



VENETO LAVORO
Osservatorio & Ricerca

MONITORAGGIO LEGGE 92/2012
L'IMPATTO SULLA DINAMICA DEI
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

MISURE/44

Marzo 2013

1. Introduzione e sintesi

Il contratto a tempo determinato è stato recentemente oggetto di diverse modifiche apportate dalla l. 92/2012 finalizzate a “contrastare non l'utilizzo del contratto a tempo determinato in sé, ma l'uso ripetuto e reiterato per assolvere ad esigenze a cui dovrebbe rispondere il contratto a tempo indeterminato”. (Consiglio dei Ministri, 23/03/2012).

In questa nota si intende esporre la dinamica recente di utilizzo dei contratti a tempo determinato, prestando particolare attenzione alle variazioni che possono essere ascrivibili all'impatto delle nuove norme.

L'esposizione è così organizzata:

- nel par. 2 si illustrano sinteticamente le principali modifiche introdotte con l. 92/2012 (l'acausalità del primo contratto; la revisione dell'intervallo minimo previsto tra la stipula di un contratto e quello successivo; l'incremento degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro);
- nel par. 3 si espone la dinamica complessiva delle assunzioni con contratto a tempo determinato;
- nel par. 4 si esamina il possibile impatto della norma sulla acausalità del primo contratto a tempo determinato;
- nel par. 5 si esamina l'impatto sui contratti a tempo determinato dei passaggi a tale fattispecie dalle tipologie contrattuali (contratti di lavoro intermittente, contratti di collaborazione a progetto, contratti di partecipazione in associazione) disincentivate dalle norme della l. 92/2012;
- nel par. 6 si espongono prime evidenze in merito all'impatto delle modifiche agli intervalli minimi tra una cessazione e una successiva riassunzione con contratto a tempo determinato nella medesima impresa.

Infine, in allegato, si riporta una nota metodologica sulla classificazione dei contratti a tempo determinato utilizzata per le comunicazioni obbligatorie delle imprese in materia di assunzioni, cessazioni e trasformazioni.

L'analisi della dinamica dei contratti a tempo determinato (si tratta di poco meno di 400.000 assunzioni all'anno) attesta la rilevanza sia delle determinanti strutturali (settori ad alta stagionalità come turismo e agricoltura; specificità della regolazione di settori come l'istruzione etc.) sia del contesto congiunturale che ha indotto un calo della domanda.

Pertanto non può destare meraviglia che le variazioni determinate dalle modifiche normative siano quantitativamente modeste. Si può comunque documentare che:

- a) la concessione dell'acausalità con riferimento al primo contratto a termine tra azienda e lavoratore non ha avuto rilevanti effetti destrutturanti del mercato del lavoro (ulteriore precarizzazione etc.) né di particolare incentivo.¹ Si registrano modesti possibili segnali di spiazzamento solo in alcuni comparti e un lieve incremento delle durate medie previste per i contratti a termine di durata compresa tra i 6 mesi e l'anno;
- b) di rilievo è risultato – soprattutto nei primi mesi dopo il varo della l. 92/2012 - il fenomeno di “regolarizzazione” dei contratti di lavoro a chiamata, a progetto e di associazione a partecipazione. Si può stimare - per differenza con quanto usualmente accadeva negli anni precedenti - che in Veneto circa 3.500 contratti a tempo determinato e circa 5.000 contratti a tempo indeterminato siano stati stipulati nell'ambito di tale processo;
- c) a seguito delle modifiche degli intervalli tra una cessazione e una riassunzione con contratto a tempo determinato nella medesima impresa si può stimare che nel secondo semestre 2012 le riassunzioni sono diminuite di circa 5.000 unità.

¹ Nell'economia di questo lavoro non si è in grado di documentare il rilievo della norma al fine di deflazionare il contenzioso.

2. Cenni sintetici sui principali cambiamenti introdotti dalla l. 92/2012 in materia di regolazione dei contratti a tempo determinato

La possibilità di utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato - che rappresenta una specifica fattispecie del rapporto di lavoro subordinato, di regola da considerarsi a tempo indeterminato² - è subordinata all'esistenza di "ragioni oggettive" che ne giustifichino il carattere di temporaneità. Si tratta di esigenze concrete e temporalmente circoscritte che, pur riferendosi all'ordinaria attività del datore di lavoro, giustificano l'apposizione del termine alla durata contrattuale. Le motivazioni ammesse sono indicate dalla legge (d.lgs 368/2001) e devono essere congruamente esplicitate nel contratto: fatta eccezione per i casi così appositamente disciplinati, in nessun'altra situazione risulta pertanto possibile instaurare un rapporto di lavoro a tempo determinato.

La disciplina contrattuale in vigore fino all'introduzione delle modifiche apportate con la l. 92/2012, consentiva l'apposizione del termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato:

- (in via generale) per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (anche se riferite all'ordinaria attività del datore di lavoro) (art. 1, d.lgs 368/2001);
- nei casi particolari disciplinati (settori specifici come ad es. servizi aeroportuali e poste; rapporti di lavoro a contenuto formativo; per le attività turistiche e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di mansioni specifiche di durata non superiore ai 3 giorni; dirigenti; operai in agricoltura; lavoratori inseriti nelle liste di mobilità);
- per le attività stagionali di cui all'elenco del dpr 1525/1963.

La legge 92/2012 introduce la possibilità di un termine alla durata contrattuale "acausale", senza necessità di particolari ragioni giustificative, apportando un'importante modifica all'art. 1 del d.lgs 368/2001 (art.1, comma 1-bis): tale possibilità è consentita per i rapporti di lavoro (sia di tipo subordinato a tempo determinato che somministrato) instaurati per la prima volta con un datore di lavoro ed aventi una durata massima di 12 mesi (e non prorogabili). Dalla necessità di una specifica "causale" vengono inoltre esclusi anche i contratti a tempo determinato - nella quota massima del 6% dei lavoratori impiegati nell'unità produttiva - disciplinati dalla contrattazione collettiva e riferiti alle situazioni di aziende impegnate in particolari processi organizzativi (avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa).

La disciplina sul lavoro a tempo determinato prevede alla scadenza del termine prefissato, in alternativa alla risoluzione automatica del rapporto, la possibilità di:

- prorogare il contratto a termine;
- trasformarlo in un contratto a tempo indeterminato;
- farlo proseguire di fatto;
- stipularne (per ragioni differenti) uno nuovo.

Ognuno di questi eventi è regolamentato da apposite previsioni normative: anche per alcune di queste sono state apportate modifiche nell'ambito della l. 92/2012.

Tutti i principali cambiamenti intervenuti a modifica del d.lgs. 368/2001 introdotti dalla l. 92/2012 sono sintetizzati nello schema seguente.³

² La legge 92/2012 interviene a questo proposito puntualizzando che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro" (modif. art. 1 del d.lgs. 368/2001).

³ Ad eccezione delle variazioni riferite ai termini per l'impugnazione stragiudiziale e per la definizione dell'indennità risarcitoria.

Disciplina ex d.lgs 368/2001 (con succ. modifiche)	Modifiche introdotte dalla l.92/2012
<p>Condizioni per la stipula del contratto Apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato solo in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Sono previste alcune discipline particolari (es. settori specifici, attività stagionali, ecc.).</p>	<p>Condizioni per la stipula del contratto Apposizione del termine al contr. di lavoro subordinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; - sulla base della specifica disciplina definita dalla contrattazione collettiva (per motivi organizzativi, max 6% lavoratori occupati); - senza "causale", per una durata massima di 1 anno e solo nel caso del primo contratto a tempo det. (nell'azienda) del lavoratore.
<p>Durata del contratto Durata massima 36 mesi (contratto iniziale più proroga) (con alcune eccezioni).</p>	<p>Durata del contratto Durata massima 36 mesi (che tiene conto anche di eventuali proroghe e delle missioni in somministrazione).</p>
<p>Proroga Una sola proroga, ammessa solo entro il periodo massimo di 3 anni (contratto iniziale + proroga).</p>	<p>Proroga Una sola proroga, ammessa solo entro il periodo massimo di 3 anni (contratto iniziale + proroga).</p>
<p>Prolungamento del rapporto/proroga di fatto Possibile la prosecuzione dopo la scadenza del termine per un breve intervallo di tempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fino a 20gg dopo la scadenza per i contratti che abbiano durata inferiore ai 6 mesi. - fino a 30gg dopo la scadenza per i contratti che abbiano durata pari o superiore ai 6 mesi. <p>E' prevista una maggiorazione del 20% della retribuzione fino al decimo giorno successivo alla scadenza del termine e del 40% per il periodo successivo fino al trentesimo giorno.</p>	<p>Prolungamento del rapporto/proroga di fatto Possibile la prosecuzione dopo la scadenza del termine per un breve intervallo di tempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fino a 30gg dopo la scadenza per i contratti che abbiano durata inferiore ai 6 mesi; - fino a 50gg dopo la scadenza per i contratti che abbiano durata pari o superiore ai 6 mesi. <p>Rimane invariata la previsione delle maggiorazioni retributive. La comunicazione del prolungamento è obbligatoria.</p>
<p>Successione dei contratti (intervallo minimo) E' consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'utilizzo del nuovo trascorra un intervallo minimo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - almeno 10gg, se il precedente contratto era di durata inferiore ai 6 mesi; - almeno 20gg se il precedente contratto era di durata superiore ai 6 mesi. 	<p>Successione dei contratti (intervallo minimo) E' consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'utilizzo del nuovo trascorra un intervallo minimo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - almeno 60gg se il precedente contratto era di durata inferiore ai 6 mesi; - almeno 90gg se il precedente contratto era di durata superiore ai 6 mesi. <p>Questi termini possono essere ridotti nell'ambito della contrattazione collettiva per alcune specifiche situazioni e nel caso del lavoro stagionale (l.134/2012).⁴</p>
	<p>Oneri aggiuntivi Aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato (dal 1 gennaio 2013). Esclusioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei casi di sostituzione di lavoratori assenti; - nelle attività stagionali; - per gli apprendisti; - per i lavoratori dipendenti P.A. <p>L'aliquota aggiuntiva è destinata al finanziamento dell'ASPI. E' prevista la restituzione di massimo gli ultimi 6 mesi in caso di trasformazione/successiva assunzione a tempo indeterminato.</p>

