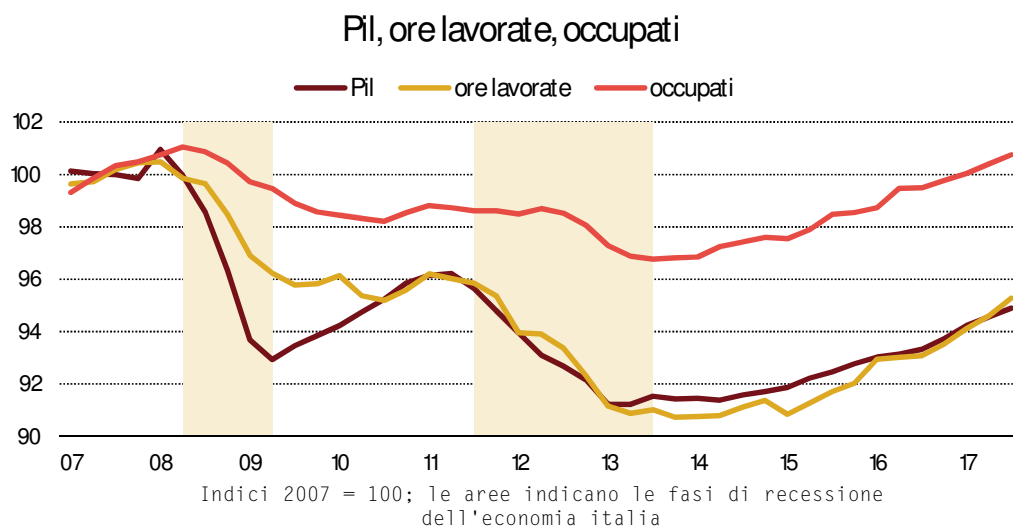
L'economia italiana, dopo due recessioni consecutive, ha iniziato dal 2013 una fase di ripresa, ma mantenendo tassi di crescita modesti, e inferiori a quelli delle altre economie europee. D'altra parte, in un contesto di crescita insufficiente per compensare le gravi perdite subite nel corso degli anni della crisi, la dinamica dell'occupazione ha mostrato una particolare vivacità. Si tratta evidentemente di una tendenza positiva, anche se l'analisi delle caratteristiche del recente recupero dell'occupazione induce a ridimensionarne la portata.

L'andamento del Pil italiano dell'ultimo decennio è descritto nel grafico seguente, insieme al numero degli occupati e a una misura dell'input di lavoro, le ore lavorate.

Dopo una fase di ampia contrazione della domanda di lavoro, in linea con l'andamento del prodotto, dal 2014 ha avuto inizio una fase di recupero nella quale le ore lavorate e il Pil evolvono solidalmente. Nell'intero periodo esaminato l'input di lavoro si sarebbe quindi mosso

in linea con il profilo del prodotto, e la produttività avrebbe evidenziato un andamento sostanzialmente stagnante.

Considerando l'intero periodo post-crisi, all'andamento dell'input di lavoro descritto sulla base delle ore lavorate si accosta un profilo decisamente più favorevole di quello del numero di occupati. Si tratta di una distinzione importante; basti considerare che, se si fa riferimento al numero degli occupati complessivi, ovvero al numero di persone impiegate in un dato periodo senza distinguere per il numero di ore lavorate pro-capite, nel 2017 abbiamo toccato i valori del precedente massimo raggiunto nel 2008, un risultato ben diverso se lo si confronta con il milione e 200mila occupati che mancano se si riportano le ore lavorate a equivalenti full-time.



La differenza fra l'andamento degli occupati e quello delle unità di lavoro è ascrivibile evidentemente al fatto che negli ultimi dieci anni si è ridotto il numero di ore lavorate per occupato; tale fenomeno si è verificato soprattutto nel corso degli anni della recessione ed è legato principalmente a un rilevante incremento della diffusione del part-time. Rispetto a prima della crisi il numero dei lavoratori dipendenti part-time è aumentato di oltre un milione, passando da 2 milioni e mezzo a oltre 3 milioni e mezzo di occupati. Si tratta di un fenomeno che risulta in gran parte di carattere involontario, ovvero dovuto all'impossibilità di trovare un impiego a tempo pieno da parte dei lavoratori.

La quantità di posizioni a tempo parziale createsi in una fase di debolezza del mercato del lavoro rivela come la riduzione degli orari per occupato abbia rappresentato una delle modalità con cui il sistema produttivo si è riorganizzato come risposta alla crisi. L'aumento del part-time è legato anche alla forte riduzione che si è verificata in questi anni nel numero di persone inattive. L'aumento dell'offerta di lavoro (soprattutto femminile) si è tradotto sia in un aumento della disoccupazione che in un aumento del lavoro di carattere "marginale".

## La crescita degli occupati a termine

Se la divaricazione fra l'andamento delle ore lavorate e il numero di occupati è stato il fatto stilizzato di maggiore rilievo negli anni più acuti della crisi, a partire dal 2013, con l'avvio della fase di ripresa dell'attività economica, le due variabili hanno ripreso a muoversi in sintonia.

Ciò nonostante la morfologia del mercato del lavoro ha continuato a modificarsi in maniera sostanziale. In particolare, l'aspetto più significativo della fase recente è rappresentato dal fatto che la crescita degli occupati si è rivelata particolarmente intensa per la componente dei contratti a tempo determinato.

L'aumento dei lavoratori con contratto a termine negli ultimi quattro anni è stato del 21,8 per cento, con una variazione assoluta di 517mila occupati fra il 2014 e il 2017, che corrispondono quindi a una quota significativa dell'incremento complessivo dell'occupazione nello stesso intervallo di tempo. Nello stesso periodo il numero di lavoratori alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato è cresciuto di 326mila, mentre si è registrata una riduzione di 223mila occupati fra gli autonomi.

Il tema della crescita così vivace del numero degli occupati con contratto a tempo determinato solleva naturalmente diversi quesiti, soprattutto in relazione alle tendenze che prevarranno nei prossimi anni.

<b>STRUTTURA OCCUPAZIONE DIPENDENTE</b>				
	<b>III 2014</b>	<b>III 2017</b>	<b>2017/14</b>	<b>2017/14</b>
	valori assoluti		var.ass.	var.%
<b>Dipendenti</b>	<b>16.846</b>	<b>17.689</b>	843	5,0
<i>a t.determinato</i>	2.372	2.890	517	21,8
Periodo di formaz, stage, apprendistato	199	293	94	46,9
Periodo di prova	290	296	6	1,9
Lavoro stagionale	709	797	88	12,4
Lavoro occasionale, discontinuo	728	1.001	274	37,7
Lavoro per la realizzazione di un progetto	116	118	2	1,4
Occupare un posto vacante	129	175	46	35,3
Altro	178	177	-1	-0,6
Non sa	23	33	9	40,7
<i>a t.indeterminato</i>	14.474	14.800	326	2,3
Microdati Istat (RCFL), 15-64 anni, migliaia				

Una spiegazione esaustiva del fenomeno non è però immediata. Probabilmente vi sono più elementi che concorrono a interpretare la dinamica sostenuta del lavoro a tempo determinato. Gli elementi che intervengono nella spiegazione sono sia legati a fattori di carattere ciclico, sia a cambiamenti nelle norme sul mercato del lavoro adottati nel corso degli ultimi anni.

### *Fattori di natura ciclica*

In particolare, va ricordato che l'economia italiana viene da una fase molto difficile dal punto di vista della crescita. Come abbiamo ricordato, le due recessioni consecutive osservate nel 2008-2009 e poi nel 2012-13 avevano determinato una ampia contrazione nei livelli di attività economica, solo parzialmente recuperati dal 2014 al 2017, anni caratterizzati da una fase di ripresa relativamente modesta se rapportata all'intensità della precedente recessione. In queste condizioni non è sorprendente che le strategie delle imprese siano molto prudenti e siano orientate ad attivare rapporti di lavoro di breve durata e più facili da interrompere, in attesa di verificare se il recupero recente rappresenti una vera inversione di tendenza piuttosto che un miglioramento di carattere puramente congiunturale.

