



VENETO LAVORO
Osservatorio & Ricerca

MONITORAGGIO DELLO SVILUPPO
E DELL'EVOLUZIONE
DEI NUOVI CONTRATTI DI LAVORO.
IL CASO VENETO

*Ricerca realizzata per conto di Isfol,
Area Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione*

Venezia-Mestre, dicembre 2006

Questa ricerca è stato realizzato dai componenti dell'Osservatorio sul mercato del lavoro di Veneto Lavoro: Bruno Anastasia, Letizia Bertazzon, Alessandra Boldrin, Massimo Disarò, Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio, Luigi Ranzato, Maurizio Rasera, Paola Rocelli ed Elisabetta Trevisan.

Veneto Lavoro (www.venetolavoro.it) ha sede a Venezia-Mestre in via Ca' Marcello, 67/b, 30172
tel. 041.2919311, fax 041.2919312, osservatorio.mdl@venetolavoro.it

SOMMARIO

1.	PRESENTAZIONE.....	5
2.	IL MERCATO DEL LAVORO IN VENETO: DINAMICHE E TENDENZE SIGNIFICATIVE DELLA DOMANDA E DELL'OFFERTA.....	7
1.	Stagnazione macroeconomica e mutamenti strutturali.....	7
2.	Cambiamenti demografici e riflessi sull'offerta di lavoro: invecchiamento e immigrazioni.....	8
3.	L'occupazione: dinamiche di crescita e mutamenti settoriali	10
4.	Disoccupazione: dinamica e caratteristiche.....	14
5.	Flessibilità e stabilità dei rapporti di lavoro.....	15
3.	LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO.....	17
1.	Il lavoro somministrato: crescita e diffusione	17
2.	I lavoratori	22
3.	Le imprese utilizzatrici.....	31
4.	Le agenzie fornitrici.....	35
5.	L'impatto della legge 30/2003.....	36
4.	IL LAVORO A CHIAMATA O LAVORO INTERMITTENTE.....	37
1.	Introduzione	37
2.	Le assunzioni.....	38
3.	I lavoratori interessati.....	39
4.	Le aziende coinvolte	42
5.	Nota conclusiva	44
5.	IL LAVORO A TEMPO PARZIALE	45
1.	Premessa	45
2.	Il part time in Veneto secondo le indagini sulle forze di lavoro.....	46
3.	Le dinamiche recenti del lavoro part time sulla base di Giove 2006: assunzioni, cessazioni e trasformazioni d'orario.....	54
4.	Conclusioni: l'impatto della legge 30/2003	63
6.	L'APPRENDISTATO.....	65
1.	Il quadro normativo e la riforma del 2003: le tre tipologie dell'apprendistato	65
2.	L'apprendistato in Veneto	68
3.	La dinamica degli apprendisti tra effetti del calo demografico e "concorrenza" di altre tipologie contrattuali.....	75
4.	L'uso dell'apprendistato per il lavoro stagionale	80
5.	Dall'apprendistato al tempo determinato: le probabilità di stabilizzazione	81
6.	Chi sono gli apprendisti	87
7.	L'apprendistato come canale d'ingresso nel mercato del lavoro.....	91
8.	L'apprendistato dopo la legge Biagi	93
9.	Riforma dell'apprendistato ed impatto sui costi.....	97
7.	IL CONTRATTO DI INSERIMENTO.....	99
1.	Il quadro giuridico	99
2.	L'utilizzo del contratto di inserimento	100

8.	IL LAVORO A PROGETTO	103
1.	Premessa	103
2.	La normativa in materia di collaborazioni coordinate e continuative e la sua evoluzione fino al 2003	103
3.	Le innovazioni introdotte dalla l. 14 febbraio 2003, n. 30 e dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276	104
4.	Riforma delle collaborazioni coordinate e continuative e transizione verso il lavoro a progetto	106
5.	Innovazioni relative alla contribuzione previdenziale	107
6.	Analisi dei dati Inps: principali evidenze	108
7.	Analisi dei dati Silrv/Giove 2006: principali evidenze	114
9.	IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	119
1.	Premessa	119
2.	Il quadro legislativo.....	119
3.	Il quadro statistico: l'utilizzo effettivo del contratto a tempo determinato e e sue implicazioni	122
4.	L'impatto del d.lgs. 368/2001	136
10.	GLI STRUMENTI CONTRATTUALI INTRODOTTI O MODIFICATI DALLA L. 30/2003: VALUTAZIONI QUALITATIVE	142
1.	Premessa	142
2.	Modalità degli incontri	142
3.	I partecipanti	143
4.	I punti salienti emersi dalle tavole rotonde	143
5.	In sintesi	151
	ALLEGATO: APPUNTI SUL LAVORO OCCASIONALE E ACCESSORIO E SUI TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO	153
1.	Il lavoro occasionale e accessorio	153
2.	I tirocini estivi di orientamento	154
	Riferimenti bibliografici	157

1. PRESENTAZIONE

Nonostante siano ormai passati tre anni dall'emanazione del decreto attuativo (276/2003) della legge 30/2003 non risulta ancora agevole una ricostruzione attendibile, soprattutto sotto il profilo statistico, degli effetti che la riforma ha avuto, sia in relazione alle modifiche apportate ad istituti contrattuali preesistenti e solo modificati o rimodulati dalla nuova disciplina, sia in relazione a quelli introdotti ex novo nell'ordinamento giuslavoristico italiano.

A tale situazione concorrono diversi fattori. In primis il fatto che per l'implementazione della legge 30/2003 sono stati necessari interventi legislativi e di regolamentazione che per molti istituti contrattuali hanno coinvolto tanto la contrattazione collettiva quanto le Regioni, allungando inevitabilmente i tempi dell'entrata a regime delle nuove norme. Anche a causa di questi tempi (pensiamo ad esempio al nuovo apprendistato) – ma in alcuni casi anche a prescindere da questi (è il caso del part time) – gli ultimi anni si caratterizzano come una tipica fase di passaggio che vede la compresenza di diversi regimi regolativi, la cui distinzione appare assai problematica.

Vi sono poi problemi di natura tipicamente statistica. Da una parte le fonti ufficiali, ovvero la rilevazione sulle forze di lavoro, scontano una tradizionale debolezza nel rilevare informazioni specifiche sulla natura contrattuale delle posizioni lavorative dipendenti. Per di più, proprio in concomitanza con l'avvio del processo di riforma del mercato del lavoro si è avuto il passaggio alla nuova indagine Istat, che ha creato una discontinuità nella serie storica tale da rendere assai problematico il confronto tra le tendenze post legge 30/2003 e quelle antecedenti. D'altra parte, le fonti amministrative scontano spesso – oltre ai tradizionali problemi di aggiornamento e di qualità delle informazioni raccolte – i tempi di recepimento nei sistemi gestionali delle modifiche apportate per via normativa.

Infine, ma non ultimo, vi è il problema oggettivo che in alcuni casi i numeri che stanno dietro i fenomeni da analizzare sono ancora così esigui da non prestarsi bene a indagini di tipo quantitativo quanto piuttosto a esplorazioni di tipo qualitativo se non, addirittura, a studi di caso. In ciò conta l'inerzia che contraddistingue in genere i comportamenti sociali e che – come abbiamo verificato sul campo – ha visto molti attori del mercato del lavoro restii a modificare le proprie preferenze nell'utilizzo degli istituti contrattuali già sperimentati e considerati rispondenti alle proprie esigenze.

Questo insieme di aspetti ha costituito la cornice (e il vincolo) del presente lavoro, teso ad esplorare gli effetti e le modalità di applicazione della riforma del mercato del lavoro nel contesto regionale veneto. E, ovviamente, ha guidato le strategie con le quali si è articolato il lavoro, condotto prevalentemente attraverso l'esplorazione delle fonti e l'analisi il più possibile fine dei dati disponibili, ma utilizzando anche un'analisi qualitativa sul campo tramite la raccolta dei punti di vista, delle opinioni e delle valutazioni formulate dai principali attori che operano nel mercato del lavoro regionale. Per quanto riguarda l'analisi statistica delle fonti disponibili, laddove possibile siamo ricorsi alle informazioni desumibili dalle rilevazioni sulle forze di lavoro (fino al 2003 la vecchia serie della Rtlf e dal 2004 la nuova Rcfl); ma larga parte del lavoro si basa sui dati amministrativi del Silrv, riorganizzati nel data base statistico Giove 2006. Come avviene in genere per tutte le basedati di tipo amministrativo, essi risultano di una ricchezza informativa di indubbio interesse anche se scon-

tano limiti di aggiornamento che condizionano proprio la valutazione delle tendenze più recenti, visto che in particolare il dato relativo al 2005 è da considerarsi parziale e perciò provvisorio. Per rimediare a questo limite, la valutazione più corretta delle tendenze in corso è stata realizzata utilizzando come controllo l'ampio sottoinsieme della basedati relativo ai Centri per l'impiego "aggiornati", vale a dire in linea con l'inserimento delle comunicazioni obbligatorie delle imprese.¹

Anche a seguito di alcune verifiche puntuali svolte nel corso del lavoro di test su Giove 2006, riteniamo invece che l'esame della composizione relativa e dell'articolazione dei diversi fenomeni analizzabili non risulti distorto anche se condotto con riferimento all'insieme di tutti i dati disponibili. Non per tutti gli istituti contrattuali è stato possibile proporre un'analisi in profondità. In alcuni casi, anzi, l'impiego di alcuni strumenti è ancora talmente marginale da non consentire neanche la raccolta di valutazioni sufficientemente solide da non andare al di là di opinioni generali e fin troppo soggettive: è il caso dello staff leasing (che ancora in tutta Italia non ha registrato più che qualche centinaio di casi di applicazione), della certificazione dei contratti di lavoro (che pure ha visto il Veneto attivo nell'istituzione delle Commissioni di certificazione, presso tutte le Direzioni provinciali del lavoro, all'Università di Venezia, al Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Venezia), del lavoro in appalto, rispetto al quale non si è riusciti ad isolare fonti di informazioni adeguate ad esplorarne consistenza e forme di utilizzo.

Il rapporto è così organizzato. Dopo una breve illustrazione delle principali dinamiche in corso nel mercato del lavoro regionale (par. 2), verranno presentate le analisi di dettaglio in riferimento ai seguenti istituti contrattuali: somministrazione di lavoro (par. 3), lavoro intermittente (par. 4), part time (par. 5), apprendistato (par. 6), contratto di inserimento (par. 7), lavoro a progetto (par. 8), lavoro a tempo determinato (par. 9). Infine (par. 10), verranno presentati i risultati dell'indagine qualitativa svolta coinvolgendo una trentina di testimoni privilegiati che per la loro attività e posizione organizzativa risultano direttamente coinvolti nelle interazioni che governano il mercato del lavoro.

1. Si tratta di 37 su 40 Cpi del Veneto; sono esclusi i centri di Venezia, Verona e Affi.

2. IL MERCATO DEL LAVORO IN VENETO: DINAMICHE E TENDENZE SIGNIFICATIVE DELLA DOMANDA E DELL'OFFERTA

1. Stagnazione macroeconomica e mutamenti strutturali

Nel quinquennio 2000-2005 la dinamica dell'economia veneta è stata segnata, a livello aggregato, da due risultati inediti (**tab. 1**):

- una crescita bassissima, pari allo 0,3% medio annuo, corrispondente a circa l'1,5% nell'insieme dei cinque anni;
- una crescita, a differenza dei quinquenni precedenti, decisamente inferiore a quella del resto del Paese dove, pur restando sempre al di sotto dell'1% di crescita media annua, si è conseguito un risultato più che doppio di quello registrato per il Veneto.

Tab. 1 - Veneto e resto d'Italia: tassi di crescita quinquennali 1970-2005

	Tassi medi annui		Tassi cumulati quinquennali	
	Veneto	Resto d'Italia	Veneto	Resto d'Italia
1970-1975	3,2%	2,9%	17,1%	15,4%
1975-1980	4,9%	4,2%	27,3%	23,1%
1980-1985	2,1%	1,6%	11,0%	8,4%
1985-1990	3,2%	2,8%	17,1%	15,0%
1990-1995	2,3%	1,2%	12,3%	6,0%
1995-2000	2,3%	1,9%	12,2%	9,7%
2000-2005	0,3%	0,8%	1,5%	3,8%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat e Prometeia

Quanto al ruolo delle diverse componenti della domanda, di particolare rilievo nel determinare la stasi prolungata sono state le difficoltà riscontrate sul fronte della dinamica della domanda esterna netta, tenuto conto anche della grande rilevanza della domanda estera per la produzione regionale, visto che diversi comparti manifatturieri, come è noto, esportano ben oltre la metà della produzione. Dal 2001 le esportazioni venete si aggirano intorno ai 40 milioni di euro, con il punto di minima toccato nel 2003. Ma oltre a questo dato aggregato, relativamente bloccato, sono da osservare con interesse pure gli importanti segnali di innovazione negli interscambi commerciali, segnali che rinviano ai più ampi mutamenti che stanno investendo la globalità dei processi di internazionalizzazione. Significativo risulta, ad esempio, ad un'osservazione di medio periodo, il ri-orientamento geografico: le esportazioni verso i Paesi extra Ue sono passate dal 35% del totale nel 1993 al 44% del 2005.