⁴ E' prevista la riduzione di tali pause a 20 o 30 giorni in presenza di specifiche circostanze: a) assunzioni nell'ambito di un processo organizzativo; b) attività stagionali di cui all'articolo 5, comma 4°ter del D.Lgs n. 368/2001; c) ulteriori casi individuati dalla contrattazione collettiva di ogni livello. Ulteriori chiarimenti in merito sono stati forniti dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 27/2012, nonché con la risposta all'istanza di Interpello n. 37/2012 riguardante le attività di carattere stagionale. In applicazione della suddetta delega conferita dalla legge di riforma del mercato del lavoro, come integrata dal DL Sviluppo (art. 46 bis, comma 1, lettera a) del DL n. 83/2012, convertito dalla Legge n. 134/2012), alcuni CCNL hanno già apportato la riduzione degli intervalli di attesa: si vedano ad esempio quelli del Settore Turismo in Confcommercio e Confindustria e quello della Federpanificatori.

3. La dinamica dei contratti a tempo determinato

La consistenza delle assunzioni con contratti a tempo determinato in Veneto oscilla, a partire dal 2008 ed in stretta relazione con gli andamenti congiunturali, attorno alle 400mila unità annue (**tab. 1**).

Nel 2008 a fronte di 747mila assunzioni, poco meno di 405mila (il 54% del totale) erano a tempo determinato. Nel successivo quadriennio di crisi l'incidenza delle assunzioni a tempo determinato è stata sempre tra il 60 e il 62%. Nel 2012, a fronte di una consistente riduzione della domanda di lavoro, i contratti a termine sono risultati 385mila.

La classificazione dei contratti a tempo determinato utilizzata dal sistema delle comunicazioni obbligatorie (cfr. nota metodologica in allegato), consente di distinguere un gruppo di contratti a tempo determinato in questa sede definito come "base" (la cui consistenza è pari a circa 300.000 contratti attivati ogni anno) e altri gruppi riconducibili a particolari condizioni o ambiti occupazionali, tra cui di rilievo sono soprattutto i contratti a tempo determinato attivati per sostituzione (circa 30.000 all'anno, in modo particolare nella scuola) o direttamente dalla Pubblica Amministrazione (ancora con prevalenza del comparto scuola) o nel comparto dello spettacolo.

**Tab. 1 – Assunzioni nel lavoro dipendente* in Veneto (2008-2012).
Totale e per tipologia di tempo determinato**

	Totale assunzioni	Totale tempo det.	Inc. % su totale assunz.	Tipologie tempo determinato						
				- tempo det. "base"	- tempo det. sostituz.	- tempo det. P.A.	- tempo det. spettac.	- tempo det. domicilio	- tempo det. maritt.	- tempo det. ripartito
2008	743.570	401.323	54%	330.902	25.096	30.869	13.887	415	71	83
2009	588.740	363.042	62%	296.709	23.840	28.950	13.294	107	133	9
2010	628.491	378.233	60%	311.645	25.334	28.360	12.577	169	136	12
2011	660.724	394.326	60%	319.938	29.134	33.447	11.507	204	86	10
2012	615.980	384.954	62%	310.187	30.240	33.884	10.386	142	71	44

* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV (estr. 25 gennaio 2013)

La composizione settoriale del "gruppo base" dei contratti a tempo determinato (che vale l'82% del totale dei contratti a tempo determinato) vede la netta prevalenza del settore turistico (circa il 30%) cui fa seguito l'agricoltura (15%); i settori caratterizzati da forte stagionalità spiegano dunque circa la metà dei contratti a termine attivati (**tab. 2**). Un altro 10% di contratti a tempo determinato è determinato dal settore istruzione; la quota restante è suddivisa tra l'industria (circa 20%) e gli altri settori del terziario (trasporto-logistica, commercio, servizi di pulizia e vigilanza, etc.). La distribuzione settoriale dei contratti a termine è nel medio periodo abbastanza stabile.

Un'altra prospettiva da utilizzare nell'esame dei contratti a tempo determinato è resa possibile dai dati riportati in **tab. 3**, dove i contratti sono "pesati" con le informazioni relative alle durate previste e, inoltre, è riportata l'informazione anche sulle quantità di proroghe attivate, nonché sulla distribuzione per durata di queste ultime. Il profilo che se ne ricava conferma la ben nota dinamica ciclica: caduta nel 2009, ripresa nel 2010 (anche delle durate medie) e nuova contrazione nel 2012 (anche delle durate medie).

In sostanza, a livello aggregato, la dinamica dei contratti a tempo determinato risulta riflettere essenzialmente le variazioni del clima congiunturale, evidenziando pure una consistente persistenza della distribuzione per settore e durata.

Tab. 2 – Assunzioni in Veneto con contratto di lavoro a tempo determinato “base” per settore (2008-2012)

	Val. ass.					Comp. %				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Agricoltura	46.396	47.508	48.224	48.115	50.222	14%	16%	15%	15%	16%
Altre industrie	6.922	5.421	6.814	6.949	5.389	2%	2%	2%	2%	2%
Made in Italy	25.199	21.546	24.609	24.135	21.330	8%	7%	8%	8%	7%
Metalmeccanico	21.808	12.815	18.553	20.849	15.531	7%	4%	6%	7%	5%
Costruzioni	18.533	17.317	18.691	19.304	16.744	6%	6%	6%	6%	5%
Commercio dett.	19.000	16.602	17.120	16.858	17.034	6%	6%	5%	5%	5%
Servizi turistici	89.337	82.219	81.810	85.944	88.560	27%	28%	26%	27%	29%
Ingrosso e logistica	28.022	24.061	27.179	27.671	25.759	8%	8%	9%	9%	8%
Istruzione	33.258	30.019	26.798	26.805	28.501	10%	10%	9%	8%	9%
Serv. di pulizia e vigilanza	9.852	12.262	14.507	16.776	14.498	3%	4%	5%	5%	5%
Altri servizi	32.575	26.939	27.340	26.533	26.619	10%	9%	9%	8%	9%
Totale	330.902	296.709	311.645	319.939	310.187	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

Tab. 3 – Assunzioni e proroghe in Veneto con contratto di lavoro a tempo determinato “base” per classi di durata prevista (2008-2012)

	Totale	Durate previste al momento della stipula			Distribuzione per classi di durata					
		Totale in gg.	Totale in anni/uomo	Media (gg.)	Fino a 1 settim.	8-30 gg.	1-3 mesi	3-6 mesi	6-12 mesi	> 12 mesi
Assunzioni										
2008	330.902	44.724.800	122.534	135	42.262	24.817	91.500	86.617	80.150	5.516
2009	296.709	38.671.120	105.948	130	40.650	24.289	82.484	75.674	70.209	3.398
2010	311.645	42.003.816	115.079	135	39.457	24.590	86.363	78.800	78.474	3.961
2011	319.938	41.507.707	113.720	130	46.198	24.906	87.698	80.716	75.641	4.779
2012	310.187	39.300.229	107.672	127	46.432	29.097	83.136	74.985	72.833	3.704
Proroghe										
2008	38.336	5.121.313	14.031	134	3.299	6.796	7.536	7.604	7.625	2.752
2009	37.200	4.896.355	13.415	132	2.795	7.515	8.041	7.182	7.232	2.638
2010	38.828	5.231.683	14.333	135	2.639	7.820	8.404	7.866	8.052	2.741
2011	41.878	5.854.163	16.039	140	2.597	8.009	9.117	8.202	9.337	3.472
2012	42.532	5.826.162	15.962	137	2.801	9.390	8.899	7.959	8.986	3.373

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

4. Gli esordienti in azienda con contratto a tempo determinato “base”: gli effetti dell’acausalità come incentivo

Per cogliere eventuali effetti dei cambiamenti introdotti dalla legge 92/2012 non è dunque affatto sufficiente l’analisi della dinamica generale dei contratti a tempo determinato ma occorre considerare l’impatto delle singole modificazioni normative. In particolare è di interesse verificare se l’introduzione dell’ “acausalità” per il primo contratto è divenuta un effettivo incentivo all’allargamento della platea dei lavoratori assunti dalle imprese con tale tipologia contrattuale.