### *Oscillazioni cicliche dell'occupazione*

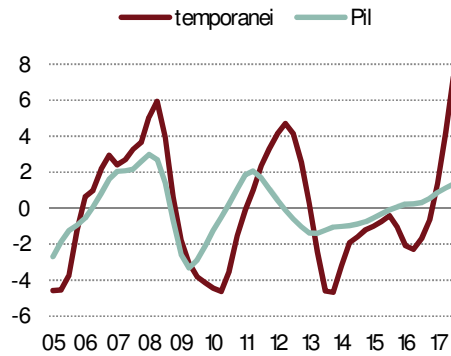
Il lavoro a termine mostra oscillazioni abbastanza pronunciate in corrispondenza dell'alternanza delle diverse fasi cicliche. Diversamente dalle componenti dei tempi indeterminati e degli autonomi, che evidenziano andamenti dominati dalle componenti di trend, i dati sembrano quasi indicare che sui contratti a termine si sia concentrata l'instabilità ciclica della domanda di lavoro degli ultimi anni. Questo tipo di comportamento è spiegabile sia per i minori costi della flessibilità in uscita che per la elevata flessibilità in entrata.

Allo scopo di illustrare tale comportamento, nei grafici che seguono, abbiamo confrontato l'andamento di quattro variabili con un trend statistico (che non è da interpretare alla stregua di un valore di equilibrio) per ciascuna di esse. Lo scarto percentuale fra il livello della variabile (componente di ciclo-trend) e la componente di trend è rappresentata dalle aree di colore arancione, e descrive l'andamento ciclico della variabile. Per rendere confrontabile la dimensione delle oscillazioni, il range della variabile di ciclo, sull'asse di destra di ciascun grafico, è lo stesso per ogni variabile.

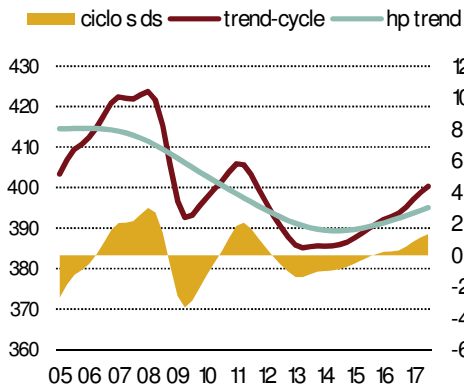
L'aspetto interessante è che l'ampiezza della componente ciclica (area arancione) per i contratti a tempo indeterminato e per i lavoratori autonomi è modesta, e nel secondo caso neanche in fase con il ciclo del prodotto dopo il 2010. Viceversa, il numero degli occupati a termine presenta un andamento ciclico molto pronunciato, con scarti dal trend del +/-4% e con un andamento allineato temporalmente alle fasi del ciclo del prodotto.

Questo aspetto è importante in fasi di instabilità ciclica, perché di fatto comporta che il peso delle recessioni grava in misura maggiore sui lavoratori a termine.

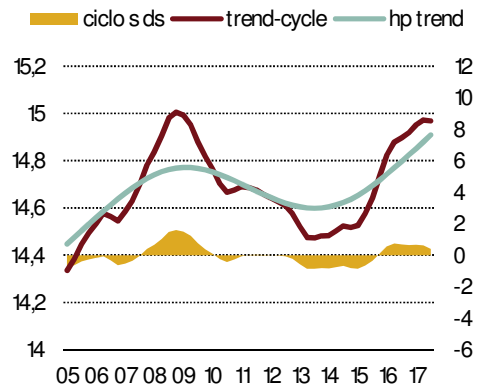
### Andamento ciclico del Pil e degli occupati a termine



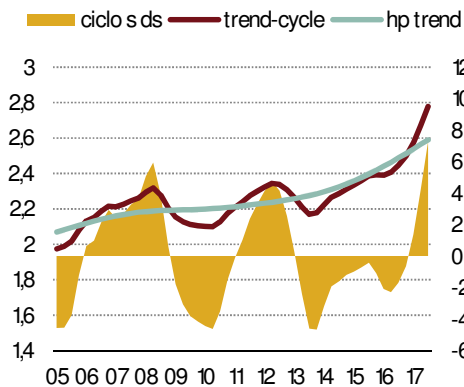
### Prodotto interno lordo



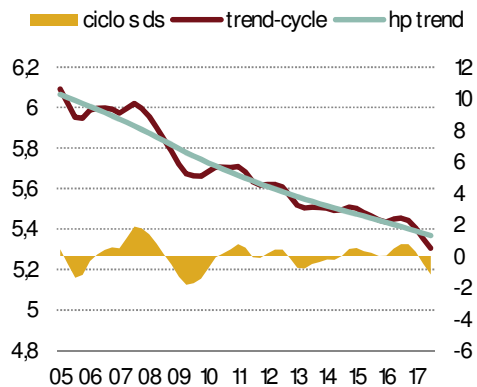
### Dipendenti a tempo indeterminato



### Dipendenti a tempo determinato



### Occupati autonomi



## Cambiamenti nella normativa

Come noto, nel corso degli ultimi anni vi sono stati diversi interventi che hanno modificato la legislazione in materia di lavoro portando a cambiamenti nelle preferenze delle imprese in tema di tipologie contrattuali.

La tavola seguente riporta i principali provvedimenti:

Provvedimento	Cosa stabilisce	Quando entra in vigore
L. n. 92/2012	Introduzione di alcune restrizioni riguardanti i contratti di collaborazione a progetto	luglio 2012
L. n. 78/2014	Riforma del contratto a tempo determinato. Assenza della causale per l'instaurazione del contratto; possibilità di rinnovo per 5 volte in 3 anni.	marzo 2014
L. n. 183/2014	Introduzione del contratto a tutele crescenti e abolizione del diritto alla reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo	marzo 2015
L. n. 190/2014	Esonero contributivo per tre anni in caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato o di trasformazione di rapporti a termine	gennaio 2015
L. n. 208/2015	Esonero contributivo (di entità ridotta) per due anni in caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato o di trasformazione di rapporti a termine	gennaio 2016
D.L. n. 81/2015	Abolizione dei contratti di collaborazione a progetto	giugno 2015
D.L. n. 25/2017	Abolizione dei Voucher	marzo 2017

Dal lato della regolamentazione delle forme contrattuali, una delle prime misure adottate è stata la **riforma del contratto a tempo determinato** (Legge n. 78/2014, conosciuta anche come riforma Poletti), la quale ha comportato una forte liberalizzazione dello stesso. Con questa legge l'azienda non è più soggetta all'onere di indicare i motivi per i quali il contratto a termine viene stipulato, ed è possibile rinnovare il contratto per cinque volte nell'arco di tre anni, facendo così coincidere l'assenza di causale con la durata massima (36 mesi) del contratto a termine. L'unico limite posto all'utilizzo del contratto a termine è che i dipendenti a tempo determinato non possono superare il 20 per cento dell'organico complessivo, ed è prevista una maggiorazione contributiva dell'1.4 per cento a carico delle imprese. Nel caso in cui si superi tale soglia, il contratto a termine non si converte in contratto a tempo indeterminato come in passato, ma è stata prevista solo una sanzione economica a carico del datore di lavoro, che non incide sulla validità del termine apposto al contratto.

Nel marzo 2015 è stato poi introdotto, nell'ambito delle riforme del mercato del lavoro volute dal Jobs Act (Legge n. 183/2014), il cosiddetto **contratto a tutele crescenti** che ha sostituito il tradizionale contratto a tempo indeterminato, comportando inoltre il superamento della precedente normativa in materia di tutele del lavoratore ingiustamente licenziato. Se la legge



n. 92/2012 (cosiddetta riforma Fornero) aveva affievolito il diritto alla reintegrazione in favore della sola indennità economica, il Jobs Act è andato oltre eliminando ogni possibilità che il lavoratore ingiustamente licenziato riottenga il posto di lavoro; in tal caso le imprese hanno il solo obbligo di risarcire economicamente i lavoratori per un ammontare pari a due mensilità dell'ultima retribuzione percepita per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Le sole ipotesi per le quali è possibile la reintegra sono il licenziamento nullo perché discriminatorio (per ragioni politiche, sindacali, ecc.) o perché disposto in violazione di un divieto di legge (gravidenza, matrimonio, ecc.), e quello nullo perché comunicato verbalmente.