In questo contesto l'industria manifatturiera rappresenta in qualche modo l'osservata speciale. È lì che i maggiori cambiamenti vengono avvertiti ed è lì che la pressione della globalizzazione e della competizione internazionale è più intensa. A tale proposito è possibile riunire, oltre a quelli già citati con riferimento all'export, altri elementi informativi utili per la valutazione, ricordando in premessa il particolare rilievo del comparto manifatturiero in Veneto.

Un importante aspetto da considerare è la continua diminuzione del numero di imprese manifatturiere. Secondo i dati del Registro delle imprese le imprese manifatturiere attive in Veneto hanno toccato il massimo nel 2001, quando hanno sfiorato le 70.000 unità: successivamente si è avviata, trimestre dopo trimestre, una continua contrazione, effetto di una demografia di imprese a saldo negativo. Il focus di tale contrazione sta nel sistema moda, con circa 2.000 imprese in meno tra il 2001 e il 2005 (ma le imprese attive in questo comparto avevano iniziato già nel decennio precedente a ridursi). Rilevante risulta anche la contrazione nel legno-mobilia (circa 1.000 imprese in meno). Pure nella lavorazione dei minerali non metalliferi e nella chimica/gomma/plastica si osserva un saldo negativo di qualche centinaia di aziende. Il vasto comparto della meccanica (circa 26.000 imprese, quasi il 40% del manifatturiero) rimane invece sostanzialmente stabile mentre segnali di crescita si registrano solo per l'alimentare (mille imprese in più) e, modestissimi, per la carta-editoria. È da segnalare pure il perdurare delle difficoltà nel settore orafa mentre netti segnali di miglioramento sono stati recentemente evidenziati per il distretto dell'occhialeria bellunese.

La riduzione del numero di imprese è peraltro collegata non tanto ad un generale, diffuso rinseccimento del sistema produttivo quanto piuttosto a significativi processi in corso di ristrutturazione e di selezione come attestato anche dalla crescita del numero di aziende manifatturiere entrate in liquidazione volontaria o giudiziale: 1,5% rispetto al totale delle imprese attive all'inizio del 2005 contro l'analogo 1,1% osservato nel 2000 (dati Banca d'Italia). Questi processi di selezione caratterizzano ampiamente questa fase congiunturale, che obbliga le imprese a crescere qualitativamente nella loro capacità competitiva. Non a caso, del resto, nonostante le pervasive difficoltà e il ritorno all'aumento del peso degli oneri finanziari sul valore aggiunto, sempre secondo le indagini della Banca d'Italia, tra il 2004 e il 2005 la quota di imprese industriali venete che hanno chiuso il bilancio in utile è lievemente aumentata (63%).

2. Cambiamenti demografici e riflessi sull'offerta di lavoro: invecchiamento e immigrazioni

Tendenze della popolazione e impatto delle migrazioni

Il Veneto vanta tassi di crescita positivi sia per quanto riguarda la popolazione totale che considerando solo quella di cittadinanza italiana. L'apporto di un consistente numero di stranieri è stato comunque quello più importante ai fini della crescita demografica complessiva.

Dal 1991, gli immigrati sono cresciuti in regione ad un ritmo superiore alla media nazionale; attualmente essi rappresentano oltre il 6% del totale della popolazione residente. Portando l'attenzione sugli ultimi anni, quelli post censimento 2001, i saldi naturali della popolazione con cittadinanza italiana sono risultati in Veneto costantemente negativi, in parte per un ancora contenuto livello delle nascite, nonostante il recupero nei tassi di fertilità, in parte per la crescente incidenza dei decessi. Al contrario, la popolazione straniera si è andata contraddistinguendo per saldi fortemente positivi, capaci di arginare in pieno il deficit creatosi a carico degli italiani. Ciò è dovuto a diversi fattori:

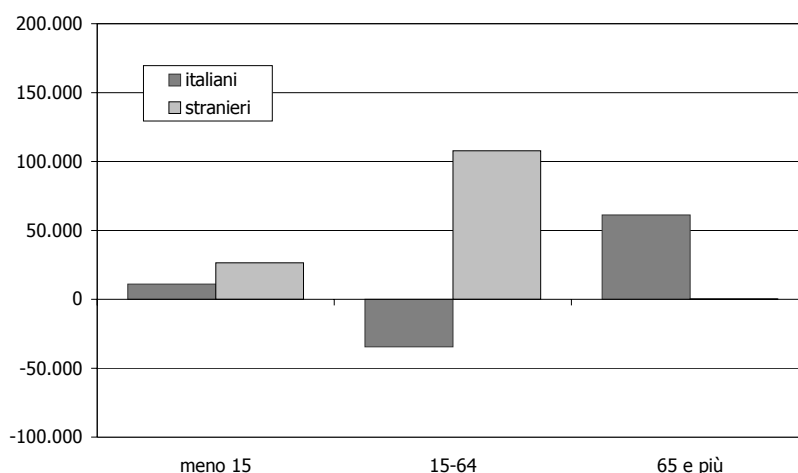
- il marcato livello di fecondità registrato tra le donne immigrate, con 2,95 figli per donna (2004);
- i tassi di mortalità ovviamente contenuti, data la peculiare distribuzione per età dei cittadini stranieri;
- il rilievo dei movimenti migratori che portano attualmente in Veneto, soprattutto dall'estero, persone giovani, mobili sul territorio (il saldo migratorio, non a caso, risulta positivo grazie soprattutto alle nuove iscrizioni di cittadini stranieri);
- il forte impatto delle regolarizzazioni attivate nel 2002 contestualmente all'approvazione della legge "Bossi-Fini" sull'immigrazione, impatto che si ravvisa soprattutto nei dati per il 2003 e il 2004.

I mutamenti nella distribuzione della popolazione per classe di età

Ai fini dell'analisi del mercato del lavoro la composizione della popolazione per età rappresenta l'elemento strutturale di maggior importanza. Essa è funzione della storia passata, dell'intensità dei flussi di natalità e mortalità, nonché dei movimenti migratori.

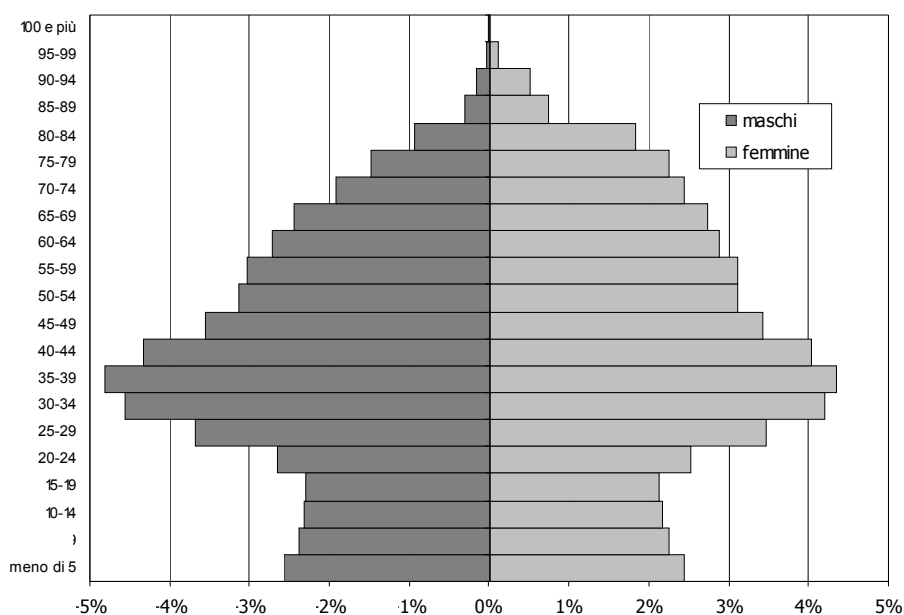
Il Veneto è contraddistinto attualmente, come abbiamo già detto, da una crescita contenuta della popolazione e da un movimento migratorio che si mantiene invece su livelli elevati dando luogo ad un significativo saldo positivo. Quindi, se da un lato i bassi livelli delle nascite e delle morti rafforzano l'invecchiamento della popolazione regionale, dall'altro i consistenti arrivi di cittadini stranieri, appartenenti soprattutto alle classi d'età più giovani, contribuiscono ad arginare, seppur parzialmente, la ridotta dimensione delle coorti più giovani. Nel periodo intercorso tra l'ottobre del 2001 ed il 1 gennaio 2005, a fronte di una diminuzione degli italiani tra i 15 ed i 64 anni pari a circa 34.500 unità, si è registrato un incremento della popolazione straniera corrispondente pari a ben 108.000 individui (**graf. 1**). Si tratta di un incremento molto elevato, che include gli effetti della massiccia regolarizzazione avviata in Italia alla fine del 2002 e grazie alla quale sono stati concessi in Veneto 58.300 nuovi permessi di soggiorno.

Graf. 1 - Veneto. Saldo della popolazione residente per grandi classi di età tra il Censimento 2001 e la popolazione residente al 1 gennaio 2005 (italiani e stranieri)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Censimento 2001 e movimento anagrafico

**Graf. 2 - Veneto. Piramide delle età: residenti al 01.01.05
(distribuzione % per classi d'età quinquennali)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat

Grazie al massiccio apporto di popolazione straniera, il Veneto mantiene una certa stabilità della popolazione in età lavorativa, anzi negli ultimi anni sembra addirittura garantito un modesto livello di crescita.

La struttura della popolazione per età in Veneto, elaborata sulla base dei dati anagrafici relativi al 1 gennaio 2005, permette di osservare il risultato della dinamica demografica regionale (**graf. 2**). Complessivamente, considerando quindi anche l'apporto della componente straniera, la piramide delle età (costruita sulla base delle quote di ciascuna classe quinquennale di maschi o femmine sul relativo totale) ha assunto la forma di un poligono irregolare, simile ad una freccia rivolta verso l'alto: le basi sono piuttosto ristrette, si assiste ad un repentino allargamento dei vertici intermedi e si prosegue infine, gradualmente, verso il punto di congiunzione superiore. Se relazionata a quella che dovrebbe essere la "normale" configurazione della piramide delle età - vale a dire una sorta di triangolo isoscele -, la base della nostra figura appare indubbiamente sottodimensionata e in particolare le classi d'età più giovani risultano poco numerose, mentre più consistenti sono quelle comprese tra i 30 ed i 44 anni, effetto del *baby boom* degli anni '60 e dei primi anni '70. Non deve sfuggire in particolare come le classi di popolazione su cui insistono i lavoratori in procinto di ritirarsi dalla vita attiva - quelle comprese tra i 50 e i 64 anni - sono decisamente più numerose delle classi dei giovani che subentreranno ad esse nel mercato del lavoro.

3. L'occupazione: dinamiche di crescita e mutamenti settoriali

Il quadro complessivo: crescita degli occupati e crescita delle unità di lavoro

Secondo i dati di contabilità nazionale, che includono anche una stima dell'occupazione irregolare, in Veneto si è passati da 2,168 ml. di unità di lavoro (vale a dire occupati equivalenti, "nor-

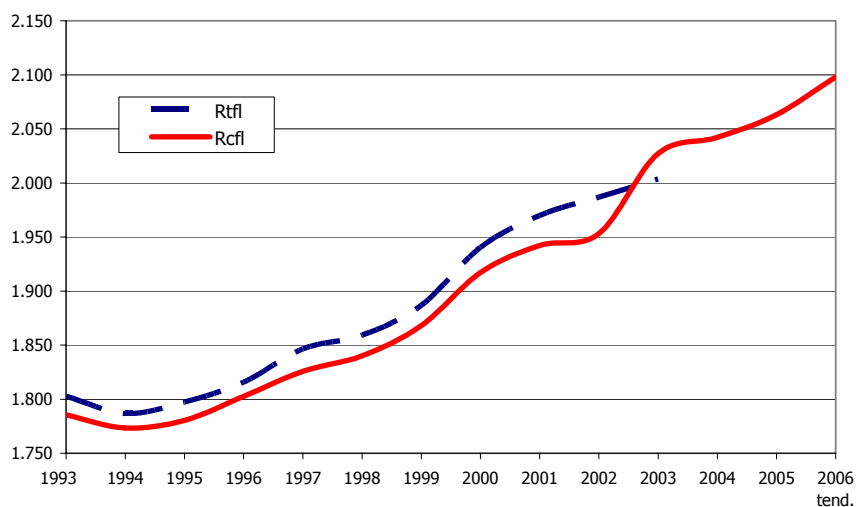
malizzati” in relazione ad un orario di lavoro standard) nel 2000 a 2,212 ml. nel 2004 (**tab. 2**): un aumento quindi di poco più di 40.000 unità, vale a dire di circa 10.000 unità annue. Per il 2005 le stime di Prometeia indicano una contrazione significativa: -16.000 unità. L’occupazione è dunque cresciuta, anche se non nell’ultimo anno, a un ritmo modesto.