Conduciamo questo esame con riferimento all’insieme di contratti a tempo determinato che abbiamo definito come “gruppo base” (si ritiene che per le altre tipologie - sostituzione, P.A., spettacolo - l’acausalità sia ininfluente).

Poiché l’assenza di una specifica motivazione alla stipula del rapporto di lavoro (come previsto all’art. 1, co. 1-bis, d.lgs 368/2011) è consentita esclusivamente per i contratti stipulati per la prima volta tra azienda e lavoratore, potremmo pensare che ciò ha determinato un incentivo all’incremento, assoluto e/o relativo⁵, degli “esordienti” in azienda con contratto a tempo determinato. Possiamo distinguere pertanto ciascuna assunzione a seconda che essa riguardi un esordiente in azienda (che talvolta sarà anche un esordiente in assoluto nel lavoro dipendente) o un soggetto che ha già avuto rapporti di lavoro con la medesima azienda (**tab. 4**). Considerando il periodo relativo al 2008-2012 si osserva che la quota di assunzioni a tempo determinato che ha riguardato esordienti (in azienda) non è certo aumentata né in valore assoluto né in valore relativo.

Tab. 4 – Assunzioni in Veneto con contratto di lavoro a tempo determinato “base”: esordienti in azienda e non (2008-2012)

	Assunzioni a t. determinato “base”	Esordienti in azienda		Non esordienti
		Totale	di cui: esordienti nel mdl	Totale
2008	330.902	193.347	54.356	137.555
2009	296.709	150.366	35.513	146.343
2010	311.645	156.285	34.784	155.360
2011	319.938	153.374	34.403	166.564
2012	310.187	142.511	30.694	167.676
2008	100%	58%	16%	42%
2009	100%	51%	12%	49%
2010	100%	50%	11%	50%
2011	100%	48%	11%	52%
2012	100%	46%	10%	54%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

Poiché le modifiche normative della l. 92/2012 hanno interessato il secondo semestre del 2012, in tab. 5 sono riportati i dati di confronto sia con il primo semestre del medesimo anno sia gli analoghi semestri del 2011 (**tab. 5 e graf. 1**). Nel secondo semestre 2012 la quota di esordienti (49,6%) è in effetti aumentata sensibilmente rispetto al primo semestre del medesimo anno (risultava pari al 42,5%) ma anche nel secondo semestre 2011 era risultata analoga (49,8%).

E’ vero che - rispetto ai mesi corrispondenti dell’anno precedente - nei mesi tra settembre e novembre si registra una crescita della quota di esordienti (che si attesta al 52%) e per il periodo da agosto a ottobre si osserva anche un incremento assoluto degli esordienti: si tratta peraltro di numeri che, rapportati al complesso dei contratti a tempo determinato, rappresentano modeste increspature.

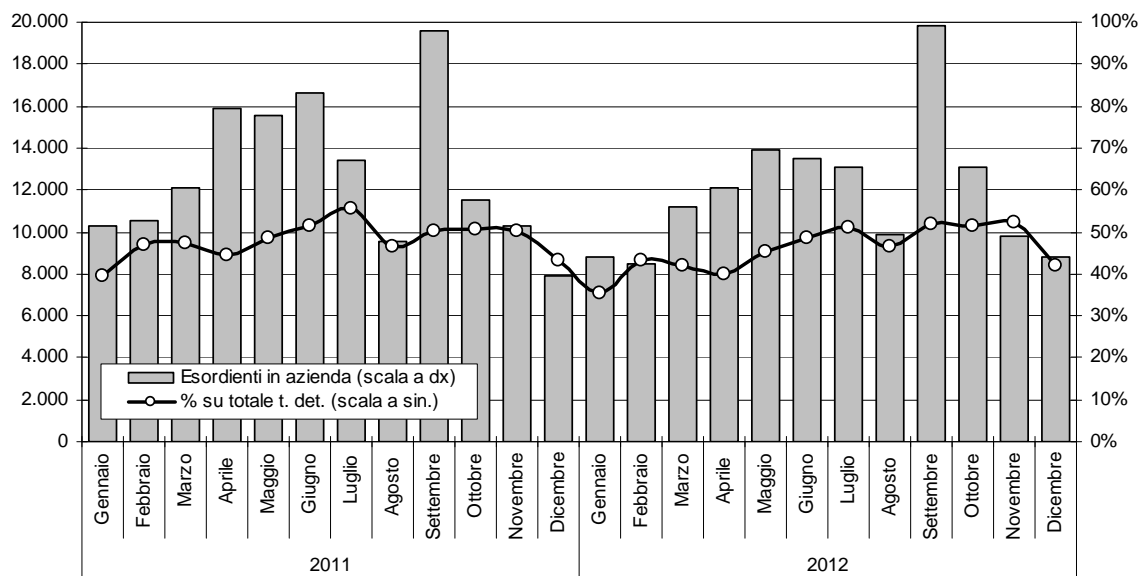
⁵ Un incremento relativo degli esordienti sottintenderebbe uno spiazzamento dei lavoratori già sperimentati dalle aziende in precedenti rapporti di lavoro.

Tab. 5 – Assunzioni in Veneto con contratto di lavoro a tempo determinato “base”: esordienti in azienda e non per mese (2011-2012)

	Assunzioni a t. determinato “base”	Totale esordienti in azienda	di cui: esordienti nel mdl	Totale non esordienti	Inc. % esordienti in azienda su totale ass. a t. det.
2011					
Gennaio	26.106	10.302	1.886	15.804	39,5%
Febbraio	22.483	10.508	2.067	11.975	46,7%
Marzo	25.451	12.074	2.350	13.377	47,4%
Aprile	35.896	15.918	3.641	19.978	44,3%
Maggio	32.245	15.593	3.436	16.652	48,4%
Giugno	32.347	16.631	4.248	15.716	51,4%
Luglio	24.061	13.392	3.739	10.669	55,7%
Agosto	20.561	9.559	3.046	11.002	46,5%
Settembre	39.101	19.611	4.089	19.490	50,2%
Ottobre	22.703	11.521	2.284	11.182	50,7%
Novembre	20.591	10.328	1.931	10.263	50,2%
Dicembre	18.394	7.937	1.686	10.457	43,1%
<i>Totale primo semestre</i>	<i>174.528</i>	<i>81.026</i>	<i>17.628</i>	<i>93.502</i>	<i>46,4%</i>
<i>Totale secondo semestre</i>	<i>145.411</i>	<i>72.348</i>	<i>16.775</i>	<i>73.063</i>	<i>49,8%</i>
2012					
Gennaio	25.014	8.842	1.658	16.172	35,3%
Febbraio	19.582	8.473	1.446	11.109	43,3%
Marzo	26.736	11.182	2.228	15.554	41,8%
Aprile	30.219	12.100	2.664	18.119	40,0%
Maggio	30.793	13.943	3.014	16.850	45,3%
Giugno	27.740	13.477	3.160	14.263	48,6%
Luglio	25.475	13.049	3.553	12.426	51,2%
Agosto	21.346	9.898	2.871	11.448	46,4%
Settembre	38.166	19.866	4.117	18.300	52,1%
Ottobre	25.314	13.051	2.447	12.263	51,6%
Novembre	18.815	9.812	1.825	9.003	52,1%
Dicembre	20.987	8.818	1.711	12.169	42,0%
<i>Totale primo semestre</i>	<i>160.084</i>	<i>68.017</i>	<i>14.170</i>	<i>92.067</i>	<i>42,5%</i>
<i>Totale secondo semestre</i>	<i>150.103</i>	<i>74.494</i>	<i>16.524</i>	<i>75.609</i>	<i>49,6%</i>
<i>Totale 2011</i>	<i>319.939</i>	<i>153.374</i>	<i>34.403</i>	<i>166.565</i>	<i>47,9%</i>
<i>Totale 2012</i>	<i>310.187</i>	<i>142.511</i>	<i>30.694</i>	<i>167.676</i>	<i>45,9%</i>

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

Graf. 1 – Assunzioni in Veneto con contratto di lavoro a tempo determinato “base” per mese (2011-2012). Esordienti in azienda, valori assoluti ed inc. % su totale



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

Ulteriori approfondimenti sono possibili analizzando sempre le variazioni di esordienti e non secondo le caratteristiche anagrafiche dei soggetti interessati, la distribuzione settoriale delle aziende e la localizzazione (**tab. 6**). Si registra che la quota di esordienti è nettamente inferiore nei settori (e di conseguenza nei territori come Belluno e Venezia) caratterizzati da stagionalità ricorrente come il commercio e tempo libero (che include i servizi turistici), l'agricoltura, i servizi alla persona (che includono l'istruzione). Si può assumere che per tali comparti l'acausalità del primo contratto non costituisca alcun incentivo. In alcuni settori, invece, si registra una significativa crescita degli esordienti in valore relativo, al confronto sia con il secondo semestre e sia con entrambi i semestri del 2011: è il caso in particolare dei servizi finanziari, del metalmeccanico, delle altre industrie (chimica etc.), settori nei quali la quota di esordienti si avvicina al 70% dei contratti a termine. Questa crescita in valore relativo non è abbinata ad incrementi in valore assoluto: pertanto può aver dato luogo a molto modesti fenomeni di spiazzamento.