Tra i provvedimenti legislativi di attuazione del Jobs Act vi è anche il decreto legislativo n. 81/2015 che ha abrogato i **contratti di collaborazione a progetto** e ha più esattamente definito la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Già la riforma Fornero aveva imposto delle limitazioni all'uso improprio delle partite Iva e dei contratti a progetto, ma dall'estate del 2015 questo tipo di rapporti sono stati definitivamente aboliti.

Negli scorsi anni ci sono anche stati provvedimenti di durata limitata volti a incentivare le assunzioni da parte delle imprese. La legge di stabilità per il 2015 ha introdotto un incentivo economico per l'assunzione di personale dipendente a tempo indeterminato e per la trasformazione di rapporti a termine (Legge n.190/2014); la norma prevedeva l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali fino a un limite massimo di 8.060 euro all'anno per tre anni per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni di rapporti a termine avvenute nel 2015. Gli sgravi contributivi sono stati poi confermati dalla legge di stabilità per il 2016 che però ne ha praticamente dimezzato importo e durata, visto che la decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato è stata ridotta al 40 per cento con un tetto fino a 3.250 euro annui, per una durata di due anni.

Lo scopo principale di questi interventi normativi (gli sgravi contributivi da un lato e il contratto a tutele crescenti dall'altro) era quello di incentivare o comunque favorire le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, riducendone il costo per i primi tre anni e rendendo certo il costo di una risoluzione per licenziamento.

Tra i più recenti provvedimenti adottati in materia di lavoro vi è infine l'abolizione del lavoro accessorio decisa a marzo dello scorso anno, con l'emanazione del D.l.n. 25/2017.

I voucher, introdotti nel 2003, hanno iniziato ad essere effettivamente utilizzati dal 2008, prima limitatamente ai lavoratori occasionali del settore agricolo, per poi essere progressivamente estesi a tutti i settori nel 2012 e nel 2013. In questi ultimi anni si è parlato di una vera e propria esplosione del numero di voucher venduti, e lo strumento è stato spesso criticato, in base all'idea che esso abbia accentuato la precarizzazione del lavoro in Italia, arrivando perciò ad essere definitivamente abolito e sostituito dalle nuove prestazioni occasionali (previste dalla legge n. 96/2017): il Contratto di prestazione occasionale per le imprese e il Libretto Famiglia per le prestazioni in ambito domestico che sono divenute operative nella seconda metà di luglio.

## *Cambiamenti nella normativa e discontinuità negli andamenti delle diverse forme contrattuali*

I dati relativi all'andamento dell'occupazione possono quindi essere letti non solo in relazione al ciclo economico, ma anche alla luce dei cambiamenti intervenuti nella normativa.

I quattro grafici seguenti illustrano l'andamento del numero totale di occupati, distinguendo poi la componente dei lavoratori con contratto a termine, quella con contratti a tempo indeterminato e i lavoratori autonomi.

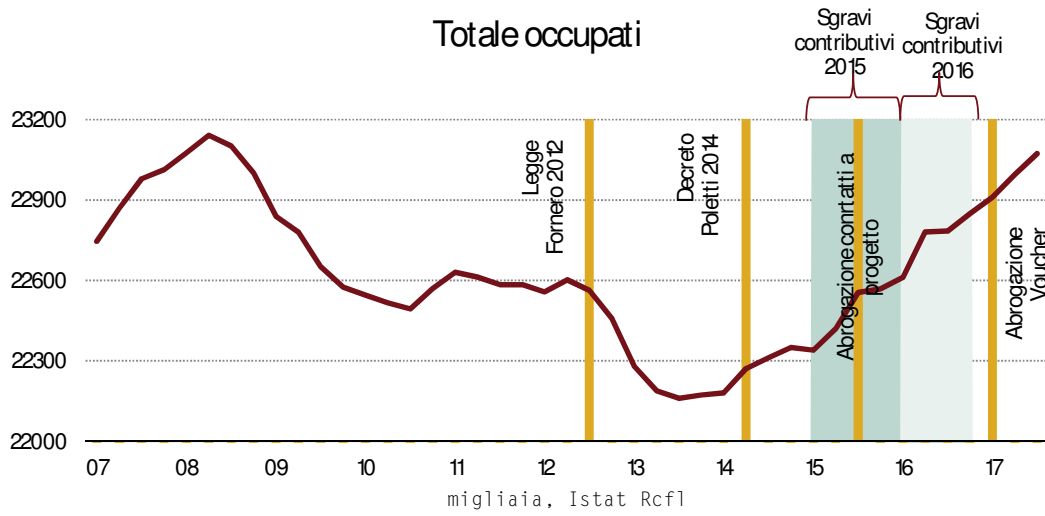
Le aree evidenziano i periodi di validità degli sgravi contributivi del 2015 e del 2016, e le linee gialle segnano le date dei principali cambiamenti nella normativa.

Dai grafici si coglie innanzitutto l'impennata degli occupati a tempo indeterminato nel corso del 2015, primo periodo di validità degli sgravi, e la decelerazione dell'anno successivo, quando gli sgravi furono confermati ma con entità inferiore. La crescita dei dipendenti a tempo indeterminato si arresta nel corso del 2017, presentando quindi un andamento in controtendenza con le fasi del ciclo economico.

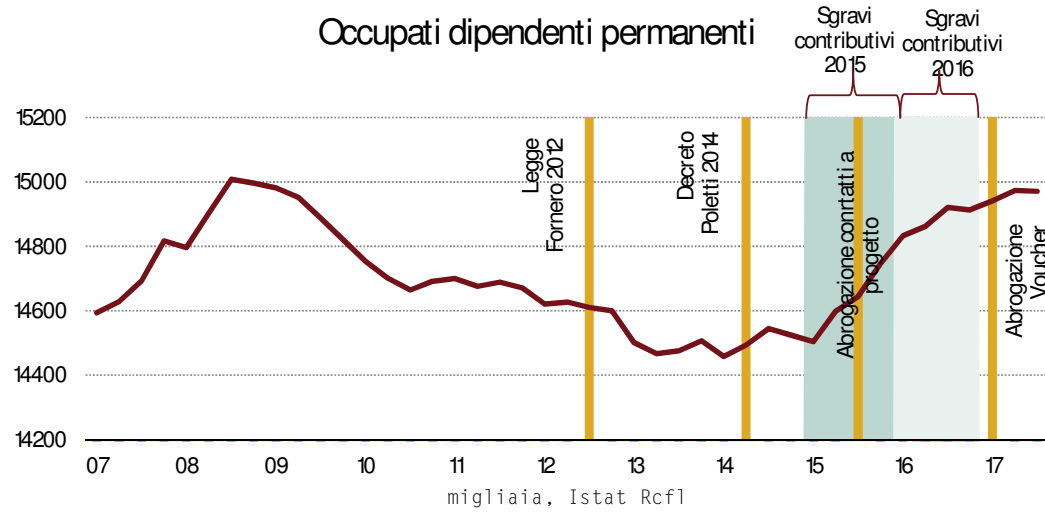
Per quanto riguarda gli occupati a termine, questi registrano, oltre ad oscillazioni cicliche piuttosto pronunciate, come già evidenziato in precedenza, anche una componente di trend crescente molto marcata che sembra prendere il via intorno al 2013-2014. I candidati per una spiegazione sono evidentemente, almeno a partire dal 2014, gli interventi di liberalizzazione del contratto e l'eliminazione delle collaborazioni a progetto. Si osserva anche la momentanea contrazione a fine 2015, quando le imprese hanno evidentemente concentrato le assunzioni sul contratto a tutele crescenti allo scopo di beneficiare degli sgravi contributivi, e questo potrebbe avere spiazzato momentaneamente le assunzioni con contratto a termine. La forte crescita che caratterizza la parte finale del 2017 potrebbe invece essere legata, in parte, agli sgravi contributivi in vigore dal 2018 per chi assume lavoratori sotto i 35 anni a tempo indeterminato: negli ultimi mesi dello scorso anno le imprese potrebbero aver anticipato assunzioni a tempo determinato per poi trasformarle in contratti permanenti usufruendo della decontribuzione. I dati più recenti dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS relativi a gennaio 2018, sembrano confermare questa ipotesi.