Tab. 2 - Occupati, unità di lavoro e tassi di occupazione in Italia e in Veneto (valori assoluti in 000)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
A. Dati di contabilità nazionale						
<i>Italia</i>						
Unità di lavoro	23.412	23.829	24.132	24.283	24.294	24.192
Occupati	22.930	23.393	23.793	24.150	24.232	24.281
<i>Veneto</i>						
Unità di lavoro	2.168	2.186	2.199	2.198	2.212	
B. Indagine sulle forze di lavoro						
<i>Italia</i>						
Occupati vecchia serie (Rtfl)	21.080	21.514	21.829	22.054		
Occupati nuova serie (Rcfl)				22.241	22.404	22.563
Tasso di occupazione 15-64 a. (Rtfl)	53,5	54,6	55,4	56,0		
Tasso di occupazione 15-64 a. (Rcfl)				57,5	57,4	57,5
<i>Veneto</i>						
Occupati vecchia serie (Rtfl)	1.940	1.970	1.987	2.004		
Occupati nuova serie (Rcfl)				2.027	2.042	2.063
Tasso di occupazione 15-64 a. (Rtfl)	61,9	62,7	63,0	63,5		
Tasso di occupazione 15-64 a. (Rcfl)				64,8	64,3	64,6

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Contabilità economica e Rilevazione sulle forze di lavoro

Graf. 3 - Veneto. Occupati totali 1993-2006 (val. ass. in 000)



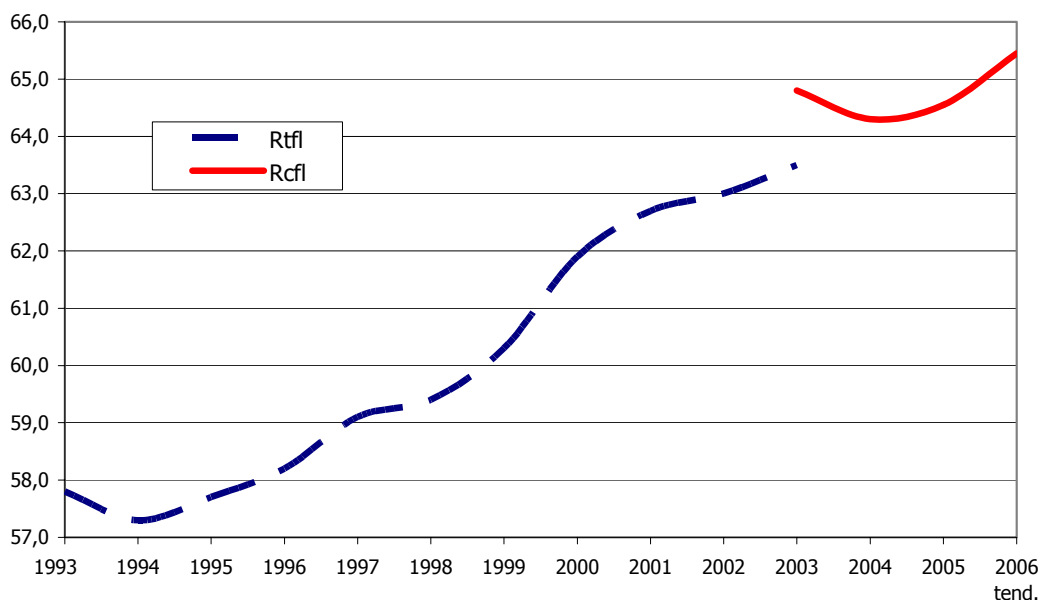
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfl e Rcfl

Indicazioni diverse e più dettagliate provengono dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro (Rcfl) curata dall'Istat,² indagine che però restituisce il numero di occupati, misurando le teste con esclusivo riferimento ai residenti in famiglie e "catturando" solo parzialmente gli occupati irregolari. Secondo questa Rilevazione gli occupati sono aumentati in Italia tra il 2000 e il 2003 per circa un milione di unità (secondo la vecchia serie) mentre nel medesimo periodo in Veneto la crescita è stata di circa 60.000 unità (**graf. 3**), quindi leggermente più contenuta.

Tra il 2003 e il 2005 la crescita in Italia è stata pari a poco più di 300.000 occupati (nuova serie); in Veneto si è registrato un + 36.000. Il ciclo di crescita degli occupati che sembrava esaurito nella seconda metà del 2005 si è prontamente riavviato nel 2006.

La dinamica di crescita di questi anni è riconducibile sia alla diffusione del part time e dei lavori brevi sia alla progressiva contabilizzazione, nell'indagine sulle forze di lavoro, dei lavoratori stranieri regolarizzati a seguito delle misure adottate nel 2002.

Graf. 4 - Veneto. Tasso di occupazione (15-64 anni) 1993-2006



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfl e Rcfl

La crescita degli occupati nell'ultimo biennio è peraltro andata di pari passo con la crescita della popolazione di riferimento: cosicché il tasso di occupazione, che fino al 2003 risultava in aumento, successivamente è rimasto sostanzialmente fermo – come si vede, per il Veneto, in **graf. 4** – ad un livello comunque assai elevato, tra il 64 e il 65%.

In sintesi si può sostenere che nel periodo più recente, dopo il 2000:

- a. gli occupati sono aumentati, grazie sia al coinvolgimento di un numero crescente di forze di lavoro locali sia all'utilizzo di forze di lavoro immigrate;

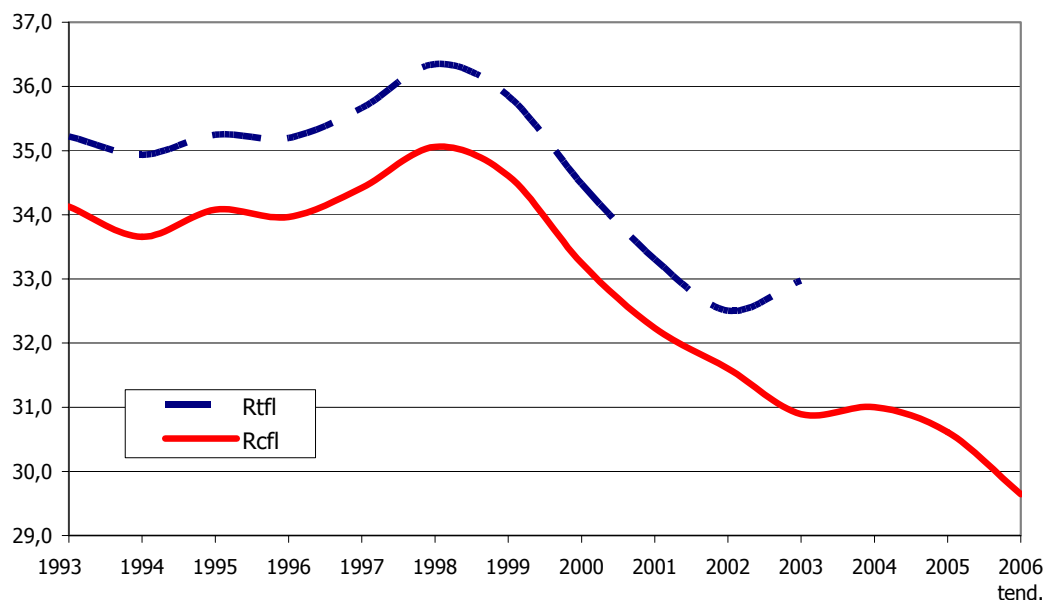
2. Questa indagine innova la precedente Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro (Rtfl), sempre curata dall'Istat; sono disponibili anche le serie storiche ricostruite dei principali aggregati per facilitare la confrontabilità dei dati nel tempo.

- b. è particolarmente cresciuta l'occupazione femminile: sul totale degli occupati le donne sono arrivate al 40%; la loro "spinta" sembra essersi arrestata nell'ultima fase;
- c. la quantità di lavoro impiegato nel sistema è aumentata ma in misura decisamente più contenuta degli occupati: si è dunque dilatata l'area degli impieghi a part time e dei lavori di breve durata;
- d. la crescita del tasso di occupazione si è (per il momento) esaurita nel 2003;
- e. le dinamiche occupazionali del Veneto non risultano più brillanti di quelle medie nazionali mentre rimane molto consistente (a favore del Veneto) la distanza in termini di tasso di occupazione (circa 7 punti; nel 2000 erano più di 8).

Terziarizzazione e modesta de-industrializzazione?

L'onda lunga della terziarizzazione sta manifestando i suoi effetti anche sul sistema produttivo regionale, influenzando sia sulla ricomposizione dei pesi tra i diversi settori sia sul livello di interdipendenza funzionale esistente tra attività dei servizi e manifattura e, all'interno di quest'ultima, tra attività di trasformazione di beni e funzioni della produzione immateriale. Tuttavia, nonostante la fase di transizione che interessa da tempo i sistemi distrettuali, alla ricerca di nuovi equilibri in uno scenario di divisione mondiale del lavoro sempre più aperto (come mostrano i recenti processi di delocalizzazione produttiva), in termini occupazionali la specializzazione manifatturiera del Veneto appare ancora fortemente marcata.

Graf. 5 - Veneto. Quota occupati industria manifatturiera su occupati totali 1993-2006



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfl e Rcfl

Se guardiamo agli ultimi dieci anni sulla base dei dati delle indagini Istat sulle forze di lavoro, l'industria in senso stretto ha registrato una contrazione relativa sull'occupazione totale ma ancora nel 2005 ne rappresentava il 30,6% (**graf. 5**) a fronte di un peso del 22,3% a livello nazionale;

sull'occupazione dipendente la quota del manifatturiero sale al 36,1% per il Veneto e al 25,9% per l'Italia. Rispetto al 1995 la specializzazione regionale si è solo parzialmente stemperata, riducendo la distanza da quasi dieci punti percentuali allora ai quasi otto attuali (e dagli oltre 12 a dieci per la sola componente dipendente).

La crescita dell'occupazione nei servizi è stata intensa: quasi il 90% della crescita occupazionale è attribuibile al terziario. Tuttavia sarebbe fuorviante parlare di deindustrializzazione: gli occupati nel secondario hanno continuato a crescere a ritmi superiori a quelli medi nazionali, mentre inesorabile appare l'assottigliamento della schiera dei lavoratori impiegati in agricoltura, ridottisi nel decennio esaminato di oltre il 20%.

Nel secondario l'ambito produttivo maggiormente sottoposto a tensioni occupazionali continua ad essere il sistema moda. Tra le specializzazioni del *made in Italy* le lavorazioni del tessile-abbigliamento e delle calzature sono state quelle più cospicuamente interessate dalle delocalizzazioni, dirette in prevalenza verso i Paesi dell'est europeo, e dai processi di internazionalizzazione della produzione.

Non vi sono dunque dubbi che la maggior parte delle opportunità di impiego provengono oramai dal terziario, ragionevolmente più di quanto le tradizionali distinzioni settoriali ci dicano visto che il peso del lavoro immateriale è cresciuto anche all'interno dello stesso comparto manifatturiero. Le attività produttive, infatti, si riorganizzano (spesso anche dal punto di vista territoriale) lungo catene del valore sempre più articolate e complesse, nelle quali la trasformazione e la produzione di beni divengono "una" delle componenti, non necessariamente quella prevalente. Questi processi, d'altra parte, vanno incontro anche alle aspettative e alle caratteristiche della nuova offerta di lavoro, composta in larga misura quanto al genere da donne e quanto alla scolarizzazione da soggetti che hanno seguito percorsi lunghi e perciò aspirano ad impieghi adeguati all'investimento fatto.

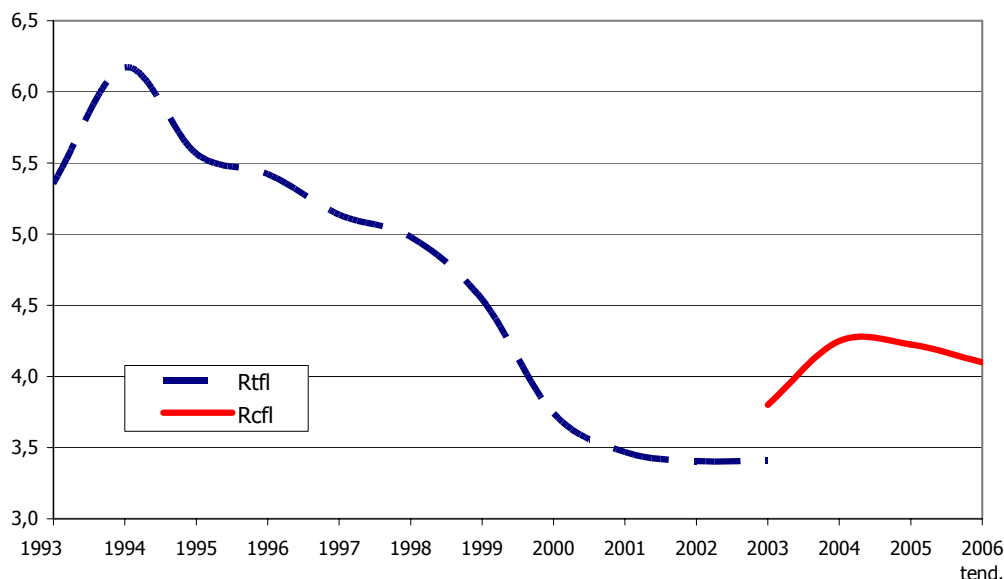
Se la congiuntura economica sfavorevole degli ultimi anni non ha avuto riflessi particolarmente negativi sul fronte dell'occupazione ciò è dovuto al fatto che all'interno del sistema produttivo regionale sono in atto processi selettivi di cambiamento il cui esito finale è risultato, almeno finora, a somma positiva. La selettività ha provocato effetti di competizione e compensazione tra comparti produttivi diversi (tipicamente tra secondario e terziario, tra industria tradizionale e industria meccanica) ma anche all'interno dei medesimi settori, tra imprese diverse o tra funzioni produttive all'interno delle medesime imprese, in relazione alle differenti strategie aziendali adottate. Così, ad esempio, i processi di delocalizzazione in atto, soprattutto nel comparto moda, possono aver spiazzato numerose attività di subfornitura e portato ad un ridimensionamento complessivo della base produttiva e occupazionale, ma non per questo tutte le imprese che afferiscono ai settori in esame hanno condiviso il medesimo orizzonte di ridimensionamento. Si può anzi ritenere che di fronte alla crescente incertezza dovuta ai cambiamenti imposti dall'internazionalizzazione dell'economia aumenti la varianza dei comportamenti interni ai singoli aggregati settoriali.