**Tab. 6 – Assunzioni in Veneto con contratto di lavoro a tempo determinato "base" (2011-2012).
Esordienti in azienda per principali caratteristiche**

	Esordienti in azienda a t. det. (val. ass.)				Incid. esordienti in azienda su totale t.det.			
	2011		2012		2011		2012	
	1° sem.	2° sem.	1° sem.	2° sem.	1° sem.	2° sem.	1° sem.	2° sem.
TOTALE	81.026	72.348	68.017	74.494	46,4%	49,8%	42,5%	49,6%
a. per genere								
Maschi	47.302	40.984	38.952	41.967	50,7%	54,9%	46,9%	54,7%
Femmine	33.724	31.367	29.065	32.527	41,5%	44,3%	37,8%	44,4%
b. per cittadinanza								
Italiani	55.392	49.592	47.127	52.653	46,7%	49,0%	42,9%	50,2%
Stranieri	25.634	22.756	20.890	21.841	45,8%	51,5%	41,5%	48,4%
c. per età								
Giovani (<30 anni)	29.044	26.630	23.629	27.813	52,4%	55,3%	48,5%	54,7%
Adulti (30-54 anni)	48.594	42.823	41.250	43.145	45,5%	48,5%	41,5%	48,2%
Anziani (55 e più)	3.388	2.894	3.138	3.536	27,4%	32,5%	26,2%	36,3%
d. per settore								
Agricoltura	8.305	10.740	7.806	12.232	33,4%	46,2%	31,8%	47,7%
Industria	23.808	18.578	17.292	16.538	60,4%	58,3%	55,2%	59,8%
- Made in Italy	6.072	4.975	4.650	4.568	47,7%	43,6%	42,9%	43,5%
- Metalmeccanico	7.827	5.397	4.736	4.784	64,6%	61,9%	56,7%	66,6%
- Altre industrie	1.798	1.129	1.189	1.145	59,5%	57,4%	55,5%	66,2%
- Utilities	605	510	465	359	55,4%	65,6%	49,4%	70,1%
- Costruzioni	7.458	6.547	6.235	5.659	72,0%	73,2%	69,0%	73,4%
Servizi	48.913	43.030	42.919	45.724	44,3%	47,7%	41,2%	47,2%
- Comm.-tempo libero	21.934	15.000	19.456	18.158	35,2%	37,0%	33,6%	38,0%
- Ingrosso e logistica	10.514	9.020	8.807	8.658	71,2%	69,9%	66,7%	68,9%
- Servizi finanziari	366	251	230	258	64,7%	65,2%	64,4%	70,5%
- Terziario avanzato	1.983	1.482	1.843	1.637	58,2%	65,2%	54,8%	68,0%
- Servizi alla persona	6.536	12.058	6.597	11.836	38,3%	46,6%	35,5%	45,4%
- Altri servizi	7.580	5.219	5.986	5.177	62,0%	62,6%	55,6%	67,4%
e. per provincia								
Belluno	2.949	4.130	2.287	4.076	43,5%	40,5%	37,2%	38,6%
Padova	11.569	11.015	9.698	10.898	58,1%	57,0%	52,3%	58,4%
Rovigo	4.737	4.486	4.009	4.496	44,8%	49,1%	39,6%	48,3%
Treviso	10.125	10.252	7.879	10.768	55,0%	56,3%	50,1%	56,9%
Venezia	21.325	13.352	18.170	14.484	35,8%	37,4%	33,9%	37,7%
Verona	21.088	20.448	18.584	21.167	47,0%	53,1%	42,7%	52,3%
Vicenza	9.233	8.665	7.390	8.605	63,8%	60,4%	59,3%	62,3%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

Oltre al possibile impatto sul numero complessivo di assunzioni, ci potrebbe essere un incentivo a modificare le durate previste del contratto a tempo determinato: l'acausalità infatti è riconosciuta solo per il primo contratto a condizione che abbia una durata inferiore a un anno. Pertanto un datore di lavoro massimizza tale opportunità stipulando contratti a ridosso di un anno di durata.

Tab. 7 – Assunzioni in Veneto con contratto di lavoro a tempo determinato “base” per classe di durata prevista (2011-2012).

	Assunzioni a t. det.			Giornate di lavoro attese			Durata media		
	Esordienti in azienda	Non esord. in azienda	Totale	Esordienti in azienda	Non esord. in azienda	Totale	Esord. in azienda	Non es. in azien.	Totale
1° sem. 2011									
- 1 gg.	1.055	14.746	15.801	1.055	14.746	15.801	1	1	1
- 2-3 gg.	950	4.608	5.558	2.279	11.301	13.580	2	2	2
- 4-7 gg.	752	1.765	2.517	4.014	9.362	13.376	5	5	5
- 8-30 gg.	5.140	4.366	9.506	112.165	87.113	199.278	22	20	21
- 1-3 mesi	25.007	16.408	41.415	1.711.629	1.129.082	2.840.711	68	69	69
- 3-6 mesi	25.361	26.001	51.362	3.612.690	3.719.993	7.332.683	142	143	143
- 6-12 mesi	21.219	24.840	46.059	5.937.847	6.676.446	12.614.293	280	269	274
- 1-2 anni	1.205	594	1.799	577.001	288.341	865.342	479	485	481
- 2-3 anni	240	138	378	187.451	112.372	299.823	781	814	793
- 3-5 anni	91	34	125	115.402	38.603	154.005	1.268	1.135	1.232
n.d.	6	2	8						
Totale	81.026	93.502	174.528	12.261.533	12.087.359	24.348.892	151	129	140
2° sem. 2011									
- 1 gg.	1.096	13.851	14.947	1.096	13.851	14.947	1	1	1
- 2-3 gg.	788	4.401	5.189	1.896	10.643	12.539	2	2	2
- 4-7 gg.	716	1.470	2.186	3.786	7.695	11.481	5	5	5
- 8-30 gg.	8.431	6.969	15.400	178.037	136.866	314.903	21	20	20
- 1-3 mesi	27.210	19.073	46.283	1.726.670	1.169.601	2.896.271	63	61	63
- 3-6 mesi	16.536	12.818	29.354	2.347.139	1.688.833	4.035.972	142	132	137
- 6-12 mesi	16.075	13.508	29.583	4.703.521	3.898.778	8.602.299	293	289	291
- 1-2 anni	1.240	798	2.038	543.110	351.305	894.415	438	440	439
- 2-3 anni	178	124	302	139.684	96.732	236.416	785	780	783
- 3-5 anni	67	46	113	85.048	54.719	139.767	1.269	1.190	1.237
n.d.	11	5	16						
Totale	72.348	73.063	145.411	9.729.987	7.429.023	17.159.010	134	102	118
1° sem. 2012									
- 1 gg.	920	12.457	13.377	920	12.457	13.377	1	1	1
- 2-3 gg.	883	4.786	5.669	2.159	11.582	13.741	2	2	2
- 4-7 gg.	861	1.992	2.853	4.665	10.613	15.278	5	5	5
- 8-30 gg.	4.870	4.974	9.844	105.107	99.297	204.404	22	20	21
- 1-3 mesi	20.467	16.633	37.100	1.374.732	1.124.526	2.499.258	67	68	67
- 3-6 mesi	21.117	25.791	46.908	2.998.677	3.658.638	6.657.315	142	142	142
- 6-12 mesi	17.825	24.717	42.542	4.953.838	6.602.838	11.556.676	278	267	272
- 1-2 anni	872	599	1.471	421.541	296.060	717.601	483	494	488
- 2-3 anni	161	84	245	143.084	76.181	219.265	889	907	895
- 3-5 anni	32	19	51	43.212	22.620	65.832	1.350	1.191	1.291
n.d.	9	15	24						
Totale	68.017	92.067	160.084	10.047.935	11.914.812	21.962.747	148	129	137
2° sem. 2012									
- 1 gg.	1.339	14.845	16.184	1.339	14.845	16.184	1	1	1
- 2-3 gg.	1.090	4.485	5.575	2.603	10.779	13.382	2	2	2
- 4-7 gg.	1.099	1.675	2.774	5.988	8.731	14.719	5	5	5
- 8-30 gg.	10.906	8.347	19.253	222.104	163.769	385.873	20	20	20
- 1-3 mesi	25.965	20.071	46.036	1.612.130	1.228.029	2.840.159	62	61	62
- 3-6 mesi	16.038	12.039	28.077	2.291.366	1.594.052	3.885.418	143	132	138
- 6-12 mesi	17.018	13.273	30.291	5.201.739	3.836.735	9.038.474	306	289	298
- 1-2 anni	837	619	1.456	408.502	299.070	707.572	488	483	486
- 2-3 anni	163	224	387	152.378	228.017	380.395	935	1.018	983
- 3-5 anni	24	17	41	34.643	20.663	55.306	1.443	1.215	1.349
n.d.	15	14	29						
Totale	74.494	75.609	150.103	9.932.792	7.404.690	17.337.482	133	98	116