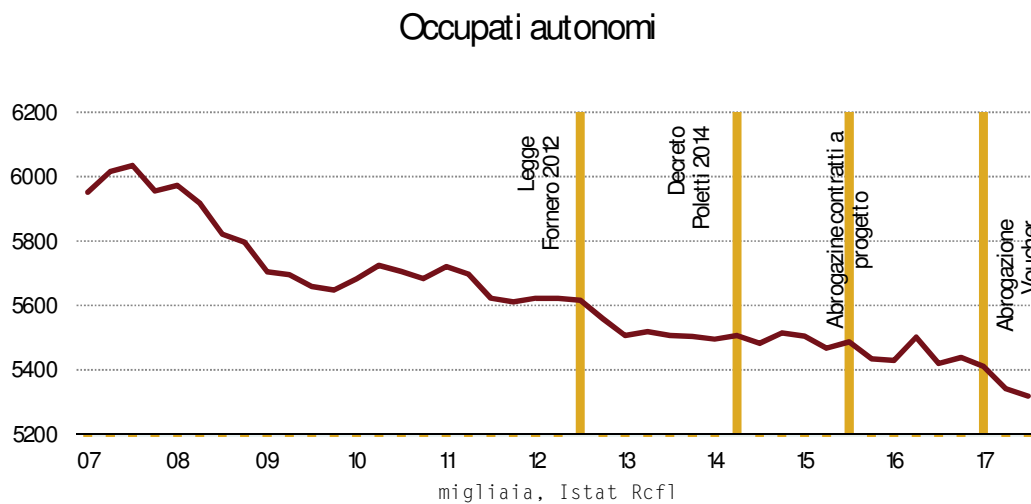
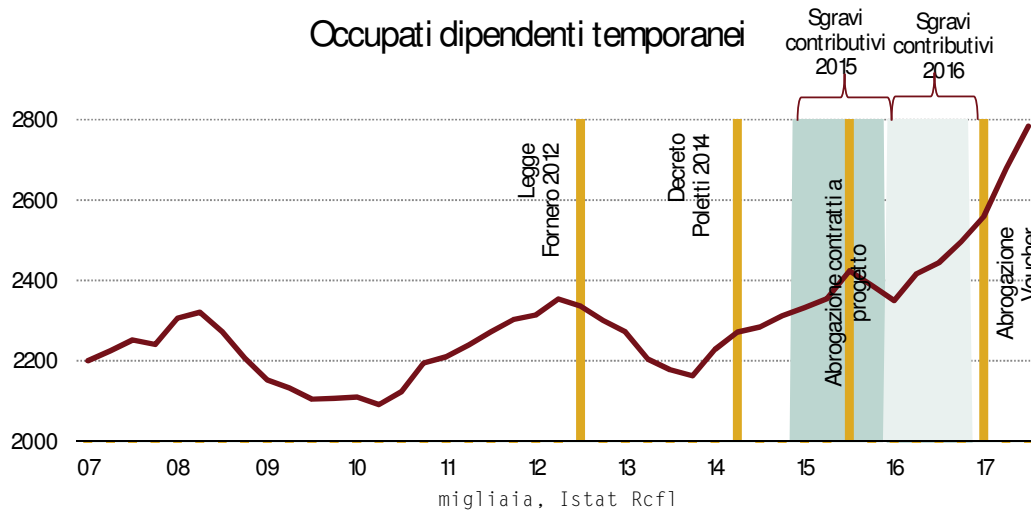
Infine, la tendenza per il lavoro autonomo è quella di una costante riduzione. Dalla semplice osservazione del relativo grafico non è comunque immediato individuare particolari momenti di discontinuità.

### Totale occupati



### Occupati dipendenti permanenti



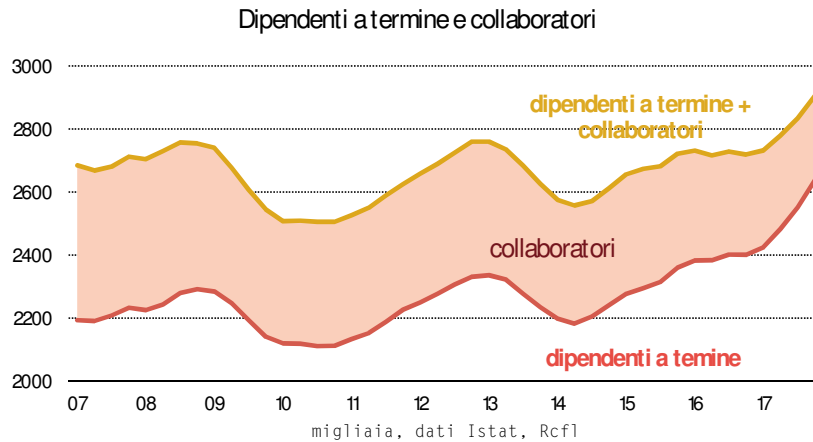


### *Lo shift da collaboratori a lavoratori a termine*

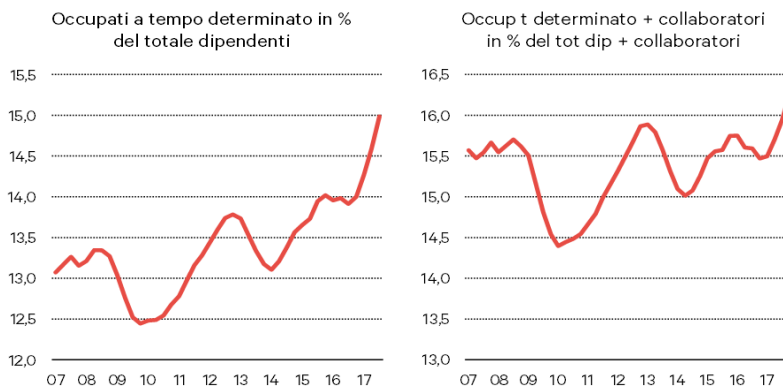
Tra gli elementi che hanno concorso alla crescita del lavoro a termine vi è anche con buona probabilità l'abrogazione dei contratti di collaborazione a progetto del 2015, che sono classificati fra i lavoratori autonomi. L'Istat indica una contrazione significativa dello stock dei collaboratori nel corso degli ultimi anni, il che spingerebbe a ritenere che molti di questi rapporti possano essere stati sostituiti dalle imprese con contratti a tempo determinato. Evidentemente, per la quota di contratti a tempo determinato che sostituiscono precedenti contratti di collaborazione non è corretto parlare di aumento della precarietà considerando che in entrambi i casi si tratta di rapporti di lavoro molto flessibili. Anzi occorrerebbe dire che la "precarietà" è, in questo caso, leggermente diminuita, dal momento che il contratto a tempo determinato comporta per il lavoratore maggiori garanzie, di legge e di contrattazione collettiva, rispetto al rapporto di lavoro di tipo parasubordinato.

Se si sommano i collaboratori ai lavoratori con contratto a tempo determinato si osserva una attenuazione della tendenza crescente dell'aggregato di lavoratori inquadrati con forme di lavoro flessibili.

Naturalmente, tale sommatoria è una forzatura, e non implica necessariamente una spiegazione in termini di "vasi comunicanti". Con il grafico successivo si fornisce quindi solo un'idea di quello che sarebbe successo se ci fosse stata una completa sostituzione dei rapporti di collaborazione con quelli a tempo determinato.