4. Disoccupazione: dinamica e caratteristiche

Nel 2005 i disoccupati in Veneto sono risultati, secondo l'indagine Istat, mediamente 91.000, più o meno lo stesso valore registrato nel 2004. Sul totale italiano di circa 1,9 milioni di disoccupati il

Veneto incide per meno del 5%. Con un tasso di disoccupazione al 4,2% – media annua 2005 –, la regione continua ad essere, nonostante la rivalutazione dovuta alla RcfI (**graf. 6**), un'area relativamente privilegiata nel panorama complessivo non solo italiano (dove il tasso medio di disoccupazione è pari al 7,7%) ma altresì del mondo occidentale.

Graf. 6 - Veneto. Tasso di disoccupazione 1993-2006 (val. ass. in 000)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfl e RcfI

Occorre ricordare che in un contesto di quasi piena occupazione, la disoccupazione è soprattutto l'altra faccia della discontinuità lavorativa (ivi inclusa la precarietà ma non solo) e delle difficoltà di incontro tra domanda e offerta piuttosto che l'esito della carenza strutturale di lavoro.

Sulla caratterizzazione per genere, prevale – e in ciò non c'è nulla di nuovo – tanto in Italia che in Veneto la componente femminile: quasi un milione risultano le donne disoccupate in Italia, 54.000 in Veneto nella media 2005, con un tasso di disoccupazione regionale pari al 6,2%.

Analizzando la disoccupazione per classe d'età, si nota che il tasso di disoccupazione scende fortemente passando dalla classe d'età 15-24 anni a quella 25-34 anni: si va infatti dal 12,6% al 5% (in Italia: dal 24,0% al 10,3%). Per gli adulti over 35, il tasso di disoccupazione è in Veneto inferiore al 3% mentre in Italia raggiunge il 5,6% per i 35-44enni e il 3,7% per gli over 45. Si può dire dunque che non è venuto meno il tradizionale maggior rischio di disoccupazione a carico dei giovani. Ciò che gli andamenti demografici hanno cambiato è invece il rischio che un disoccupato sia giovane: infatti sul totale dei disoccupati agli inizi di questo decennio i giovani (under 25) erano circa il 30%, ora sono il 23%. Le dinamiche demografiche stanno invecchiando anche i disoccupati.

5. Flessibilità e stabilità dei rapporti di lavoro

Una problematica del mercato del lavoro veneto nella sua configurazione attuale è connessa ai percorsi di stabilizzazione e alle dimensioni del lavoro involontariamente di breve durata.

Le numerose ricerche condotte hanno consentito di disporre di un quadro attendibile della consistenza dell'insieme delle varie forme di lavoro temporaneo, incluse quelle afferenti all'area del lavoro parasubordinato caratterizzato da forte dipendenza economica. Per il Veneto si possono stimare in circa 350/400.000 le persone coinvolte ogni anno in queste modalità di rapporti di lavoro (**tab. 3**). Anche dai confronti con le medie europee si evidenzia che si tratta di una quota consistente, e peraltro non eccezionale, anzi sostanzialmente allineata ad esse. Da dove nasce, allora, la criticità di tale situazione? Nasce dalle proiezioni sul futuro e dalla preoccupazione che non si ripeta facilmente quanto invece è stato osservato negli anni passati, vale a dire l'ampia possibilità (e probabilità) che le occupazioni a carattere temporaneo aprano la via a impieghi più stabili (e, almeno per questo aspetto, più soddisfacenti), rivelandosi alla fine più una trampolino che una trappola. È vero che la quota di giovani coinvolti ogni anno nei lavori temporanei è ancora maggioritaria (55% del totale nel 2005) ma vale la pena ricordare che solo nel 1998 raggiungeva il 70%. Il lavoro temporaneo si è allargato, riducendo la sua sovrapposibilità ai giovani in ingresso, coinvolgendo sempre più figure adulte (gli adulti over 30 con assunzioni ripetute nel medesimo anno - due e più - con contratti a lavoro temporaneo sono saliti da 15.000 nel 1998 a oltre 32.000 nel 2005) e determinando, qualche volta in modo drammatico, difficoltà di progetti di vita riconducibili all'assenza di prospettive di stabilità (e quindi di capacità di credito e di investimenti correlati in scelte a lungo termine: famiglia, casa, figli etc.).

**Tab. 3 - Occupati dipendenti in Veneto con contratti di lavoro temporaneo*.
Composizione % per sesso ed età**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Femmine								
under 30	30,8%	30,3%	30,1%	29,5%	28,9%	27,5%	26,0%	24,9%
da 30 a 49 anni	12,8%	13,6%	14,4%	15,2%	16,0%	17,0%	18,4%	19,3%
50 e oltre	2,0%	2,2%	2,3%	2,5%	2,7%	2,9%	3,2%	3,3%
Totale	45,6%	46,1%	46,8%	47,3%	47,5%	47,4%	47,6%	47,5%
Maschi								
under 30	39,3%	38,1%	36,7%	35,5%	34,3%	33,1%	31,4%	30,3%
da 30 a 49 anni	12,4%	13,0%	13,8%	14,3%	14,9%	16,1%	17,2%	18,1%
50 e oltre	2,6%	2,7%	2,7%	3,0%	3,2%	3,5%	3,8%	4,1%
Totale	54,4%	53,9%	53,2%	52,7%	52,5%	52,6%	52,4%	52,5%
Totale								
under 30	70,1%	68,5%	66,7%	65,0%	63,2%	60,5%	57,4%	55,2%
da 30 a 49 anni	25,2%	26,6%	28,2%	29,5%	30,9%	33,1%	35,6%	37,4%
50 e oltre	4,7%	4,9%	5,0%	5,5%	5,9%	6,4%	7,0%	7,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
(val. ass.)	308.377	338.359	358.762	365.074	363.447	372.325	377.081	379.736

* Misura di stock-flusso (persone che hanno lavorato nel corso dell'anno a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro)

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Sirlv-Giove 2006

3. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

1. Il lavoro somministrato: crescita e diffusione

1.1 Le missioni³

Dinamica e incidenza del lavoro somministrato

Le missioni con contratto di lavoro somministrato dopo la legge “Treu” che le ha rese possibili⁴ (1997) hanno raggiunto rapidamente, in Veneto come in Italia, una consistenza significativa.

Già nel 2000 in Veneto risultavano quasi 40.000 unità. Nel corso dei due anni successivi sono praticamente raddoppiate, attestandosi poi poco sopra le 80.000 unità (**tab. 1 e graf. 1**). La dinamica di crescita forte sembra dunque essersi conclusa nel 2002: nel giro di 4/5 anni il contratto di somministrazione è passato, si può dire, dall’esordio alla “maturità”, occupando al fine un posto ben preciso nelle strategie di “recruitment” delle aziende.

Tab. 1 - Il lavoro somministrato: missioni e loro incidenza

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Veneto - 37 Cpi								
Missioni di lavoro somministrato	2.968	17.203	35.845	49.732	62.108	67.722	70.881	77.534
Variazioni % sull'anno precedente		480%	108%	39%	25%	9%	5%	9%
Quota sul non standard	1,4%	7,1%	13,1%	17,9%	21,3%	22,5%	22,4%	24,3%
Quota sul totale	0,9%	4,5%	8,2%	11,3%	13,6%	15,0%	15,6%	17,4%
Veneto - Totale								
Missioni di lavoro somministrato	3.334	19.111	39.953	58.515	77.840	83.889	82.447	84.088
Variazioni % sull'anno precedente		473%	109%	46%	33%	8%	-2%	2%
Quota sul non standard	1,2%	6,3%	11,9%	16,4%	20,6%	21,1%	20,4%	22,8%
Quota sul totale	0,8%	4,0%	7,4%	10,4%	13,3%	14,3%	14,2%	16,5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Anche dopo il 2002, comunque, il ricorso alla somministrazione è aumentato, come mettono meglio in evidenza i dati relativi ai 37 Cpi “aggiornati”⁵: i ritmi di incremento non sono più a due cifre, ma ancora – e più nel 2005 che nel 2004 – significativi.

In termini di incidenza sul totale delle assunzioni (**graf. 2**), le missioni di lavoro somministrato interinali hanno acquisito velocemente uno spazio importante fino al 2002, avvicinando il 15% sulle assunzioni totali e superando il 20% se consideriamo solo le assunzioni temporanee.

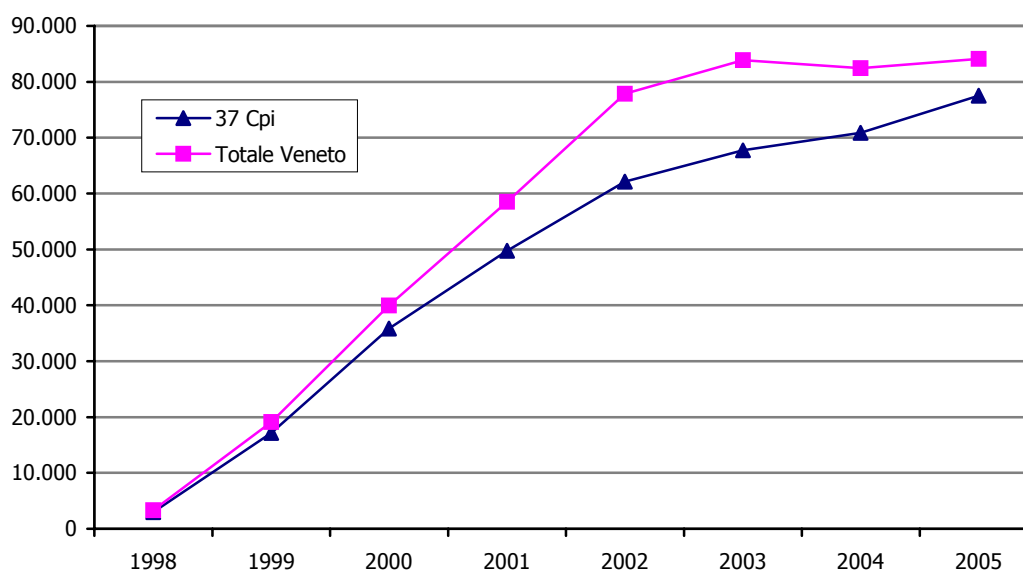
Successivamente la conquista di nuove quote sulle assunzioni è proceduta con minore intensità ma non si è arrestata: i dati del 2005 indicano che le missioni di lavoro somministrato costituiscono il 17% delle assunzioni totali e il 24% di quelle con contratti temporanei.

3. Missione è il nome specifico di un’assunzione (da parte di un’agenzia fornitrice) finalizzata alla somministrazione di lavoro ad un’impresa utilizzatrice.

4. Fino alla legge 30/2003 il contratto di lavoro somministrato si chiamava lavoro interinale.

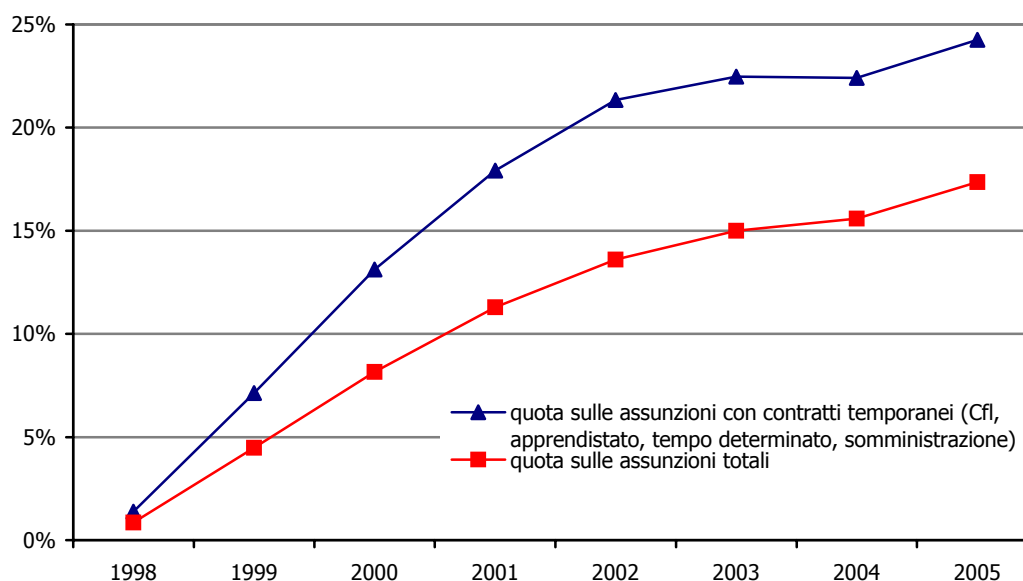
5. Il dato totale veneto risente delle mancate imputazioni soprattutto nel 2005 dei tre Centri per l’impiego che non avevano completato l’inserimento dati alla data di costruzione dell’edizione 2006 di “Giove”.