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

In **tab. 7** si riportano per semestre i dati relativi alla distribuzione delle durate previste per i contratti stipulati sia con esordienti che con non esordienti. Le durate medie complessive riflettono la distribuzione dei contratti per durate e registrano una modesta tendenza alla contrazione (137 giorni contro 140 per il primo semestre 2012 al confronto con l'analogo 2011; 116 contro 118 per i contratti stipulati nel secondo trimestre). Una controtendenza su cui può aver inciso la normativa è relativa ai contratti previsti tra i sei e i dodici mesi: la loro durata media per gli esordienti nel secondo trimestre 2012 è stata pari a 306 giorni contro i 293 del secondo semestre 2011 mentre per i non esordienti la durata media è rimasta costante (289 gg.).

5. Transizioni verso il tempo determinato da altre tipologie contrattuali

Sulla dinamica dei contratti a tempo determinato possono aver influito le previsioni normative introdotte dalla l. 92/2012 tese a contrastare l'utilizzo disinvolto dei contratti a chiamata, delle collaborazioni a progetto e delle associazioni in partecipazione.⁶

Su queste tre tipologie contrattuali l'impatto della l. 92/2012 è stato immediato.

Le assunzioni con contratto a chiamata hanno ovunque concluso la formidabile crescita che le aveva caratterizzate nel triennio precedente (cfr. **tab. 8** per il Veneto e **tab. 9** per un gruppo di regioni aderenti al network SeCO). L'inversione di tale tendenza avviene nettamente in connessione con il varo della legge come documentato dal **graf. 2** per il Veneto e dal **graf. 3** per il gruppo di regioni aderenti al network SeCO. Per quanto riguarda le cessazioni l'impatto della l. 92/2012 risulta temporalmente localizzato: il picco di luglio (**graf. 4**), riscontrato per tutte le aree osservate, è senz'altro riconducibile ad un'operazione diffusa di "pulizia" attivata dalle imprese sotto la pressione delle nuove normative.

**Tab. 8 – Rapporti di lavoro intermittente e parasubordinato in Veneto (2007-2012).
Assunzioni, cessazioni e saldi**

	Lavoro intermittente			Parasubordinato					
	Totale	- a tempo indetrm.	- a tempo determ.	Totale	Collab. progetto/ Co.co.co	"Mini" co.co.co	Associaz. in partecipaz.	Lavoro autonomo spettacolo	Contratto di agenzia
Assunzioni									
2007	25.699	15.221	10.478	41.016	37.032	2.560	1.006	231	187
2008	19.126	9.818	9.308	57.220	39.716	14.899	2.371	22	212
2009	42.842	17.580	25.262	62.638	39.827	16.817	2.118	3.158	718
2010	60.968	22.537	38.431	64.032	42.338	13.952	2.298	4.723	721
2011	74.491	24.334	50.157	59.483	41.490	7.939	2.321	6.959	774
2012	72.632	20.723	51.909	54.353	36.958	7.335	2.352	6.908	800
Cessazioni									
2007	12.770	6.072	6.698	28.730	26.038	2.295	151	225	21
2008	15.642	8.006	7.636	58.679	42.058	14.632	1.756	21	212
2009	29.573	10.858	18.715	63.364	40.980	16.830	1.919	3.178	457
2010	46.614	15.478	31.136	63.161	41.947	13.982	1.930	4.815	487
2011	62.597	19.672	42.925	60.246	42.438	7.955	2.182	7.118	553
2012	80.014	27.244	52.770	60.471	42.926	7.265	2.508	7.094	678
Saldo									
2007	12.929	9.149	3.780	12.286	10.994	265	855	6	166
2008	3.484	1.812	1.672	-1.459	-2.342	267	615	1	0
2009	13.269	6.722	6.547	-726	-1.153	-13	199	-20	261
2010	14.354	7.059	7.295	871	391	-30	368	-92	234
2011	11.894	4.662	7.232	-763	-948	-16	139	-159	221
2012	-7.382	-6.521	-861	-6.118	-5.968	70	-156	-186	122

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

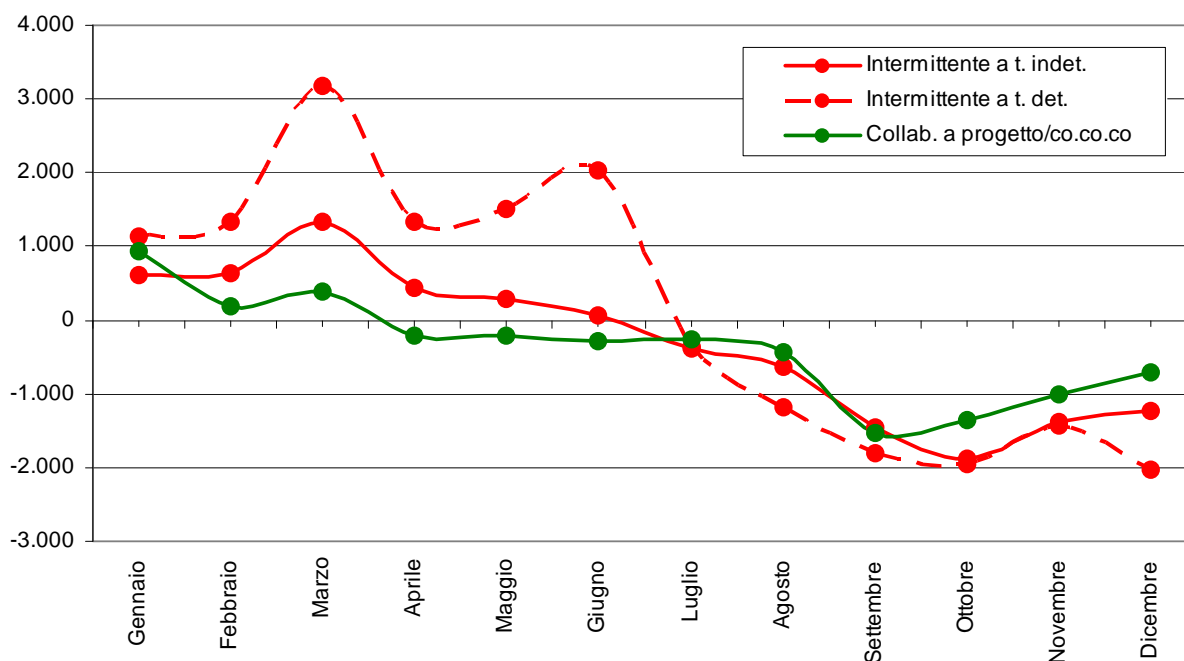
⁶ Per l'analisi della normativa specifica e per il primo impatto con riferimento al terzo trimestre 2012 cfr. la *Misura 41* (novembre 2012), la *Misura 42* (dicembre 2013) e la *Misura 43* (gennaio 2013), tutte disponibili nel sito di Veneto Lavoro (www.venetolavoro.it).