Lo stesso dicasi per i due grafici che seguono. La quota dei lavoratori temporanei sul totale dell'occupazione dipendente è salita di due punti percentuali dalla fine del 2013 (anno del precedente punto di massimo di questi tipi di contratti) sino alla fine del 2017 (grafico a sinistra); se si assumesse una completa sostituibilità tra i due tipi di rapporti di lavoro e si sommassero i contratti a termine con le collaborazioni (grafico a destra), rimarrebbe da spiegare un aumento di un solo punto percentuale nello stesso arco temporale. Il che equivale, in valori assoluti, ad un aumento di circa 200 mila rapporti di tipo cosiddetto "precario"

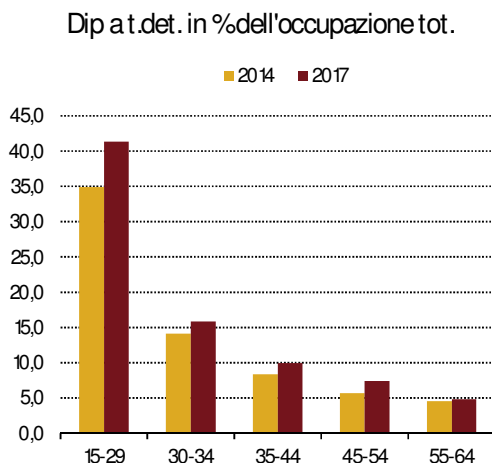


## Le caratteristiche del lavoro a termine

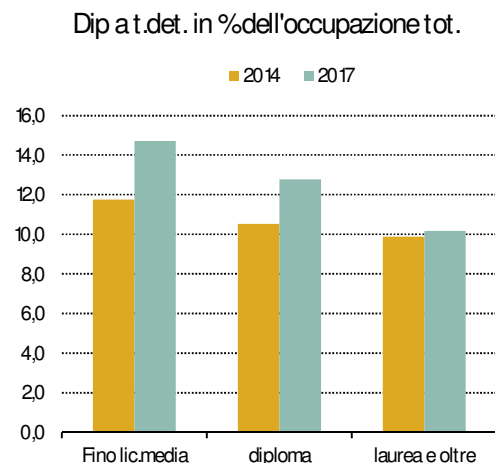
In questi ultimi anni l'aumento del lavoro a termine è stato trasversale per genere, territorio e classe di età.

Il lavoro dipendente a termine è più diffuso tra i giovani di 15-29anni, tra i quali poco più di un occupato su quattro svolge un lavoro a termine. Questa forma di lavoro riguarda tuttavia anche gli adulti: nel 2017 oltre un terzo dei dipendenti a termine aveva tra i 35 e i 54 anni, con un'incidenza sul totale degli occupati del 17.3 per cento, che è aumentata di 3.2 punti percentuali rispetto al 2014.

Se si considera il titolo di studio si osserva inoltre che l'aumento ha coinvolto soprattutto i lavoratori con livelli di istruzione inferiori. Calcolando l'incidenza rispetto all'occupazione totale, i dipendenti a termine che dichiarano di avere al massimo la licenza media sono passati dall'11.8 al 14,7 per cento tra il 2014 e il 2017; tra i diplomati la quota è salita dal 10.5 al 12.8 per cento; mentre tra chi ha un livello di istruzione terziaria il peso è rimasto sostanzialmente stabile.



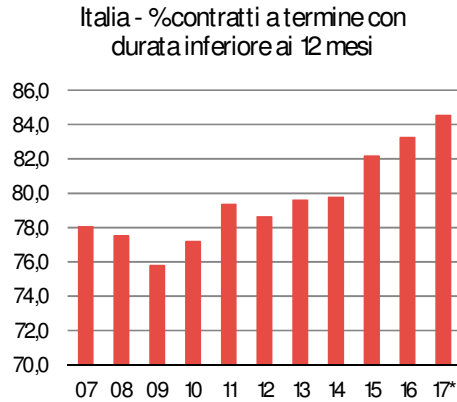
Dati Istat (III trim)



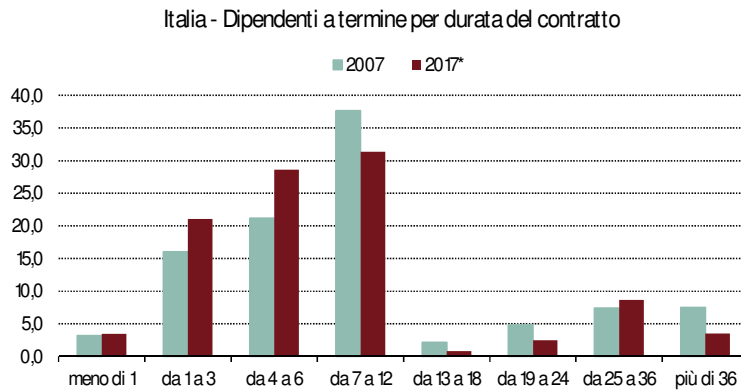
Dati Istat (III trim)

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei dati Istat è che la durata dei contratti a termine si è ridotta. I contratti che non superano i 12 mesi rappresentano in genere la porzione prevalente dell'occupazione a termine, ma l'incidenza di questi contratti è aumentata in misura significativa arrivando nel 2017 all'84.5 per cento, e gli incrementi maggiori si sono verificati negli ultimi tre anni. Da questo punto di vista può essere che la possibilità per le imprese di non dover indicare la causale abbia rappresentato un forte incentivo per l'instaurazione di contratti che durano pochi mesi (o anche solo poche settimane): come si osserva dal grafico allegato sono aumentati soprattutto i rapporti di lavoro con durata media da 1 a 6 mesi. Forse anche il travaso di parte dei contratti a progetto verso il tempo

determinato, così come l'abolizione dei voucher a marzo dello scorso anno, può avere influito in tal senso.



Dati Eurostat; % su dip.temp.totali;  
\*media primi 3 trim



Dati Eurostat; quote % su dip.temp.totali; \*media primi 3 trim

### *Effetti di composizione settoriale*

Un ulteriore aspetto che caratterizza il lavoro a termine è che esso non è distribuito uniformemente fra i settori dell'economia. Ciò è evidentemente legato alle peculiarità dei processi produttivi; ad esempio, è normale che i contratti a termine siano stipulati con una maggiore frequenza nei settori caratterizzati dalla presenza di impieghi stagionali.

La scomposizione del lavoro a tempo determinato sulla base dei settori di appartenenza mostra come questo tipo di rapporti di lavoro abbia un peso elevato nei settori degli "alberghi e pubblici esercizi" e nell'agricoltura, dove arriva a superare un'incidenza del 30 per cento.

Dipendenti temporanei, 15-64 anni - Settore	III 2014	III 2017	2017/14	2017/14	Incidenze % su occ.tot.	
	valori assoluti		var.ass	var.%	III 2014	III 2017
<b>Totale dip temporanei</b>	<b>2372</b>	<b>2890</b>	<b>517</b>	<b>21,8</b>	<b>10,8</b>	<b>12,8</b>
Agricoltura, silvicoltura e pesca	293	286	-6	-2,2	37,8	37,5
Industria in senso stretto	382	481	99	26,0	8,6	10,6
Costruzioni	128	135	6	4,9	8,7	9,6
Commercio	294	366	72	24,5	9,2	11,4
Alberghi e ristoranti	368	506	138	37,5	26,6	31,6
Trasporto e magazzinaggio	99	136	37	37,9	9,2	12,5
Servizi di informazione e comunicazione	46	29	-17	-36,6	8,6	5,1
Attività finanziarie e assicurative	17	23	6	38,8	2,7	3,6
Attività immob., servizi alle imprese e altre attività profess. e imprendit.	226	245	19	8,4	9,5	10,1
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	58	68	10	16,5	4,7	5,4
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	278	312	35	12,5	8,8	9,7
Altri servizi collettivi e personali	185	302	118	63,8	10,6	16,6
Microdati Istat (FCFL), migliaia					Microdati Istat (FCFL), migliaia	

L'effetto della composizione settoriale negli ultimi anni ha premiato decisamente la componente del lavoro a termine a seguito dell'elevata incidenza del settore degli "alberghi e pubblici esercizi", che si caratterizza per una elevata presenza di lavoratori temporanei, e che negli ultimi anni ha registrato una crescita significativa per effetto della vivacità delle attività legate al turismo. Basti considerare che in questi settori sono stati creati ben 138mila nuovi posti di lavoro con contratto a termine.

D'altra parte, lo stesso non è accaduto nell'altro grande settore a maggiore presenza di lavoratori a termine, dato che nel comparto agricolo l'occupazione è rimasta pressoché stagnante.

Infine, va segnalato l'incremento di oltre 100mila occupati a termine nel settore dei servizi alla persona, tradizionalmente caratterizzato da una relativa incidenza dei contratti a termine.