Graf. 1 - Dinamica del lavoro somministrato in Veneto 1998-2005



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Graf. 2 - Incidenza delle missioni di lavoro somministrato sul totale delle assunzioni e sulle assunzioni con contratti temporanei (37 Cpi con dati aggiornati)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

La distribuzione settoriale

La distribuzione delle missioni per settore rispecchia caratteri noti del ricorso al lavoro somministrato in Veneto (e anche Italia): è predominante il ruolo del settore manifatturiero che genera stabilmente oltre il 60% delle missioni totali (**tab. 2**). Quasi metà delle missioni nel manifatturiero sono realizzate nell'industria meccanica, che risulta sempre il principale cliente del lavoro somministrato (**graf. 3**).

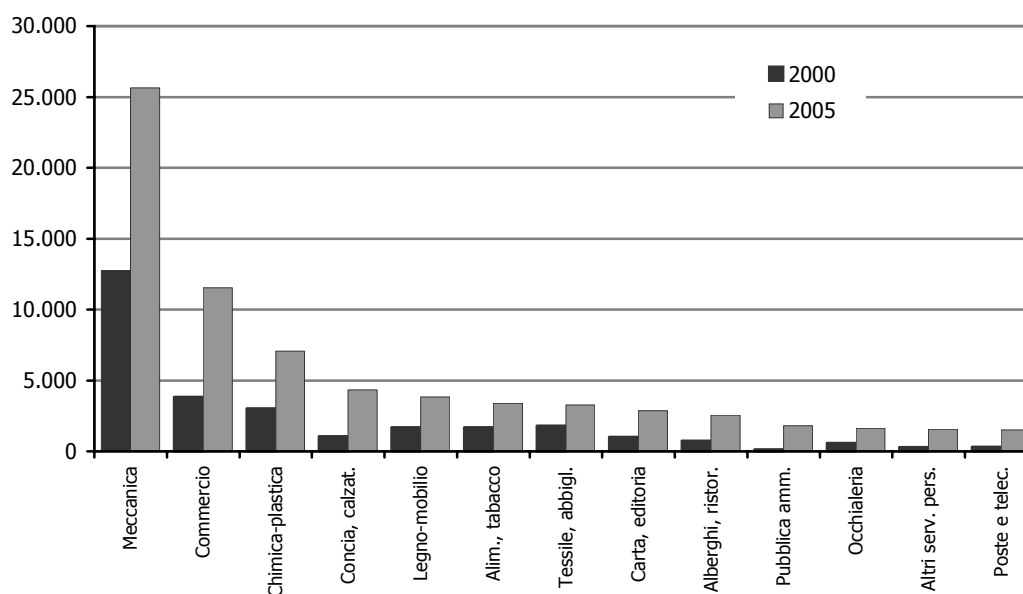
Tab. 2 - Assunzioni con contratto di lavoro somministrato per settore e incidenza sul totale di settore

	Totale assunzioni	di cui con contr. di lavoro somministrato	Quota % assunzioni con lavoro somministrato/assunzioni totali							
			2005	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Chimica-plastica	13.121	7.064	1%	11%	21%	31%	42%	44%	47%	54%
Poste e telecomunicazioni	3.105	1.503	0%	7%	10%	26%	23%	44%	47%	48%
Carta, editoria	6.417	2.877	1%	6%	14%	19%	26%	34%	41%	45%
Concia, calzatura	10.188	4.344	0%	2%	8%	17%	26%	32%	38%	43%
Ceramica	663	253	3%	17%	29%	32%	43%	46%	45%	38%
Vetro	2.263	862	2%	10%	13%	19%	21%	30%	34%	38%
Occhialeria	4.282	1.617	0%	2%	9%	18%	23%	26%	34%	38%
Meccanica	69.501	25.653	0%	8%	15%	21%	27%	30%	34%	37%
Altre manifatturiere	1.453	442	0%	9%	17%	25%	25%	29%	26%	30%
Legno-mobilia	13.673	3.846	0%	3%	10%	13%	16%	21%	25%	28%
Mezzi di trasporto	2.442	653	1%	2%	4%	16%	21%	28%	27%	27%
Prodotti per l'edilizia	2.483	636	0%	7%	20%	21%	29%	26%	25%	26%
Ricerca e sviluppo	436	110	0%	4%	11%	17%	27%	25%	22%	25%
Pubblica amministrazione	7.714	1.798	0%	1%	1%	9%	10%	15%	20%	23%
Alimentari	15.842	3.375	0%	4%	9%	14%	15%	16%	16%	21%
Commercio	56.992	11.540	0%	3%	7%	12%	18%	20%	18%	20%
Estrattive	747	142	0%	3%	8%	6%	3%	6%	7%	19%
Gas-acqua	992	188	1%	2%	6%	8%	8%	12%	13%	19%
Tessile, abbigliamento	18.689	3.264	0%	3%	8%	12%	15%	18%	17%	17%
TOTALE GENERALE	510.862	84.088	1%	4%	7%	10%	13%	14%	14%	16%
Oreficeria	1.432	225	0%	0%	3%	5%	5%	10%	11%	16%
Marmo	911	143	0%	1%	3%	9%	15%	17%	16%	16%
Altri servizi sociali	6.090	782	0%	3%	3%	5%	6%	8%	9%	13%
Altri servizi alla persona	13.338	1.563	0%	1%	3%	6%	10%	11%	8%	12%
Servizi di ricerca e selezione personale	439	43	0%	2%	3%	2%	4%	6%	8%	10%
Informatica	3.853	373	0%	1%	5%	7%	14%	10%	10%	10%
Attività professionali	13.814	1.320	0%	1%	3%	5%	7%	10%	9%	10%
Credito, assicurazioni	4.300	392	0%	1%	3%	8%	11%	12%	15%	9%
Servizi di pulizie	12.906	1.054	0%	0%	1%	3%	7%	8%	6%	8%
Altre cat. di servizi	2.360	157	0%	1%	3%	3%	6%	5%	5%	7%
Trasporti e logistica	21.063	1.157	0%	1%	2%	3%	10%	10%	5%	5%
Sanità	3.644	175	0%	0%	1%	4%	5%	5%	6%	5%
Agenzie turistiche	915	33	0%	0%	2%	4%	3%	4%	2%	4%
Attività immobiliari	1.890	67	0%	1%	3%	3%	4%	4%	4%	4%
Assistenza sociale	8.220	289	0%	0%	0%	1%	2%	4%	4%	4%
Costruzioni	38.017	1.331	0%	0%	1%	2%	2%	3%	2%	4%
Alberghi, ristoranti	80.130	2.560	0%	0%	1%	3%	3%	3%	3%	3%
Servizi culturali e ricreativi	10.393	226	0%	1%	1%	3%	6%	1%	1%	2%
Agricoltura, pesca	30.317	621	0%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
Noleggio	705	12	0%	1%	3%	4%	4%	6%	7%	2%
Servizi domestici	5.721	39	0%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	1%
Istruzione	16.076	38	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

All'interno del terziario il lavoro somministrato ha rilievo soprattutto nel comparto del commercio (specialmente nella grande distribuzione), con oltre 11.000 missioni. Pure il settore alberghiero-ristorazione sviluppa una discreta domanda, con oltre 2.500 missioni di lavoro somministrato attivate nel 2005.

Graf. 3 - Settori principali di utilizzo. Confronto tra 2000 e 2005



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Il settore della Pubblica Amministrazione ha iniziato a rivolgersi al lavoro somministrato più di recente: a partire dal 2003 ha attivato oltre 1.000 missioni all'anno, arrivando nel 2005 a quota 1.800. Nel biennio 2000-2005 la Pubblica amministrazione è risultata, dopo la meccanica e l'occhialeria, il comparto con la maggior crescita, in valore assoluto, di missioni somministrate attivate.

L'incidenza delle missioni di lavoro somministrato sul totale delle assunzioni risulta molto disomogenea tra i vari settori: con quote oltre il 40% troviamo tre comparti industriali (chimica-plastica, carta-editoria, concia-calzatura) e uno del terziario (poste, telecomunicazioni). Sopra il 30% troviamo diversi altri settori manifatturieri: ceramica, vetro, occhialeria, meccanica; poco sotto si collocano il legno, i mezzi di trasporto, i prodotti per l'edilizia. Si è dunque diffusa in tutti i comparti della manifattura l'abitudine a ricorrere al somministrato. E sono del resto pochissimi gli ambiti in cui le missioni somministrate hanno perso quota – nell'ultimo biennio – sul totale delle assunzioni. Piuttosto più numerosi sono i casi per i quali si registra il raggiungimento a partire dal 2003 di una abbastanza stabile ripartizione delle assunzioni tra le diverse tipologie contrattuali, ripartizione che era stata evidentemente alterata negli anni precedenti dalla 'novità' del contratto di lavoro somministrato.

La durata delle missioni

La distribuzione delle missioni per durata effettiva (vale a dire incluse le proroghe) evidenzia il netto prevalere delle durate brevi o brevissime: quasi il 50% delle missioni dura meno di un mese; un altro 28% dura da uno a tre mesi; un ulteriore 15% infine evidenzia una durata tra i tre e i sei mesi; solo l'8% delle missioni, infine, supera i sei mesi (in pochi casi l'anno) (**tab. 3**).

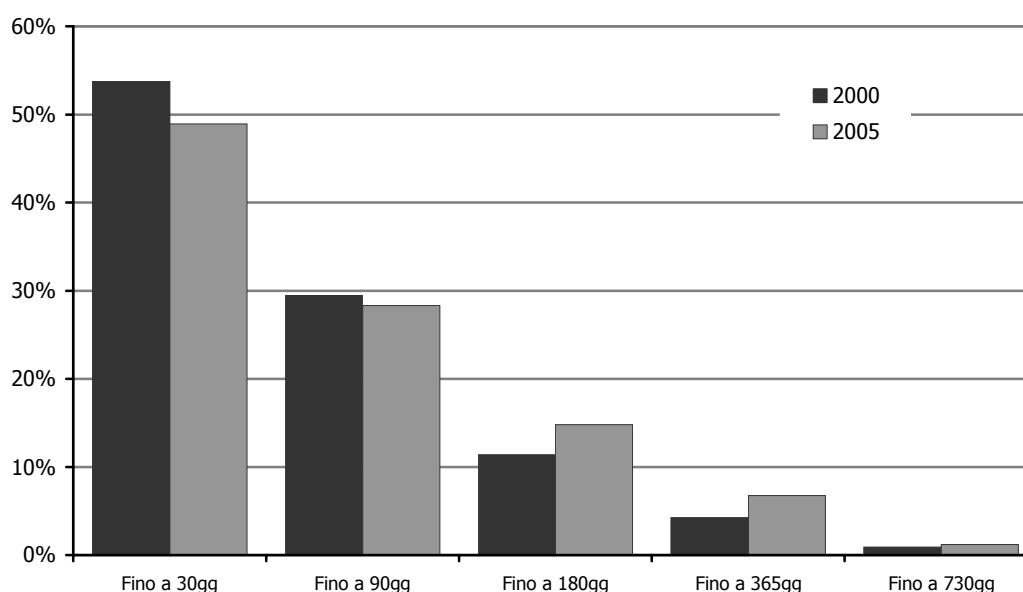
Come si vede dal **graf. 4**, il profilo delle missioni secondo la loro distribuzione per durata effettiva indica una tendenza alla riduzione relativa delle durate più brevi, quelle inferiori ai tre mesi (soprattutto quelle inferiori a un mese che caratterizzavano nei primi anni quasi il 60% delle missioni) a fronte di una crescita di incidenza delle durate più lunghe.

Tab. 3 - Distribuzione delle missioni di lavoro somministrato per durata (proroghe incluse)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Fino a 30gg	58%	59%	54%	53%	53%	52%	47%	49%
Fino a 90gg	25%	27%	29%	29%	29%	28%	29%	28%
Fino a 180gg	12%	9%	11%	12%	12%	13%	16%	15%
Fino a 365gg	3%	4%	4%	5%	5%	5%	7%	7%
Fino a 730gg	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Oltre 730gg	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(val. ass.)	3.334	19.111	39.953	58.515	77.840	83.889	82.447	84.088

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Graf. 4 - Distribuzione delle missioni di lavoro somministrato per durata



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Di interesse è il confronto tra le durate effettive e le durate previste.⁶ Tra le missioni attivate in Veneto fino al 2003, una quota di poco superiore alla metà si è conclusa nei tempi previsti, per il 13% si è evidenziata una durata maggiore (vale a dire è intervenuta una proroga) mentre per il 25% si è osservata una conclusione anticipata. L'incidenza delle missioni che durano meno del previsto risulta funzione inversa della durata inizialmente prevista: ciò può essere messo in relazione sia alla maggior probabilità che ha in tal caso il lavoratore di essere stabilizzato sia al crescere della quota di dimissioni volontarie. All'opposto l'incidenza delle missioni di durata effettiva superiore a quella prevista è rilevante per le durate inizialmente previste particolarmente brevi: si può stimare che circa il 30% delle missioni di una settimana vengano poi prorogate.