Tab. 9 – Rapporti di lavoro intermittente e parasubordinato nelle regioni aderenti a SeCO. Assunzioni, cessazioni e saldi (2008-2012)

	Assunzioni					Cessazioni					Saldi				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Intermittente															
Lombardia	25.518	48.951	67.033	88.101	95.706	21.221	35.117	55.466	77.150	103.976	4.297	13.834	11.567	10.951	-8.270
Liguria	5.104	13.865	19.847	28.341	27.053	4.006	11.422	16.948	24.053	29.968	1.098	2.443	2.899	4.288	-2.915
Bolzano	2.768	6.417	9.416	11.150	10.596	2.289	4.536	7.387	9.396	11.770	479	1.881	2.029	1.754	-1.174
Trento	2.733	7.306	10.135	12.328	11.859	8.272	4.761	8.272	10.862	13.243	-5.539	2.545	1.863	1.466	-1.384
Veneto	19.126	42.842	60.968	74.491	72.632	15.600	29.512	46.446	62.450	79.924	3.526	13.330	14.522	12.041	-7.292
Friuli V.G.	3.172	9.942	13.761	15.912	15.163	2.433	7.304	11.145	13.868	17.337	739	2.638	2.616	2.044	-2.174
Emilia Rom.	18.422	51.359	76.523	100.190	100.861	15.509	40.552	65.066	87.528	110.178	2.913	10.807	11.457	12.662	-9.317
Marche	11.771	28.668	38.832	47.652	42.181	9.247	23.261	32.524	42.804	47.642	2.524	5.407	6.308	4.848	-5.461
Campania	2.349	4.900	9.314	15.589	24.097	1.674	4.019	7.626	12.710	23.648	675	881	1.688	2.879	449
Sardegna	1.615	4.366	7.413	10.886	11.440	1.156	3.579	6.471	9.797	12.551	459	787	942	1.089	-1.111
TOTALE	92.578	218.616	313.242	404.640	411.588	81.407	164.063	257.351	350.618	450.237	11.171	54.553	55.891	54.022	-38.649
Parasubordinato															
Lombardia	225.326	238.075	263.497	262.462	241.595	191.016	224.092	260.586	266.459	254.342	34.310	13.983	2.911	-3.997	-12.747
Liguria	20.304	20.735	18.728	18.246	15.098	19.737	18.877	18.742	20.420	17.063	567	1.858	-14	-2.174	-1.965
Bolzano	5.381	5.200	5.222	5.340	4.628	4.995	5.102	5.247	5.319	5.298	386	98	-25	21	-670
Trento	7.599	7.575	7.059	7.435	7.433	6.532	6.899	7.059	6.550	6.648	1.067	676	0	885	785
Veneto	56.947	62.638	64.032	59.483	54.353	57.998	63.349	63.032	60.218	60.495	-1.051	-711	1.000	-735	-6.142
Friuli V.G.	27.601	26.855	23.361	24.073	21.110	28.074	26.997	23.530	24.272	23.398	-473	-142	-169	-199	-2.288
Emilia Rom.	72.654	70.958	71.033	71.047	68.691	73.375	68.912	65.465	62.933	66.928	-721	2.046	5.568	8.114	1.763
Marche	21.025	20.240	20.232	20.820	18.685	21.802	19.064	18.493	18.501	19.136	-777	1.176	1.739	2.319	-451
Campania	74.397	79.159	89.650	92.299	94.009	69.506	80.287	90.794	92.789	97.792	4.891	-1.128	-1.144	-490	-3.783
Sardegna	19.839	28.717	31.776	32.885	28.799	23.903	27.699	31.141	32.602	30.263	-4.064	1.018	635	283	-1.464
TOTALE	531.073	560.152	594.590	594.090	554.401	496.938	541.278	584.089	590.063	581.363	34.135	18.874	10.501	4.027	-26.962

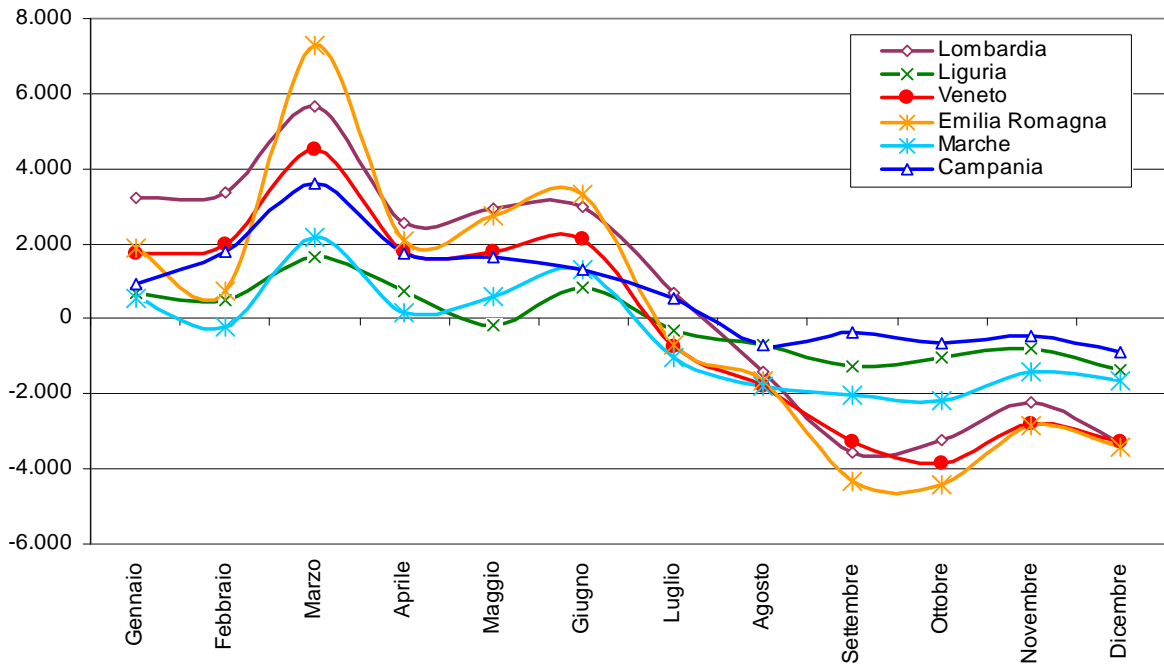
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SeCO

Graf. 2 - Veneto. Assunzioni con contratto di collaborazione a progetto e con contratto di lavoro a chiamata: confronto tra 2012 e 2011. Variazioni tendenziali per mese (val. ass.)



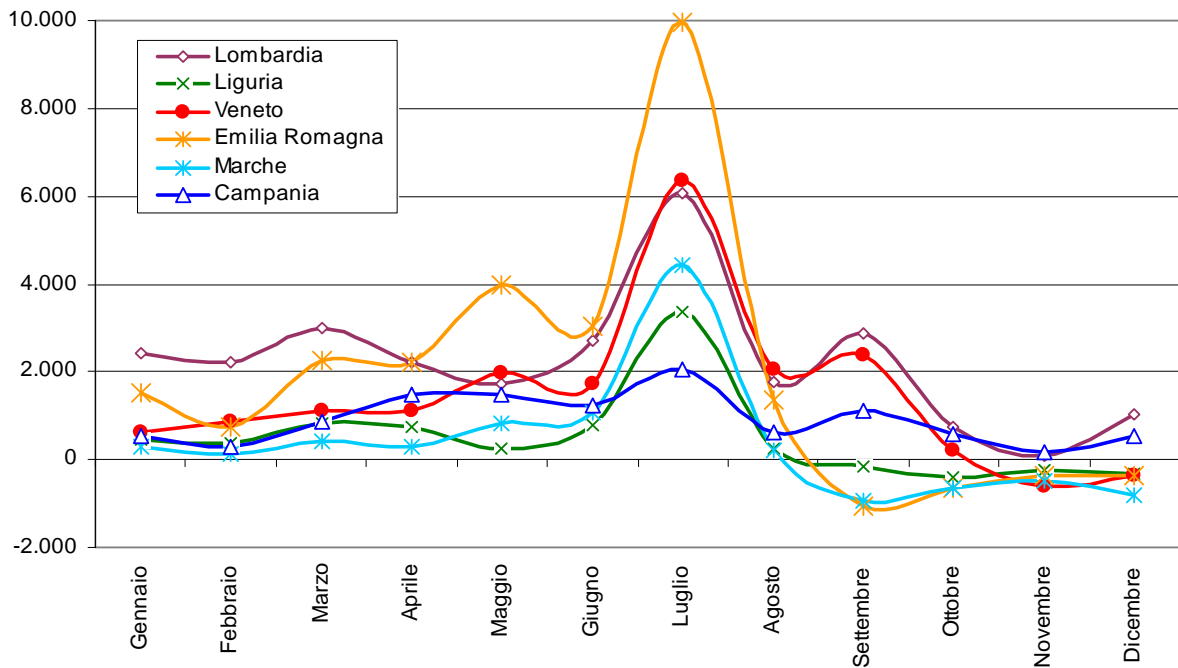
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

Graf. 3 - Assunzioni con contratto di lavoro intermittente: confronto tra 2012 e 2011 in alcune delle regioni aderenti a SeCO. Variazioni tendenziali per mese (val. ass.)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SeCO

Graf. 4 - Cessazioni con contratto di lavoro intermittente: confronto tra 2012 e 2011 in alcune delle regioni aderenti a SeCO. Variazioni tendenziali per mese (val. ass.)