### *I passaggi da e verso il lavoro a termine*

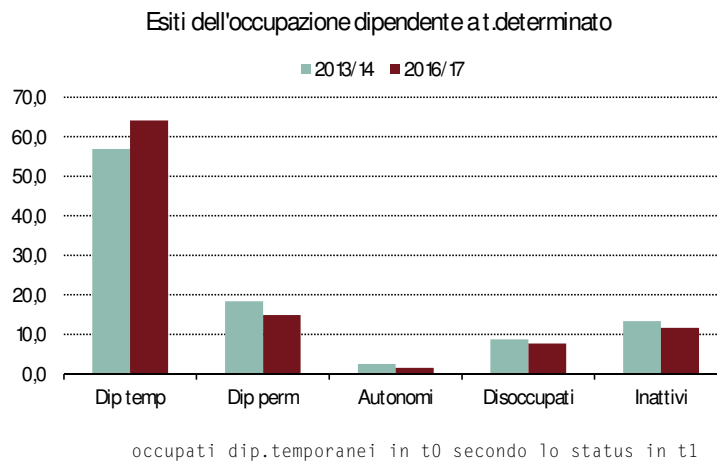
L'analisi dei dati longitudinali dell'indagine Istat sulle forze lavoro consente di comprendere con maggiore precisione le dinamiche sottostanti l'aumento dell'occupazione a termine.

Innanzitutto si sta aggravando sempre più il rischio per gli occupati di restare "intrappolati" nei lavori temporanei, dal momento che i dati di flusso indicano un aumento del tasso di permanenza nell'occupazione dipendente a termine, mentre parallelamente continuano a diminuire le transizioni verso il lavoro permanente, che nel terzo trimestre del 2017 hanno toccato un minimo storico: se prima della crisi, nel 2007, circa un quarto dei lavoratori temporanei aveva la probabilità di trovare un'occupazione stabile ad un anno di distanza, tra il 2016 e il 2017 questa è scesa a circa il 15 per cento. In tal senso ha sicuramente avuto un ruolo il venir meno degli sgravi contributivi validi nel biennio 2015-2016, e nello stesso tempo



l'attesa dei nuovi benefici sulle assunzioni a tempo indeterminato (seppur limitati ai giovani) previsti dalla legge di bilancio 2018.

In positivo va invece sottolineato che il tasso di uscita dal lavoro a termine verso la disoccupazione o l'inattività è diminuito: se tra il 2013 e il 2014 il 22 per cento dei dipendenti a termine aveva la probabilità di transitare verso la non occupazione, tra il 2016 e il 2017 questa quota si è ridotta al 19.4 per cento. Così come, se si analizzano le probabilità di ingresso, si osserva che la transizione nel lavoro a termine dalla condizione di disoccupazione o inattività è più frequente rispetto a quattro anni fa.



#### ESITI DELL'OCCUPAZIONE A TERMINE

##### Probabilità di uscita verso:

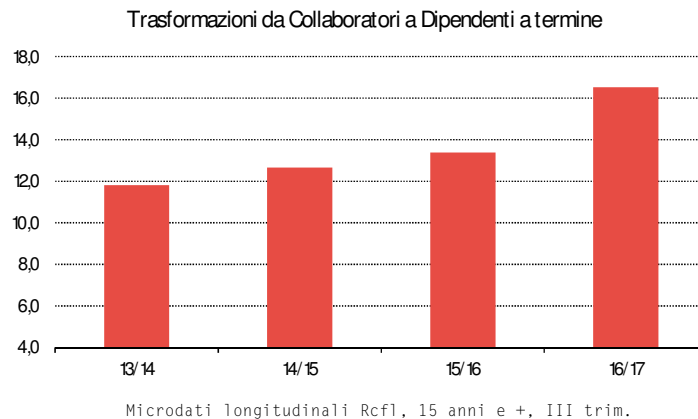
	2013-14	2016-17
Occupaz.permanente	18,4	14,9
Occupaz.autonoma	2,5	1,5
Disoccupazione	8,7	7,7
Inattività	13,4	11,7
<b>Occupaz.a termine (permanenza)</b>	<b>56,9</b>	<b>64,2</b>

Occupati dip.temporanei in t0 secondo lo status in t1

Microdati longitudinali Rcfl, 15 anni e +, III trimestre

Interessante è analizzare gli esiti a un anno di distanza dei collaboratori verso le altre forme di occupazione, in particolare quella a termine. A partire dal 2013-2014 (a seguito delle limitazioni introdotte dalla Legge Fornero) sono aumentate, in effetti, le trasformazioni da collaboratore a dipendente a tempo determinato, e negli ultimi due anni la probabilità di uscita verso il lavoro a termine si è ulteriormente accentuata. Ciò confermerebbe il fatto che con l'abolizione dei contratti di collaborazione a progetto voluta dal Jobs Act si sia

effettivamente verificato un significativo travaso dei collaboratori verso l'occupazione dipendente a tempo determinato. Questo travaso può essersi verificato in modo indiretto e cioè con un passaggio dalle collaborazioni alla condizione di inattività o di disoccupazione e, successivamente, con un rientro nell'occupazione tramite un rapporto di lavoro a tempo determinato.



### ESITI DEI COLLABORATORI

#### Probabilità di uscita verso:

	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
Occupaz. permanente	9,8	11,1	16,3	9,3
Occupaz. a termine	11,8	12,7	13,4	16,5
Occupaz. autonoma	3,8	4,8	2,8	5,6
Disoccupazione	7,9	8,4	8,4	6,6
Inattività	17,3	19,6	20,1	26,8

Collaborazione (permanenza)	49,4	43,3	39,1	35,2
-----------------------------	------	------	------	------

Collaboratori in t0 secondo lo status in t1

Microdati longitudinali Rcfl, 15 anni e +, III trimestre

## L'andamento dei contratti a termine secondo i dati dell'Inps

I dati amministrativi dell'Inps diffusi con cadenza mensile attraverso l'Osservatorio sul precariato<sup>1</sup>, e relativi ai flussi di assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei contratti di lavoro sono sostanzialmente concordi con gli andamenti messi in luce dall'Istat.

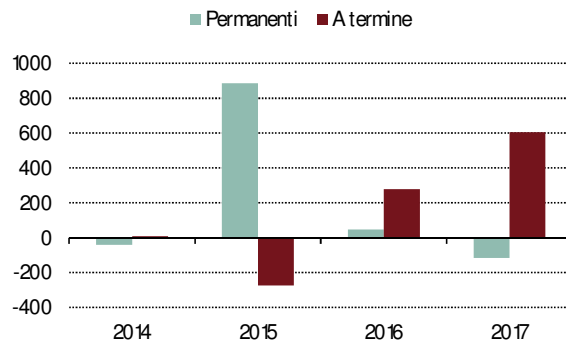
La variazione netta dei rapporti a termine (ovvero il saldo tra assunzioni, cessazioni e trasformazioni), negativa nel 2015 (-273 mila), è tornata positiva nel 2016 (+279 mila) ed è arrivata nel 2017 a +605 mila. Come si osserva dai grafici allegati, il forte trend dei contratti a termine ha inizio dal 2016, come risultato di un forte aumento del flusso di assunzioni, ben superiore a quello delle cessazioni. Anche l'andamento delle trasformazioni contribuisce a spiegare la recente esplosione dei contratti a termine, infatti è progressivamente diminuita la quota di contratti a termine trasformati in contratti a tempo indeterminato.

Nell'ultimo anno sono aumentate molto non solo le assunzioni ma anche le cessazioni dei contratti a termine. La particolare intensità dei movimenti in entrata e uscita sono la dimostrazione di un mercato del lavoro il cui dinamismo è alimentato in buona parte dalla ripresa economica. Il forte aumento del turnover di questi rapporti di lavoro dimostra come l'aggiustamento dell'occupazione ai crescenti livelli di Pil sia avvenuto soprattutto con questa tipologia contrattuale, avvalorando l'ipotesi della componente ciclica nella spiegazione dell'esplosione recente del lavoro a termine.