Le qualifiche

Quanto alle qualifiche dei lavoratori utilizzati nel lavoro somministrato, risulta nettamente evidente la contrazione, in termini di incidenza, del personale non qualificato: a questa tipologia ri-

6. Cfr. Anastasia, Maurizio (2005).

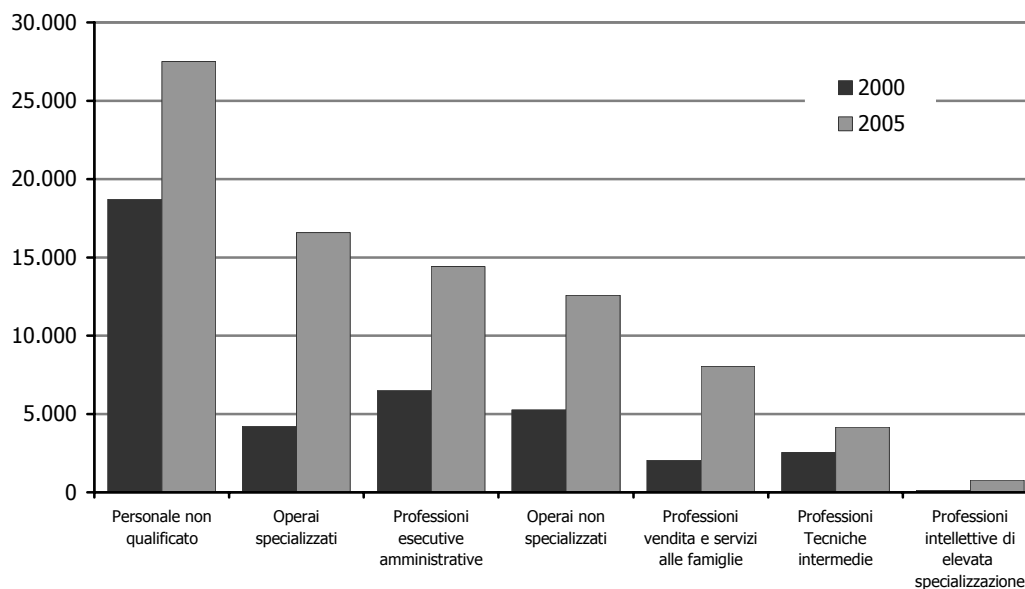
sultava rivolta nei primi anni, fino al 2000, quasi la metà della domanda (c'era dunque un particolare fabbisogno in vaso di manodopera a scarsissima qualificazione che le imprese manifatturiere hanno cercato di soddisfare ricorrendo al nuovo strumento), attualmente essa è scesa a poco più del 30%, conservando un peso quantitativo significativo ma senz'altro meno caratterizzante. È cresciuta maggiormente dunque l'attivazione di operai specializzati e non, di professioni relative alla vendita, di professioni esecutive/amministrative. Alle professionalità più elevate (tecniche intermedie e intellettuali) è rivolto stabilmente il 5-6% della domanda complessiva di lavoro somministrato (tab. 4, graf. 5).

Tab. 4 - Distribuzione delle missioni di lavoro somministrato per qualifica

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Personale non qualificato	1.552	9.330	18.706	21.282	20.103	21.395	22.577	27.501
Operai specializzati	261	1.670	4.227	7.806	14.803	17.257	17.633	16.575
Professioni esecutive amministrative	634	2.916	6.488	10.500	14.778	16.732	15.764	14.412
Operai non specializzati	425	2.944	5.270	7.960	12.617	12.702	12.499	12.572
Professioni vendita e servizi alle famiglie	188	1.052	2.072	5.763	10.569	11.365	9.034	8.040
Professioni Tecniche intermedie	260	1.106	2.552	4.025	3.927	3.847	4.220	4.175
Professioni intellettive di elevata specializzazione	10	34	115	217	443	555	686	784
Totale complessivo	3.334	19.111	39.953	58.515	77.840	83.889	82.447	84.088

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Graf. 5 - Le missioni di lavoro somministrato per qualifica



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

2. I lavoratori

Le principali caratteristiche anagrafiche: sesso, età, provenienza

Abbiamo finora analizzato le “missioni” con lavoro somministrato. Ma chi sono i lavoratori interessati da queste “missioni”?

Tab. 5 - Lavoratori coinvolti nelle missioni di lavoro somministrato attivate nel corso dell'anno. Principali caratteristiche anagrafiche

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Lavoratori coinvolti	2.489	12.996	26.228	37.614	47.845	51.027	48.328	48.358
Età								
Giovani (under 30)	68%	65%	61%	60%	57%	56%	53%	51%
Adulti (30-49 anni)	30%	33%	37%	38%	40%	42%	44%	46%
Anziani (50 e oltre)	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%
Provenienza								
Italiani	86%	85%	79%	77%	75%	73%	72%	74%
Stranieri	14%	15%	21%	23%	25%	27%	28%	26%
Genere								
Maschi	68%	67%	65%	61%	61%	61%	60%	60%
Femmine	32%	33%	35%	39%	39%	39%	40%	40%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Il loro numero è ovviamente inferiore a quello delle missioni, essendo un lavoratore possibile destinatario, nel corso di un anno, di più missioni e dunque di più rapporti di lavoro. Infatti se anziché le missioni contiamo i lavoratori somministrati verifichiamo che essi hanno superato le 10.000 unità già nel 1999, si sono avvicinati alle 40.000 nel 2001, hanno superato quota 50.000 nel 2003 rimanendo quindi attestati poco sotto questo valore (**tab. 5**).

Una quota significativa, negli ultimi quattro anni osservati sempre superiore al 25%, è rappresentata da lavoratori extracomunitari, in netta prevalenza maschi.

Anche tra gli italiani i maschi sono in prevalenza, anche se in proporzioni nettamente inferiori. La quota complessiva di donne attivate con il lavoro somministrato è comunque cresciuta passando dal 32-33% dei primi anni al 40% attuale, valore perfettamente allineato a quello medio dell'occupazione femminile sul totale.

Quanto al profilo per classe d'età, la maggioranza degli extracomunitari sono over 30, mentre gli italiani risultano più giovani, in particolare i maschi. Nel complesso la quota di giovani, under 30, che all'inizio costituiva quasi il 70% dei lavoratori somministrati è fortemente diminuita, tanto che nel 2005 i lavoratori somministrati risultano in pratica equamente divisi tra adulti e giovani, mentre molto modesta è la quota degli anziani (over 50).

Quanto pesano i lavoratori "somministrati"

Se consideriamo una misura puntuale di occupazione (in un dato giorno o come media di dati giorni) possiamo stimare che i circa 10.000 lavoratori somministrati rappresentino meno dello 0,5% dell'occupazione complessiva e comunque meno dell'1% dell'occupazione dipendente.

Un risultato più generoso è ottenibile confrontando i valori di stock-flusso⁷ dei lavoratori somministrati con l'analogo valore dell'occupazione dipendente delle aziende private: in tal caso si può stimare che l'incidenza dei lavoratori somministrati si attesti attorno al 3-4%.

7. Per misura di stock-flusso si intende il numero di coloro che risultano occupati nell'anno osservato a prescindere dalla durata dell'occupazione. In altre parole una misura di stock è una misura di occupati compresenti in un dato momento, una misura di stock-flusso riferita ad un dato arco temporale tiene conto anche degli occupati non compresenti.

I lavoratori somministrati “esclusivi” e i percorsi dei lavoratori “sommministrati” nell’arco di un anno

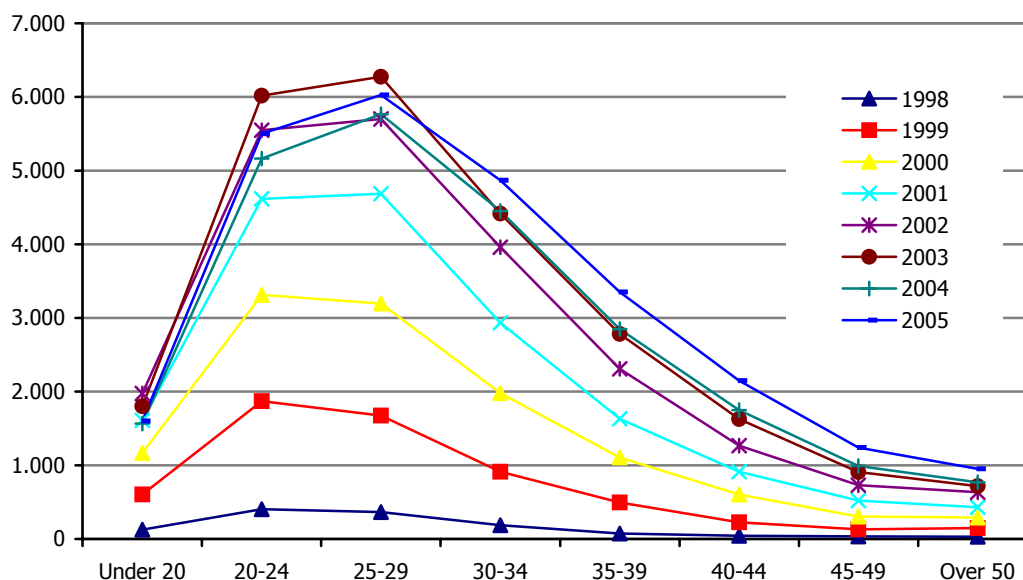
Di sicuro interesse è esaminare i lavoratori somministrati in base al loro grado di “specializzazione” in tale tipo di rapporto di lavoro. A questo scopo abbiamo isolato i lavoratori “esclusivi”, definiti come i lavoratori che, nel corso dell’anno osservato, sono stati impegnati esclusivamente da rapporti di lavoro somministrato⁸. Si osserva che la quota di lavoratori “esclusivi” rimane sempre attorno al 50% del totale (**tab. 6**). Ciò significa che, già ad una considerazione limitata al breve periodo, com’è l’arco temporale di un anno, risulta che ben metà dei lavoratori “sommministrati” utilizza/è utilizzata con altre tipologie contrattuali. Il fatto che tale quota risulti sostanzialmente stabile nel corso del tempo è un (primo) segnale che non si sta formando un gruppo di lavoratori “specializzati” nel (o costretti al) lavoro somministrato.

Tab. 6 - Lavoratori impiegati esclusivamente con contratto di lavoro somministrato per cittadinanza

	Lavoratori impiegati esclusivamente con contratto di lavoro somministrato				Totale lavoratori somministrati	Quota lavoratori esclusivi
	Italiani	Stranieri	Totale	quota stranieri		
1998	1.112	150	1.262	13%	2.489	51%
1999	5.276	792	6.068	15%	12.996	47%
2000	9.606	2.359	11.965	25%	26.228	46%
2001	13.550	3.794	17.344	28%	37.614	46%
2002	16.838	5.291	22.129	31%	47.845	46%
2003	17.767	6.782	24.549	38%	51.027	48%
2004	16.644	6.658	23.302	40%	48.328	48%
2005	18.705	6.988	25.693	37%	48.358	53%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Graf. 6 - Lavoratori interinali “esclusivi” per classe d’età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

8. Concretamente i lavoratori “esclusivi” sono stati identificati osservando sia la tipologia contrattuale con cui sono stati assunti o hanno iniziato l’anno osservato sia la tipologia con cui hanno concluso l’anno osservato o l’ultimo rapporto di lavoro osservato. Possono essere inclusi, dunque, nel nostro conteggio degli “esclusivi” i casi in cui un lavoratore è transitato (nel corso del medesimo anno) dal lavoro somministrato ad un’altra tipologia contrattuale per ritornare infine al lavoro somministrato. Questi casi, senz’altro numericamente limitati, con figurano comunque situazioni in cui l’impiego mediante lavoro somministrato se non esclusivo è risultato di fatto comunque nettamente prevalente e caratterizzante.

I lavoratori somministrati “esclusivi” sono ancora soprattutto giovani, ma dalla loro distribuzione per classe di età si ricava che la classe d’età modale si è spostata nel corso degli anni dalla classe 20-24 anni a quella 25-29 anni (**graf. 6**).

Se gli “esclusivi” (all’interno di un anno di osservazione) sono circa la metà, ciò significa che il rimanente 50% si muove tra le diverse tipologie contrattuali. In quali direzioni? Prevalgono movimenti di ascesa e stabilizzazione (verso il tempo indeterminato) o movimenti inversi, di flessibilizzazione/precarizzazione (dal tempo indeterminato verso la somministrazione)?

Una prima risposta è possibile ricavarla a partire dai dati riportati in **tab. 7**: ogni anno circa il 12-13% dei lavoratori che risultano inizialmente già attivi o assunti con contratto di somministrazione transita a rapporti di lavoro a tempo indeterminato mentre il 10-11% percorre il cammino inverso; poco più di un quarto (26-27%) sono invece coloro che passano dal lavoro somministrato ad altre forme di lavoro temporaneo o viceversa, una sorta di mobilità orizzontale quanto alle caratteristiche di temporaneità dei contratti esperiti. Annotiamo inoltre che la composizione dei gruppi in discesa contrattuale è caratterizzata da una maggiore presenza dei lavoratori stranieri.