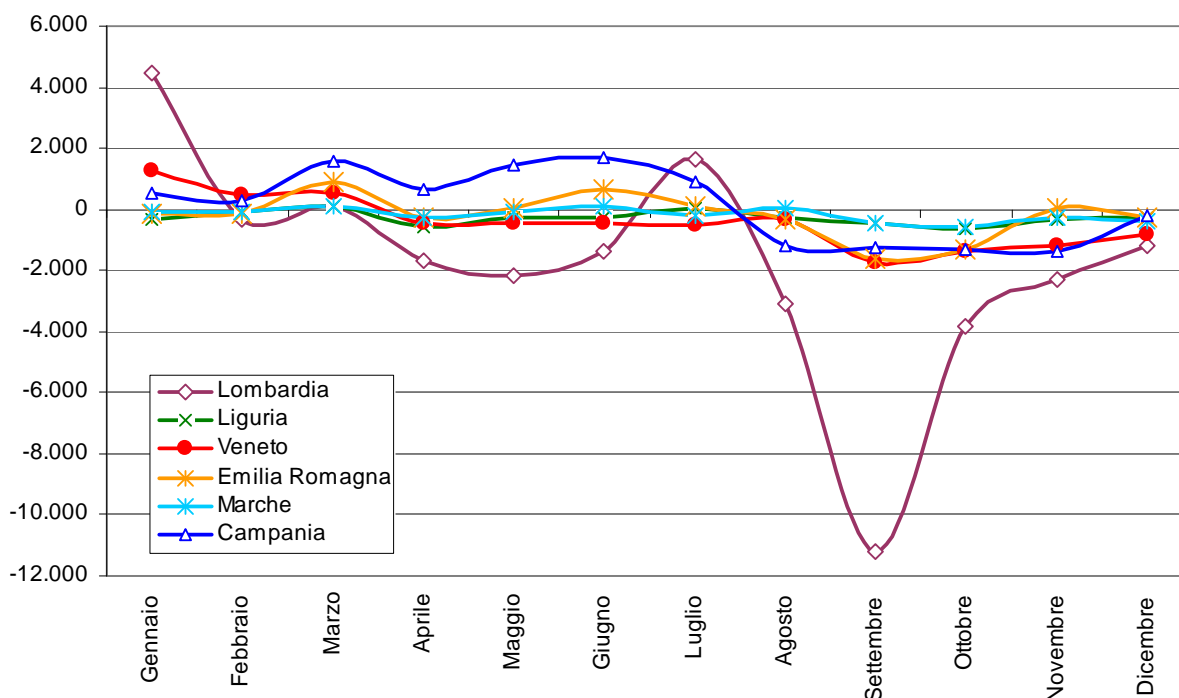


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SeCO

Per quanto riguarda le collaborazioni a progetto, i dati sono meno eclatanti di quelli osservati per il lavoro a chiamata, ma anch'essi attestano un minor volume di attivazioni sia in Veneto che nelle regioni aderenti al network SeCO (**graf. 5**).

Obiettivo della l. 92/2012 è ovviamente quello di disincentivare l'utilizzo di determinati contratti a scopo di evasione o di riduzione indebita del costo del lavoro e indurre quindi il ricorso a contratti di lavoro maggiormente appropriati.

Tab. 5 - Assunzioni con contratto di lavoro parasubordinato: confronto tra 2012 e 2011 in alcune delle regioni aderenti a SeCO. Variazioni tendenziali per mese (val. ass.)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SeCO

Tab. 10 – Veneto. Rapporti di lavoro intermittente e parasubordinato. Transizioni contrattuali (2009-2012)

Cessa- zioni totali	<i>di cui: cessazioni in luglio settembre</i>														
	Totale	<i>di cui: con rioccupazione entro un mese</i>									quota % rioccupati entro un mese				
		Totale	<i>di cui: con rioccupazione nella medesima azienda</i>								Totale	Nella stessa azienda	Con contr. a tempo indet.	Con contr. a tempo deter.	Con lo stesso Contr.
			Totale	Tempo indet.	Appr.	Tempo det.	Interm.	Paras.	Altro						
Lavoro intermittente															
2009	29.573	15.040	4.905	2.069	197	104	414	1.327	18	9	33%	14%	1%	3%	9%
2010	46.614	22.969	7.660	3.166	391	198	737	1.804	19	17	33%	14%	2%	3%	8%
2011	62.597	29.352	9.519	4.238	463	231	1.045	2.435	44	20	32%	14%	2%	4%	8%
2012	80.014	39.704	16.306	11.647	5.256	489	4.359	1.335	143	65	41%	29%	13%	11%	3%
Collaborazioni a progetto															
2009	40.980	13.458	5.983	3.988	271	87	287	21	3.290	32	44%	30%	2%	2%	24%
2010	41.947	14.696	7.188	4.826	271	108	291	60	4.062	34	49%	33%	2%	2%	28%
2011	42.438	15.630	7.450	4.991	288	114	334	69	4.143	43	48%	32%	2%	2%	27%
2012	42.926	14.909	6.610	4.684	509	143	539	31	3.321	141	44%	31%	3%	4%	22%
Associazioni in partecipazione															
2009	1.919	776	267	56	19	2	13	6	16	6	34%	7%	2%	2%	2%
2010	1.930	691	279	74	15	1	27	7	22	9	40%	11%	2%	4%	3%
2011	2.182	725	291	95	29	3	24	8	31	8	40%	13%	4%	3%	4%
2012	2.508	851	361	238	81	3	115	4	35	8	42%	28%	10%	14%	4%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

Per verificare il tasso di realizzazione di tale aspettativa è possibile indagare cosa è successo ai contratti di lavoro intermittente, al lavoro a progetto e di associazione in partecipazione cessati tra luglio e novembre, per verificare se in un arco di tempo breve (un mese) sono stati riattivati, cambiando o meno la tipologia contrattuale. La **tab. 10** espone il risultato di tale indagine.

Per i contratti di lavoro intermittente sono aumentate le cessazioni, come abbiamo già visto, ma anche il tasso di rioccupazione (da una media del 33% al 41%). Il tasso di rioccupazione nella medesima azienda è salito dal 14 al 29%; è significativa la quota di rioccupazione sia a tempo indeterminato (13%) che a tempo determinato (11%) (in entrambi i casi in assoluta prevalenza a tempo parziale) mentre è crollata quella con il medesimo contratto (dal 9% al 3%).

Per le collaborazioni a progetto il tasso di rioccupazione in generale è calato nel 2012 mentre quello di rioccupazione nella medesima azienda è rimasto costante (poco sopra il 30%). I passaggi a tempo determinato e indeterminato sono marginalmente cresciuti ma rimane dominante la successione contrattuale con la medesima tipologia contrattuale.

Per le associazioni in partecipazione (che interessa un numero di soggetti decisamente minore rispetto alle collaborazioni a progetto e al lavoro intermittente) si registra una netta crescita della rioccupazione nella medesima impresa con contratti a tempo determinato o indeterminato.

In definitiva si può calcolare che nel secondo semestre 2012 circa 5.000 contratti a tempo determinato sono stati stipulati, all'interno della medesima azienda, succedendo ad un'altra tipologia contrattuale mentre negli anni passati il valore corrispondente era collocabile intorno ai 1.000-1.500 contratti. Si può quindi stimare che per circa 3.500 contratti a tempo determinato si sono realizzati gli obiettivi della legge. L'incidenza di questi contratti dovuti a regolarizzazione sul totale dei contratti a tempo determinato è comunque di modesto rilievo.

6. Le modifiche all'intervallo tra cessazione di un rapporto a tempo determinato e riassunzione nella medesima impresa

Un primo monitoraggio degli effetti delle modifiche apportate all'intervallo minimo tra la cessazione di un contratto a tempo determinato e la riassunzione con la medesima tipologia è proposto nelle **tabb. 11 e 12**.

Si osserva che le cessazioni di rapporti a termine del "gruppo base" come in precedenza definito sono risultate notevolmente costanti nei 4 anni osservati: tra le 270.000 e le 290.000 (costituiscono ovviamente l'assoluta maggioranza del totale delle cessazioni a tempo determinato). Successivamente a queste cessazioni in circa l'80% dei casi interviene una riassunzione, di solito con un nuovo contratto a tempo determinato. Analizzando ad esempio i dati del 2011 si registra che vi sono state 288.222 cessazioni di contratti a tempo determinato (gruppo base) cui hanno fatto seguito 233.968 riassunzioni, in gran parte con un nuovo contratto a tempo determinato (183.722). Tali riassunzioni per due terzi dei casi avvengono nella medesima impresa presso la quale il contratto è stato terminato e in oltre il 95% dei casi entro un anno (in genere entro tre mesi).