---

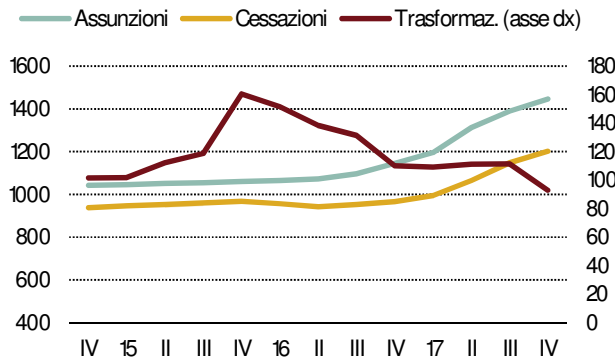
<sup>1</sup> L'universo di riferimento dell'Osservatorio sul Precariato dell'Inps sono i lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi i lavoratori domestici e gli operatori agricoli). Oggetto di rilevazione sono i flussi, vale a dire i movimenti dei rapporti di lavoro – assunzioni, cessazioni, trasformazioni – che intervengono nel periodo di riferimento.

### Nuovi rapporti di lavoro



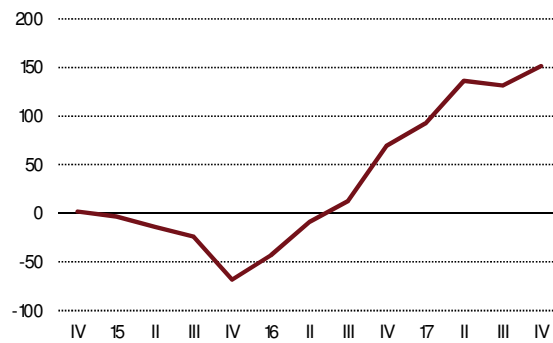
Dati Inps (Osservatorio sul precariato);  
Saldo netto tra attivazioni,  
trasformazioni, e cessazioni

### Contratti a termine: assunzioni, trasformazioni e cessazioni



medie mobili di 4 termini;  
Dati Inps (Osserv. sul Precariato),  
migliaia

### Contratti a termine: saldo\*



\*Assunz a termine - Trasformaz a t.indet -  
Cessaz a termine; medie mob di 4 termini  
Dati Inps (Osservatorio sul precariato)

Contestualmente, sul fronte dei contratti a tempo indeterminato il saldo è passato da +887 mila nel 2015 a -117 mila nel 2017. Questo a conferma del fatto che l'effetto della decontribuzione nel 2015 è stato evidente, ma altrettanto evidente è stata la brusca frenata che si è verificata nel 2016, e soprattutto nel 2017 con un saldo di segno negativo.

Le assunzioni a termine continuano quindi a rappresentare la netta maggioranza (quasi il 70 per cento) delle nuove assunzioni nel mercato del lavoro italiano, mentre l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato è scesa al 16.9 per cento nel 2017 dopo che nel 2015 aveva raggiunto il picco del 32.2 per cento.

<b>Quota di contratti attivati</b>				
	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
A tutele crescenti (ex T. indet.)	23,4	32,2	21,8	16,9
A termine	61,9	55,4	64,5	69,1
Apprendistato	4,3	2,8	4,0	4,1
Stagionali	10,4	9,6	9,7	9,9
	100,0	100,0	100,0	100,0
Dati Inps (Osservatorio sul Precariato)				

### *I dati dell'Inps e quelli dell'Istat messi a confronto*

Per quanto le due fonti di dati siano completamente diverse, una di carattere amministrativo e l'altra di carattere statistico, può essere utile fare un confronto tra i dati di flusso diffusi dall'Inps e i dati di stock rilevati dall'Istat. Per fare ciò occorre considerare le variazioni intervenute in corso d'anno. In linea teorica infatti, per ciascuna tipologia contrattuale, la variazione dello stock tra il mese di dicembre di un anno e quello dell'anno successivo dovrebbe essere pari al saldo osservato nel corso dell'anno, derivante dal flusso di assunzioni, cessazioni e trasformazioni. Questo tipo di confronto è riportato nella tabella seguente dove, oltre ai dipendenti a tempo determinato e indeterminato, sono stati considerati anche i collaboratori che, per quanto riguarda l'Inps, derivano da una stima effettuata a partire dai dati forniti dall'Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, che considera sostanzialmente la media annua dei collaboratori contribuenti "esclusivi" (al netto di sindaci e amministratori), cioè coloro che non hanno altra forma di previdenza, e quindi ricavano la sola fonte di redditi da lavoro da un'attività di collaborazione.

Come si osserva, le due fonti riportano andamenti dei contratti a termine che nel medio periodo (cioè tra il 2013 e il 2017) sembrano tra loro coerenti: secondo i dati dell'Istat l'incremento dei dipendenti a termine è pari a 537 mila in cinque anni, mentre l'Inps nello stesso periodo ha registrato una variazione netta dei rapporti a termine pari a +483 mila. Lo stesso si può dire per le collaborazioni: se si considera la variazione complessiva intercorsa tra

il 2013 e il 2016, che è l'ultimo dato pubblicato dall'Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, gli scostamenti sono contenuti (-117 mila per l'Istat e -143 mila per l'Inps).

Discorso diverso invece per il tempo indeterminato, per il quale emergono discrepanze piuttosto consistenti tra le due fonti. L'Istat negli ultimi cinque anni ha registrato una variazione complessiva di 294 mila lavoratori permanenti in più; secondo l'Osservatorio sul precariato dell'Inps, invece, la variazione netta nello stesso periodo ha riguardato 810 mila contratti.

<b>ISTAT E INPS A CONFRONTO</b>						
	2013	2014	2015	2016	2017	2017-2013
	<b>DATI ISTAT (var. assolute dicembre/ dicembre)</b>					Var. complessiva
<b>Tempo indeterminato</b>	-125	41	270	134	-25	294
<b>Tempo determinato (a)</b>	-135	139	39	191	303	537
<b>Collaboratori (b)</b>	-53	8	-29	-42	-53	-169
<b>Totale (a + b)</b>	-188	146	10	149	251	368
	<b>DATI INPS</b>					
<b>Tempo indeterminato - saldo</b>	34	-41	887	47	-117	810
<b>Tempo determinato - saldo (a)</b>	-135	7	-273	279	605	483
<b>Collaboratori* (b)</b>	-52	-8	-27	-56	-	-
<b>Totale (a + b)</b>	-187	-1	-300	223	-	-
<b>Voucher**</b>	8	14	19	13	-50	5

\*media annua dei collaboratori contribuenti esclusivi (stima)  
 \*\*per il 2017 dati stimati  
 Dati Istat (Pcfl) e Dati Inps (Osservatorio sul Precariato, sui lavoratori parasubordinati e sul lavoro accessorio), migliaia

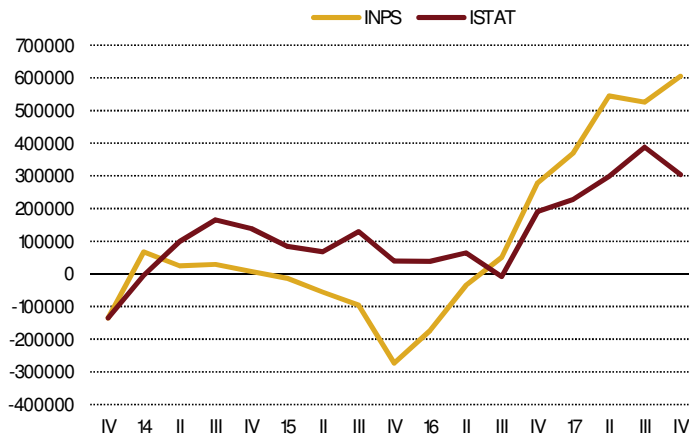
Come dimostrano i grafici successivi, i dati Inps sono più ciclici di quelli Istat, ma negli anni considerati le variazioni sono simili se si guarda ai contratti a termine.

Al contrario, per i contratti a tempo indeterminato, oltre alle differenze di carattere ciclico, emergono anche importanti differenze sull'entità delle variazioni di medio termine. Soprattutto emerge l'esplosione dei dati Inps nel 2015 se confrontata con il corrispondente dato Istat.

Nel complesso, proprio a causa di queste differenze, la forte crescita dei contratti a termine registrata in quest'ultimo periodo è meno preoccupante se si guarda ai dati Inps che non ai dati Istat. Infatti, l'esplosione dei contratti stabili nei dati Inps riferiti al 2015 consentirebbe una lettura dell'aumento dei contratti a termine di questi ultimi anni, meno allarmante.

Purtroppo le differenze esistenti fra le due fonti non consentono di formulare una valutazione definitiva.