Tab. 7 - Lavoratori impegnati con contratto di lavoro somministrato per carriera “contrattuale” all’interno dell’anno di osservazione

	Esclusivi	Dal lavoro somministrato al tempo indeterminato	Dal tempo indeterminato al lavoro somministrato	In movimento tra contratti temporanei	Totale
1998	51%	6%	15%	25%	2.489
1999	47%	10%	12%	26%	12.996
2000	46%	12%	11%	26%	26.228
2001	46%	14%	11%	26%	37.614
2002	46%	13%	11%	27%	47.845
2003	48%	13%	11%	26%	51.027
2004	48%	12%	10%	27%	48.328
2005	53%	10%	10%	27%	48.358

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Lavoratori somministrati e probabilità di transizione verso la stabilità: un’analisi di medio periodo

In precedenza abbiamo osservato i movimenti dei lavoratori somministrati tra contratti all’interno di un singolo anno di osservazione, vale a dire in un periodo mediamente inferiore ai dodici mesi. Ma adottare una finestra temporale così ristretta per indagare i percorsi (eventuali) di stabilizzazione è senz’altro riduttivo.

Cerchiamo dunque di osservare le transizioni in un più confacente periodo di tempo, vale a dire in un arco pluriennale.

Innanzitutto possiamo verificare che, mediamente, nell’anno successivo a quello di osservazione (**tab. 8**):⁹

9. I somministrati osservati sono quanti figurano occupati inizialmente nell’anno osservato con contratto di somministrazione. Sono esclusi pertanto quanti nell’anno medesimo hanno sperimentato un contratto di somministra-

- a. poco meno del 30% beneficia di un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- b. una quota superiore al 40% e che tende ad avvicinarsi al 50% è ancora impegnata con contratti temporanei (poco più del 20% in missioni somministrate);
- c. infine quasi il 30% risulta uscito dall'ambito del lavoro dipendente da aziende private (verso il parasubordinato, il lavoro autonomo, il lavoro pubblico) oppure emigrato dal Veneto.

Tab. 8 - Lavoratori con inizialmente, nell'anno di osservazione, un contratto di lavoro somministrato secondo la loro condizione contrattuale alla fine del primo anno successivo e alla fine del secondo anno successivo

	Contratti temporanei	Tempo indeterminato	Lavoro somministrato	Fuori dal lavoro dipendente
A. Lavoratori per condizione alla fine dell'anno successivo a quello di osservazione				
2000	22%	30%	20%	28%
2001	22%	29%	21%	28%
2002	23%	28%	21%	28%
2003	25%	27%	22%	27%
B. Alla fine di due anni successivi a quello di osservazione				
2000	18%	34%	12%	37%
2001	18%	33%	11%	38%
2002	20%	32%	11%	37%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Se analizziamo gli esiti a distanza di due anni riscontriamo:

- a. che circa un terzo dei soggetti osservati figura attivo con contratti a tempo indeterminato;
- b. un netto calo dei somministrati ancora impiegati con contratti temporanei (18-20%) o con lavoro somministrato (11%): in totale circa il 30%;
- c. quasi il 40% risulta fuoriuscito dall'ambito del lavoro dipendente.

A distanza di tre anni:

- a. gli occupati a tempo indeterminato risultano aver superato la quota di un terzo sul totale;
- b. poco più del 20% è attivo con contratti temporanei (solo il 7% con contratti di somministrazione);
- c. la quota degli usciti dall'occupazione dipendente supera il 40%.

Tutto ciò converge nel mettere in evidenza che solo un nucleo modesto di lavoratori somministrati si trasforma in un gruppo caratterizzato da prolungata ricorrenza di contratti di lavoro somministrato. Più consistente è piuttosto l'aggregato di quanti vengono via via a collocarsi fuori dal lavoro dipendente, impegnati in percorsi (ritorno a scuola? dedizione ad impegni familiari?) che non sono tracciabili alla luce delle informazioni disponibili con la banca dati che qui stiamo analizzando.

zione dopo aver sperimentato altre tipologie contrattuali. Gli osservati sono circa i $\frac{3}{4}$ del totale di quanti ogni anno sperimentano uno o più contratti di somministrazione.

Tab. 9 - Condizione a fine 2005 dei lavoratori impiegati con contratti di somministrazione nei vari anni*

	Ultima condizione contrattuale rilevata nel 2005						Totale
	Apprendistato	Formazione lavoro	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Somministrazione	Non occupati dipendenti	
A. Valori assoluti							
1998	19	5	155	721	89	992	1.981
1999	133	25	935	3.891	528	4.786	10.298
2000	433	55	1.961	7.788	1.202	9.710	21.149
2001	959	90	3.087	10.988	2.082	13.816	31.022
2002	1.739	170	4.720	13.176	3.515	16.509	39.829
2003	2.356	188	6.457	12.905	6.004	15.381	43.291
2004	2.471	77	7.849	10.059	11.200	10.006	41.662
2005	1.411	14	6.317	4.576	30.632		42.950
B. Distribuzione %							
1998	1%	0%	8%	36%	4%	50%	100%
1999	1%	0%	9%	38%	5%	46%	100%
2000	2%	0%	9%	37%	6%	46%	100%
2001	3%	0%	10%	35%	7%	45%	100%
2002	4%	0%	12%	33%	9%	41%	100%
2003	5%	0%	15%	30%	14%	36%	100%
2004	6%	0%	19%	24%	27%	24%	100%
2005	3%	0%	15%	11%	71%	0%	100%

* Esclusi i lavoratori che nei vari anni sono transitati dal tempo indeterminato al contratto di somministrazione.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Un'altra complementare prospettiva di analisi ci è consentita dai dati di **tab. 9**. In questo caso sono messi sotto osservazione tutti i lavoratori che hanno sperimentato un contratto di somministrazione per ciascun anno, analizzandone l'ultima condizione contrattuale osservata nel 2005. Alta è la probabilità della non occupazione (almeno come dipendenti da imprese private): interessa il 40% di tutti coloro che sono stati impegnati nel lavoro interinale nel 2002 (quindi a tre anni circa dal nostro momento di osservazione) e arriva al 50% per quanti sono stati impegnati nel 1998. A distanza di 3-4 anni gli stabilizzati a tempo indeterminato risultano raggiungere una soglia, tra il 35 e il 40%, che non cresce ulteriormente.¹⁰ Netta è invece con il trascorrere del tempo la diminuzione della probabilità di rimanere "intrappolati" nel lavoro temporaneo: a distanza di 4-5 anni riguarda circa un quarto dei lavoratori somministrati (che risultano occupati soprattutto con contratti a tempo determinato e in misura inferiore con contratti di somministrazione).

Questi sono i risultati generali che troviamo analizzando l'esito per tutti i lavoratori interessati da un'esperienza di somministrazione in un dato anno. Isoliamo ora un gruppo specifico, ben identificabile: quello dei lavoratori che esordiscono nel mercato del lavoro dipendente con un contratto di somministrazione (**tab. 10**).

Si tratta complessivamente negli otto anni osservati di oltre 66.000 lavoratori: circa un terzo del totale di lavoratori che sono stati interessati da almeno un'esperienza di lavoro somministrato (184.503 di cui 110.328 maschi). Tra gli esordienti, si osserva che più di un maschio su due è straniero (13.817 su 26.993) mentre tra le donne le straniere sono una su quattro (5.562 su 20.273).

10. È interessante constatare che se, all'interno dei lavoratori somministrati, isoliamo coloro che prima della somministrazione hanno avuto un'esperienza di tempo indeterminato, troviamo una probabilità di transizione (che in tal caso è un ritorno) al tempo indeterminato più elevata (di circa 7-8 punti) e una minore probabilità di uscita dal lavoro dipendente.

Tab. 10 - Condizione a fine 2005 dei lavoratori esordienti nel mercato del lavoro con contratto di somministrazione

	Ultima condizione contrattuale rilevata nel 2005						Totale
	Apprendistato	Formazione lavoro	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Somministrazione	Non occupati dipendenti	
A. Valori assoluti							
1998	9	3	74	398	46	627	1.157
1999	77	13	333	1.485	182	2.495	4.585
2000	190	19	574	2.746	374	4.830	8.733
2001	412	34	750	3.240	564	6.190	11.190
2002	623	60	1.058	3.337	844	6.478	12.400
2003	694	41	1.398	2.932	1.400	5.309	11.774
2004	642	14	1.427	1.720	2.314	2.792	8.909
2005	310		792	499	6.296		7.897
Totale complessivo	2.957	184	6.406	16.357	12.020	28.721	66.645
di cui: sono o sono stati stab.	473	67	2.252	16.357	2.061	5.334	26.544
% sono o sono stati stabilizzati	16%	36%	35%	100%	17%	19%	40%
B. Distribuzione %							
1998	1%	0%	6%	34%	4%	54%	100%
1999	2%	0%	7%	32%	4%	54%	100%
2000	2%	0%	7%	31%	4%	55%	100%
2001	4%	0%	7%	29%	5%	55%	100%
2002	5%	0%	9%	27%	7%	52%	100%
2003	6%	0%	12%	25%	12%	45%	100%
2004	7%	0%	16%	19%	26%	31%	100%
2005	4%	0%	10%	6%	80%	0%	100%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

I risultati per gli esordienti non sono troppo diversi da quelli già commentati con riferimento al complesso dei lavoratori: si alza comunque la probabilità di uscita dall'occupazione dipendente (nel 2005 risulta superiore al 50% per tutti gli esordienti ante 2002) mentre la quota di quanti nel 2005 risultano occupati con un contratto a tempo indeterminato è pari o di poco superiore al 30% per gli esordienti con somministrazione tra il 1998 e il 2001, soggetti pertanto con almeno 4 anni di presenza (seppur discontinua) nel mercato regionale del lavoro dipendente. Questi risultati possono essere messi in relazione alla quota particolarmente elevata di immigrati riscontrata tra gli esordienti.

Il confronto con dati analoghi riferiti agli esordienti con altri contratti temporanei (apprendistato, formazione lavoro, tempo determinato) (**tab. 11**) suggerisce per gli esordienti con somministrazione una maggior probabilità di non occupazione e una minor probabilità di passaggio al tempo indeterminato nel medio-lungo periodo; nel breve invece (uno-due anni) l'approdo al tempo indeterminato risulta più facile per i lavoratori somministrati che per gli altri temporanei (verosimilmente a causa delle durate lunghe dei contratti a causa mista).

Osservare peraltro solamente la situazione in una determinata finestra temporale (nel nostro caso il 2005), a una distanza diversificata dall'esordio con il lavoro somministrato, riduce l'informazione sulle effettive transizioni al tempo indeterminato di ciascun lavoratore perché non si osservano i casi in cui, per le più diverse ragioni, un lavoratore è approdato al tempo indeterminato senza restarci.

Tab. 11 - Condizione a fine 2005 dei lavoratori esordienti nel mercato del lavoro con altri contratti a tempo determinato

	Ultima condizione contrattuale rilevata nel 2005						Totale
	Apprendistato	Formazione lavoro	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Somministrazione	Non occupati dipendenti	
A. Valori assoluti							
1998	3.017	153	5.645	29.947	1.202	34.004	73.968
1999	4.403	189	6.652	28.340	1.239	36.302	77.125
2000	6.317	155	6.752	25.254	1.435	33.780	73.693
2001	8.000	141	7.170	19.666	1.306	32.407	68.690
2002	9.733	172	8.194	16.138	1.312	28.521	64.070
2003	11.691	482	10.002	12.173	1.241	26.649	62.238
2004	14.274	267	16.750	7.953	1.036	20.092	60.372
2005	16.517	61	30.175	2.425	402		49.580
Totale complessivo	73.952	1.620	91.340	141.896	9.173	211.755	529.736
di cui: sono o sono stati stab.	10.205	408	19.259	141.896	3.981	40.115	215.864
% sono o sono stati stabilizzati	14%	25%	21%	100%	43%	19%	41%
B. Distribuzione %							
1998	4%	0%	8%	40%	2%	46%	100%
1999	6%	0%	9%	37%	2%	47%	100%
2000	9%	0%	9%	34%	2%	46%	100%
2001	12%	0%	10%	29%	2%	47%	100%
2002	15%	0%	13%	25%	2%	45%	100%
2003	19%	1%	16%	20%	2%	43%	100%
2004	24%	0%	28%	13%	2%	33%	100%
2005	33%	0%	61%	5%	1%	0%	100%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

È perciò opportuno analizzare i percorsi dei lavoratori esordienti nel mercato del lavoro confrontando la loro situazione contrattuale iniziale e il conseguimento di un'opportunità di stabilizzazione indipendentemente dalla durata del contratto a tempo indeterminato (**tab. 12**). Negli otto anni osservati circa un milione sono stati complessivamente i lavoratori esordienti nel mercato del lavoro regionale, la maggior parte (60%) con contratti temporanei. Di questi 600.000, poco più di un decimo hanno esordito con il lavoro somministrato, mentre la maggioranza ha esordito con contratti a tempo determinato (oltre 300.000) o con contratti di apprendistato (poco meno di 200.000).

Dei 600.000 esordienti con contratti temporanei solo un quarto a fine 2005 risultava stabilizzato, ma se guardiamo al numero di quanti hanno comunque avuto, nel periodo intercorso tra l'esordio e la fine del 2005, un'opportunità di stabilizzazione, troviamo che esso è ben più significativo: si tratta di oltre 240.000 soggetti, pari al 40% del totale. Tra coloro che non hanno mai avuto un'opportunità di stabilizzazione, la maggioranza risulta nel 2005 uscita dall'occupazione dipendente.

Anche tra gli esordienti con lavoro somministrato il 40% ha avuto una chance di stabilizzazione ma solo il 25% risulta averla conservata a fine 2005.