Tab. 11 – Cessazione di contratti a tempo determinato e successive riassunzioni nella medesima impresa o in impresa diversa, secondo la durata dell'intervallo e la tipologia del nuovo contratto

Anno di cessazione	Cessazioni totali	Cessazioni tempo det. "base"	Contratto di riassunzione								
			Totale	Tempo indet.	Appr.	Tempo det.	Somm.	Interm.	Dom.	Parsub.	Espe-rienze
2009	339.870	275.601	235.255	14.095	4.605	185.005	11.578	10.436	2.013	5.332	2.190
2010	335.669	271.847	230.630	12.993	4.277	181.771	11.658	11.978	1.627	4.107	2.219
2011	362.011	288.222	233.968	13.465	4.117	183.722	11.106	14.319	1.650	3.574	2.012
2012	357.985	283.222	138.869	7.443	2.277	112.518	6.925	6.170	681	1.736	1.118
			Classe di distanza cessazione-assunzione								
			Totale	a. Entro una settim.	b. Da una settim. a 1 mese	c. Da uno a 3 mesi	d. Da 3 a 6 mesi	e. Da sei mesi a un anno	f. Da uno a 2 anni	g. Da due a 3 anni	h. Da 3 a 5 anni
2009	Nella medesima impresa	112.911	31.584	20.313	22.610	16.459	19.614	1.816	452	63	
2010		114.069	31.136	21.101	23.724	17.073	19.242	1.670	123		
2011		117.430	34.956	22.117	23.782	16.801	19.114	660			
2012		67.768	31.593	13.471	15.238	5.939	1.527				
2009	In altra impresa	72.094	16.906	9.462	15.584	10.687	11.639	5.321	2.004	491	
2010		67.702	16.715	9.573	15.859	10.095	10.367	4.398	695		
2011		66.292	18.382	10.192	15.513	9.477	10.482	2.246			
2012		44.750	16.157	8.612	13.679	4.941	1.361				
2009	Totale	185.005	48.490	29.775	38.194	27.146	31.253	7.137	2.456	554	
2010		181.771	47.851	30.674	39.583	27.168	29.609	6.068	818		
2011		183.722	53.338	32.309	39.295	26.278	29.596	2.906			
2012		112.518	47.750	22.083	28.917	10.880	2.888				
Variazioni 2011-2012	Nella medesima impresa	-49.662	-3.363	-8.646	-8.544	-10.862	-17.587				
	In altra impresa	-21.542	-2.225	-1.580	-1.834	-4.536	-9.121				
	Totale	-71.204	-5.588	-10.226	-10.378	-15.398	-26.708				

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

Rispetto a queste “abitudini” del mercato del lavoro, cosa è cambiato con i nuovi intervalli dettati dalla l. 92/2012?

Un’osservazione compiuta non è ancora possibile, evidentemente, perché il periodo osservato (luglio-dicembre 2012) è insufficiente per valutare l’intero sviluppo delle strategie di *recruitment* delle imprese in risposta alle modifiche normative. Primi risultati parziali sono esposti nella tab. 12, confrontando l’entità delle riassunzioni, dopo una cessazione a tempo determinato, sia nella medesima impresa del contratto cessato che in altra impresa. L’osservazione è condotta per le cessazioni intervenute fino a novembre con riferimento alle riassunzioni realizzate entro una settimana o entro un mese e per le cessazioni intervenute fino a settembre con riferimento anche alle riassunzioni realizzate entro tre mesi.

Tralasciamo il caso particolare delle riassunzioni immediate (entro una settimana), per le quali è determinante la specificità del settore turistico. Le riassunzioni effettuate in un periodo da una settimana a tre mesi sono diminuite significativamente nei mesi successivi al varo della l. 92/2012 (-4.700 riassunzioni rispetto al 2011) mentre il trend da gennaio a giugno era di sostanziale stabilità; viceversa si registra per le riassunzioni in un’impresa diversa: erano diminuite (rispetto al periodo corrispondente del 2011) tra gennaio a giugno e sono aumentate tra luglio e novembre. La prima evidenza, dunque, è che il dettato della legge ha comportato una diminuzione delle riassunzioni con contratti a tempo determinato valutabile in circa 5.000 unità. Sarà compito di analisi successive individuare se e come le imprese e i lavoratori hanno reagito a tale divieto, se cioè adesso ha determinato riduzioni della domanda di lavoro o l’incremento del turnover dei lavoratori tra le imprese o il ricorso ad altre tipologie di rapporti di lavoro.

Tab. 12 – Cessazione di contratti a tempo determinato e successive riassunzioni nella medesima impresa o in impresa diversa, secondo il settore la classe di intervallo

	(Totale entro 3 mesi)	Totale mesi osservabili	a. Entro una settimana			b. Entro un mese			c. Entro 3 mesi		
			Totale entro una settim.	gennaio o giugno	luglio-novembre	Totale entro “da una settimana a un mese”	gennaio-giugno	luglio-nov.	Totale entro “da un mese a tre mesi”	gennaio-giugno	Luglio-nov.
VARIAZIONE 2012-2011 RIASSUNZIONI NELLA STESSA IMPRESA											
Totale	-20.553	-5.834	-1.390	-2.194	804	-3.148	230	-3.378	-1.296	10	-1.306
Agricoltura	-6.181	429	270	201	69	142	50	92	17	17	0
Industria	-5.789	-2.106	-58	-74	16	-1.339	71	-1.410	-709	56	-765
- Made in italy	-2.602	-647	21	-33	54	-413	14	-427	-255	40	-295
- Metalmeccanico	-1.584	-738	-67	-41	-26	-395	120	-515	-276	-25	-251
- Costruzioni	-1.120	-462	-18	-2	-16	-335	-33	-302	-109	35	-144
Servizi	-8.583	-4.157	-1.602	-2.321	719	-1.951	109	-2.060	-604	-63	-541
- Servizi turistici	-3.282	-1.831	-1.408	-2.601	1.193	-472	-5	-467	49	61	-12
- Ingrosso e logistica	-1.245	-392	8	16	-8	-270	46	-316	-130	-65	-65
- Sanità/servizi sociali	-573	-356	-25	-58	33	-174	45	-219	-157	-17	-140
- Altri servizi	-1.856	-952	-273	-55	-218	-482	-106	-376	-197	-48	-149
VARIAZIONE 2012-2011 RIASSUNZIONI IN DIVERSA IMPRESA											
Totale	-5.639	-2.478	-2.128	-543	-1.585	-582	-709	127	232	-75	307
Agricoltura	-477	264	108	33	75	90	5	85	66	19	47
Industria	-2.149	-1.284	-744	-533	-211	-398	-345	-53	-142	-121	-21
- Made in italy	-536	-291	-164	-123	-41	-96	-81	-15	-31	-18	-13
- Metalmeccanico	-837	-560	-323	-214	-109	-150	-121	-29	-87	-70	-17
- Costruzioni	-591	-304	-206	-161	-45	-98	-110	12	0	-4	4
Servizi	-3.013	-1.458	-1.492	-43	-1.449	-274	-369	95	308	27	281
- Servizi turistici	-1.697	-1.498	-1.511	-890	-621	-136	-257	121	149	-156	305
- Ingrosso e logistica	-848	-429	-274	-168	-106	-115	-116	1	-40	-30	-10
- Istruzione	76	338	205	1.083	-878	-13	117	-130	146	268	-122
- Sanità/servizi sociali	-92	14	10	-36	46	-24	-35	11	28	4	24
- Altri servizi	-161	65	76	43	33	-20	-38	18	9	-24	33

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 gennaio 2013)

Nota metodologica: le tipologie dei contratti a tempo determinato in C.O.

Il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (dal quale provengono i dati confluiti in Silv per quanto riguarda le attivazioni, le cessazioni e le trasformazioni dei rapporti contrattuali) utilizza una classificazione dei contratti a tempo determinato che non tiene conto della causale, ma si basa piuttosto sulla fattispecie contrattuale specifica (ad es. lavoro intermittente, somministrato, nella P.A., ecc.).

Le tipologie del tempo determinato individuate a partire dal 21 giugno 2007 nella tabella ministeriale di riferimento comprendono il tempo determinato "standard" (che include tutte le causali) con l'indicazione specifica del lavoro a tempo determinato per sostituzione (unica distinzione possibile rispetto alla causale del contratto). La classificazione include inoltre tempi determinati riferiti ad altre tipologie contrattuali e ad alcuni specifici settori occupazionali.

Questo il dettaglio della classificazione prevista:

Tempo determinato "standard":

- Lavoro a tempo determinato
- Lavoro a tempo determinato per sostituzione

Settori specifici:

- Lavoro marittimo a tempo determinato
- Lavoro nello spettacolo a tempo determinato
- Lavoro in agricoltura a tempo determinato (fino al 15 marzo 2009)
- Lavoro dipendente nella P.A. a tempo determinato
- Lavoro ripartito a tempo determinato
- Lavoro a domicilio a tempo determinato

Altre tipologie contrattuali:

- Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato
- Lavoro domestico a tempo determinato
- Lavoro intermittente a tempo determinato
- Associazione in partecipazione a tempo determinato
- Contratto di agenzia a tempo determinato

Dal 10 gennaio 2013, la vecchia classificazione delle tipologie contrattuali è stata sostituita con una nuova suddivisione semplificata. Sono state individuate nuove definizioni, in sostituzione di alcune delle tipologie precedenti, per le quali l'eventuale carattere a tempo determinato è desumibile solo dall'indicazione della data di conclusione prevista del rapporto di lavoro. Si tratta ad es. del lavoro domestico, del lavoro a domicilio, del lavoro ripartito etc.