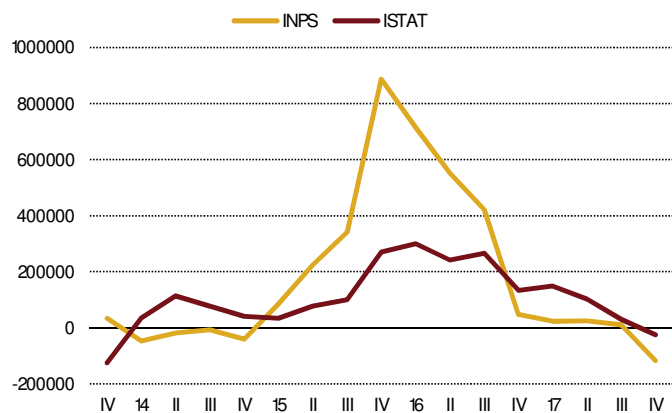
Tempo determinato: confronto fra INPS (flussi) e ISTAT (variazione stock)



INPS: flussi netti (assunzioni - trasformazioni - cessazioni) somma mobile di 4 trimestri

ISTAT: variazioni assolute anno su anno (mese finale del trimestre)

Tempo indeterminato: confronto fra INPS (flussi) e ISTAT (variazione stock)



INPS: flussi netti (assunzioni + trasformazioni - cessazioni) somma mobile di 4 trimestri

ISTAT: variazioni assolute anno su anno (mese finale del trimestre)

### Considerazioni conclusive e prospettive future

I dati presentati non permettono di trarre conclusioni certe sulle ragioni della recente esplosione dei contratti a termine.

E' peraltro sicuro che i possibili fattori causali vadano ricercati sia nell'andamento dell'economia, sia nei cambiamenti di carattere istituzionale (legislazione sul lavoro).

Innanzitutto il buon andamento del PIL sta inducendo le imprese, come sempre accade in queste fasi cicliche, ad aumentare l'occupazione su basi temporanee, in attesa che la ripresa si consolidi. Ne è prova il forte turnover dei rapporti di lavoro a termine, che si è verificato nel corso del 2017.

Ma i fattori ciclici da soli non spiegano l'impennata del lavoro temporaneo. Se si confronta la fine del 2013 (quando il numero di contratti a termine raggiungeva il suo precedente punto di

massimo) con la fine del 2017, si osserva una crescita di due punti percentuali della quota di lavori a termine sul totale dei lavoratori dipendenti.

In linea di massima uno di questi due punti percentuali di aumento potrebbe essere addebitato alla sostituzione, operata dalle imprese, di collaborazioni (molto ridimensionate dal Jobs Act) con contratti a termine. Cioè le imprese invece di assumere con rapporto di lavoro parasubordinato, hanno utilizzato una delle forme di lavoro alle dipendenze di natura temporanea. Questo travaso deve tener conto anche degli effetti della “quasi-abolizione” dei voucher, avvenuta con il Governo Gentiloni. Anche questi potrebbero essere stati sostituiti con brevi contratti a termine

Rimarrebbe da spiegare il secondo punto percentuale, che in termini assoluti, vale circa 200 mila lavoratori a termine. Come si spiega questo aumento? Il principale indagato è il cosiddetto “decreto Poletti” del 2014. L’eliminazione delle “causali” (o meglio del cosiddetto “causalone”) è certamente la componente più importante della liberalizzazione del contratto a termine operata con quel decreto.

Uno maggior interesse delle imprese per il contratto a termine era scontato (ed era in parte quello che si voleva, anche per ridurre il pesante contenzioso che aveva intasato i tribunali).

Questo maggior interesse delle imprese non si era manifestata a ridosso della emanazione del decreto Poletti, stante che quasi contemporaneamente le preferenze delle imprese erano state dirottate verso il contratto a tempo indeterminato (“a tutele crescenti”), per effetto della fortissima decontribuzione delle assunzioni prevista nel 2015. Le ricerche disponibili sembrano indicare che fu la decontribuzione a determinare questa crescita dei contratti stabili, più che la flessibilità introdotta dal “Jobs Act” (che prevedeva la quasi totale abolizione del diritto del lavoratore alla reintegra in caso di licenziamento illegittimo).

Finiti, nel 2017, gli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato, è “riemersa” la preferenza delle imprese per il contratto a termine.

Se questa fosse, grosso modo, la spiegazione giusta e la storia finisse a questo punto, cioè alla fine del 2017, gli effetti complessivi di quanto è successo in questi anni, non sarebbero tragici. Un aumento di un punto percentuale (ma al limite anche di due punti) della incidenza del lavoro temporaneo sul totale dei rapporti di lavoro subordinato non sposterebbe la posizione del nostro Paese, che, più o meno, rimarrebbe nella media europea. Non si dimentichi tra l’altro che anche negli altri Paesi, negli ultimi anni, questa quota è leggermente aumentata.

Ma la domanda, a questo punto è: è finita la storia? Cioè si è toccato, con la fine del 2017, il punto di massimo del lavoro a termine? Che è destinato a diminuire relativamente al totale del lavoro subordinato, man mano che la ripresa si consolida?

L’aspettativa (e la speranza) è questa. Ma rimangono dubbi.

Innanzitutto gli effetti di medio e lungo periodo del decreto Poletti potrebbero essere ancora in corso e far aumentare ulteriormente il peso dei contratti a termine. Questi effetti, però, verrebbero compensati, almeno in parte, da quelli, contrari, esercitati, sempre nel medio e lungo periodo, dalla maggior flessibilità dei contratti a tempo indeterminato introdotta dal Jobs Act.

Vi è comunque un ultimo punto da considerare. Gli effetti della decontribuzione dei due anni, 2015 e 2016, non si sono esauriti. E’ vero che nel 2017 gli incentivi alle assunzioni sono scomparsi, ma non sono scomparse, nel 2017, le decontribuzioni di cui le imprese hanno goduto per le assunzioni fatte nei due anni precedenti. Ricordiamo che quelle del 2015 erano previste per tre anni quelle del 2016 per due anni.

I dati dell’Osservatorio sul Precariato dell’Inps ci informano che i rapporti a tempo indeterminato che nel 2015 hanno beneficiato dell’esonero contributivo sono stati 1.4 milioni



ai quali si aggiungono altri 600 mila contratti circa che hanno usufruito della decontribuzione parziale riconfermata nel 2016. Alcune stime recenti (Veneto Lavoro) sembrano indicare che di quei 2 milioni di rapporti di lavoro sovvenzionati, ne siano rimasti in vita, alla fine del 2017, poco più della metà.

Il punto è il seguente: quale sarà la reazione del sistema produttivo nei confronti di una forza lavoro occupata con contratto a tempo indeterminato (circa 800 mila unità) il cui costo del lavoro aumenterà da un giorno all'altro (nel corso del 2018) di una percentuale compresa tra il 10 e il 15 per cento (valore medio della decontribuzione)?

Senza pensare a licenziamenti in massa che non avrebbero senso in una fase di ripresa economica, è lecito immaginare che un ulteriore spostamento delle preferenze delle imprese verso il tempo determinato possa scaturire da questo aumento del cuneo fiscale a carico del contratto a tutele crescenti.

Si tratta di un aumento che solo in misura modesta sarà compensato dalla decontribuzione prevista per le assunzioni effettuate nel 2018 e negli anni seguenti. Infatti non solo gli incentivi fiscali sono limitati ai giovani, ma anche la loro consistenza è decisamente minore rispetto a quella concessa per le assunzioni effettuate nel biennio 2015-2016.

L'esplosione dei contratti a termine potrebbe non essere conclusa. I prossimi dati Istat e dell'Osservatorio sul precariato daranno una risposta. (1)

(1) Nel frattempo sono usciti i dati di gennaio dell'Osservatorio Inps sul precariato. Risulta che il saldo netto dei contratti a tempo indeterminato è ritornato positivo, anche grazie a una ripresa delle trasformazioni. Questo è un dato buono che segnala gli effetti delle nuove misure di decontribuzione dei contratti a tutele crescenti per i giovani. Però questo saldo continua ad essere inferiore a quello dei rapporti a tempo determinato. E questo non è un segnale positivo per l'andamento della quota di questi rapporti di lavoro sul totale dei lavoratori dipendenti.