Quanto tempo intercorre mediamente tra l'esordio e la prima opportunità di stabilizzazione? La risposta è sintetizzata nel **graf. 7**, dove si documenta il tempo di attesa di un'assunzione a tempo determinato da parte dei lavoratori esordienti nel mercato del lavoro veneto con un contratto di somministrazione. Si constata che quasi il 60% dei lavoratori somministrati beneficia di un'assunzione a tempo indeterminato entro i sei/otto anni dall'esordio nel mercato del lavoro dipendente; in un arco di tempo di cinque anni circa il 50% beneficia di una chance di stabilizzazione mentre nell'arco di tempo di tre anni la quota scende al 40%. Infine è pari a poco più del 30% l'incidenza

di quanti ottengono un posto di lavoro a tempo indeterminato entro un periodo massimo di due anni. Si ravvisano, peraltro, segnali inequivocabili di allungamento del periodo medio necessario per ottenere un'offerta di lavoro a tempo indeterminato: è quanto emerge dal confronto tra quanto accaduto agli esordienti del 1998 e 1999 e il percorso degli esordienti nel 2000-2001.

Tab. 12 - Lavoratori esordienti nel mercato del lavoro veneto per anno e contratto di esordio

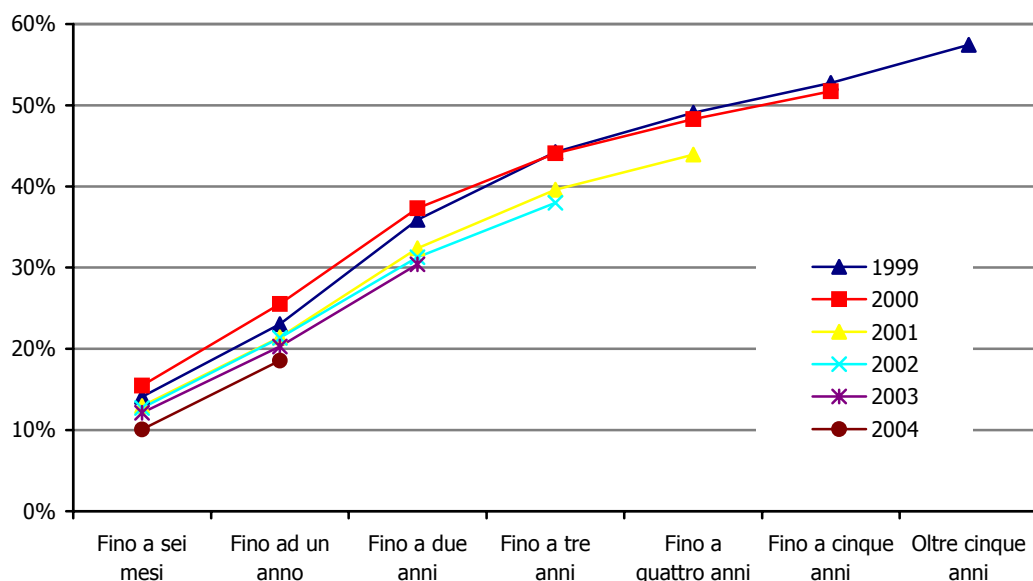
	Apprendistato	Formazione lavoro	Tempo determinato	Sommistrazione	Totale contratti temporanei	Tempo indeterminato	Totale
A. Totale							
1998	27.622	8.174	38.172	1.157	75.125	55.464	130.589
1999	28.231	5.243	43.651	4.585	81.710	53.418	135.128
2000	27.265	3.815	42.613	8.733	82.426	55.674	138.100
2001	25.108	2.968	40.614	11.190	79.880	52.543	132.423
2002	22.027	2.160	39.883	12.400	76.470	60.995	137.465
2003	20.584	1.627	40.027	11.774	74.012	45.930	119.942
2004	20.393	307	39.672	8.909	69.281	37.205	106.486
2005	16.967	61	32.552	7.897	57.477	27.905	85.382
Totale	188.197	24.355	317.184	66.645	596.381	389.134	985.515
1. che sono o sono stati stabilizzati	79.955	16.643	119.266	26.544	242.408	389.134	631.542
- occupati a tempo indet. nel 2005	54.630	12.148	75.118	16.357	158.253	231.474	389.727
- occupati con altri contratti	15.335	1.225	17.293	4.853	38.706	27.589	66.295
- non occupati alle dipend. in Veneto	9.990	3.270	26.855	5.334	45.449	130.071	175.520
2. che non sono nè sono stati stab.	108.242	7.712	197.918	40.101	353.973	-	353.973
- occupati con vari contratti nel 2005	66.940	1.415	73.877	16.714	158.946	-	158.946
- non occupati alle dipend. in Veneto	41.302	6.297	124.041	23.387	195.027	-	195.027
B. Sono o sono stati stabilizzati							
1998	71%	73%	55%	59%	63%	100%	79%
1999	65%	73%	50%	57%	57%	100%	74%
2000	57%	70%	47%	54%	52%	100%	71%
2001	47%	64%	40%	47%	44%	100%	66%
2002	36%	60%	36%	42%	38%	100%	65%
2003	21%	52%	31%	37%	29%	100%	56%
2004	10%	35%	23%	29%	20%	100%	48%
2005	4%	16%	14%	14%	11%	100%	40%
Totale	42%	68%	38%	40%	41%	100%	64%
1. che sono o sono stati stabilizzati	42%	68%	38%	40%	41%	100%	64%
- occupati a tempo indet. nel 2005	29%	50%	24%	25%	27%	59%	40%
- occupati con altri contratti	8%	5%	5%	7%	6%	7%	7%
- non occupati alle dipend. in Veneto	5%	13%	8%	8%	8%	33%	18%
2. che non sono nè sono stati stab.	58%	32%	62%	60%	59%	0%	36%
- occupati con vari contratti nel 2005	36%	6%	23%	25%	27%	0%	16%
- non occupati alle dipend. in Veneto	22%	26%	39%	35%	33%	0%	20%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

In conclusione a partire dal terzo-quarto anno dopo l'esordio la quota degli effettivi occupati a tempo indeterminato non aumenta perché le nuove transizioni al tempo indeterminato sono compensate dalla conclusione di quelle attivate in precedenza: c'è insomma una rotazione nell'approdare al tempo indeterminato senza che si innalzi la quota di quanti risultano effettivamente occupati a tempo indeterminato.

Ricordiamo ancora, infine, che il limite principale di questa nostra analisi è quello di non poter scandagliare ciò che accade al di fuori del perimetro dell'occupazione dipendente per completare la rappresentazione e l'analisi dei percorsi dei lavoratori.

Graf. 7 - Lavoratori esordienti con un rapporto di lavoro interinale per anno di ingresso nel lavoro dipendente: durata cumulata dell'attesa della prima assunzione a tempo indeterminato



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

3. Le imprese utilizzatrici

Nel periodo osservato le imprese che hanno attivato, in uno o più anni, il ricorso al lavoro somministrato sono state in Veneto circa 34.500.

Il numero di imprese che in ciascun anno risulta aver attivato missioni interinali è stato nei primi anni in forte crescita: dalle poche centinaia di utilizzatrici del 1998 si è passati ad oltre 12.500 nel 2003, rimanendo su tali livelli anche negli anni successivi (**tab. 13**). A partire dal 2003 circa il 10% delle aziende assumentesi sono ricorse (anche) al lavoro somministrato (**graf. 8**). Un'analisi per settore mette in luce un'incidenza maggiore nei medesimi comparti per i quali abbiamo registrato una più alta quota di missioni di lavoro somministrato sul totale delle assunzioni: la quota di utilizzatrici supera il 40% delle imprese assumentesi nella chimica ed è superiore al 20% in tanti comparti manifatturieri. Nel terziario invece l'incidenza massima si ha nei comparti pubblici o parapubblici (Pubblica Amministrazione, Poste e Telecomunicazioni, Altri servizi sociali, Ricerca e Sviluppo) (**tab. 14**).

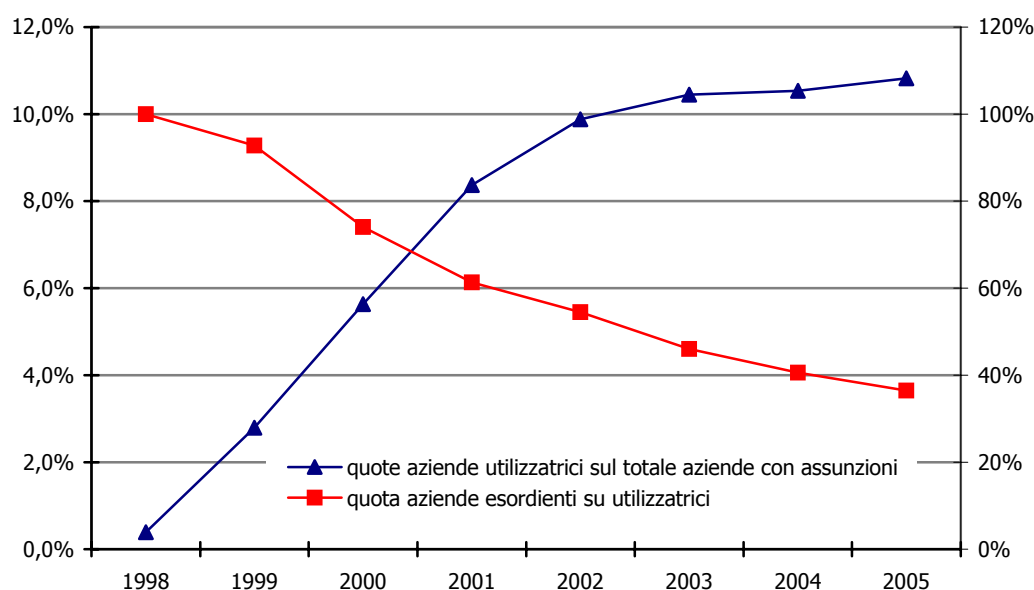
Le aziende utilizzatrici risultano essere aziende particolarmente attive sul mercato del lavoro: il loro numero medio di assunzioni annue è sempre nettamente superiore (più del doppio) di quello osservato per il sistema delle imprese in complesso. Se infatti il numero medio di assunzioni per azienda oscilla tra le quattro/cinque all'anno (abbastanza stabile nel corso del tempo), le utilizzatrici si collocano sempre oltre le 12 assunzioni annue. Si nota peraltro una diminuzione del numero medio di assunzioni per impresa utilizzatrici (da 22 nel 1999 a 12 nel 2005), segno di un'espansione del ricorso al lavoro somministrato anche tra le piccole imprese.

Tab. 13 - Aziende e assunzioni, totali e con contratto di somministrazione

	Aziende	Assunzioni		Media assunzioni	
		Totale	di cui con contratto di somministrazione	Totale	di cui con contratto di somministrazione
A. Aziende con assunzioni nell'anno osservato					
1998	89.193	438.786	3.334	4,92	0,01
1999	96.009	483.065	19.111	5,03	0,04
2000	103.055	538.862	39.953	5,23	0,07
2001	106.669	565.025	58.515	5,30	0,10
2002	117.074	586.586	77.840	5,01	0,13
2003	120.541	584.706	83.889	4,85	0,14
2004	122.151	578.876	82.447	4,74	0,14
2005	115.485	510.862	84.088	4,42	0,16
B. Aziende utilizzatrici nell'anno osservato					
1998	349	13.013	3.334	37,29	0,26
1999	2.686	60.091	19.111	22,37	0,32
2000	5.801	112.372	39.953	19,37	0,36
2001	8.923	155.871	58.515	17,47	0,38
2002	11.566	183.395	77.840	15,86	0,42
2003	12.598	183.117	83.889	14,54	0,46
2004	12.873	173.006	82.447	13,44	0,48
2005	12.496	151.912	84.088	12,16	0,55
C. Aziende esordienti nel ricorso al contratto di somministrazione					
1998	349	13.013	3.334	37,29	0,26
1999	2.492	44.778	10.989	17,97	0,25
2000	4.297	55.927	14.479	13,02	0,26
2001	5.471	58.396	16.459	10,67	0,28
2002	6.304	57.701	19.367	9,15	0,34
2003	5.800	49.548	16.910	8,54	0,34
2004	5.223	38.771	14.504	7,42	0,37
2005	4.556	31.518	13.902	6,92	0,44

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Graf. 8 - Aziende che ricorrono al contratto di somministrazione: incidenza sul totale delle aziende che assumono e quota di aziende esordienti



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Tab. 14 - Aziende utilizzatrici per settore. Incidenza. Confronto 2000, 2005

	2000		2005		% utilizzatrici	
	Utilizzatrici	Totali	Utilizzatrici	Totali	2000	2005
A. Primario	96	5.480	142	5.594	1,8%	2,5%
- Agricoltura, pesca	87	5.290	128	5.418	1,6%	2,4%
- Estrattive	9	190	14	176	4,7%	8,0%
B. Sistema moda	554	6.518	1.103	5.585	8,5%	19,7%
- Tessile, abbigliamento	334	4.419	581	3.982	7,6%	14,6%
- Concia, calzatura	220	2.099	522	1.603	10,5%	32,6%
C. Legno-mobilio	345	3.872	666	3.369	8,9%	19,8%
D. Metalmeccanica	1.907	14.415	3.696	13.391	13,2%	27,6%
- Meccanica	1.792	13.375	3.477	12.515	13,4%	27,8%
- Occhialeria	71	646	136	442	11,0%	30,8%
- Mezzi di trasporto	42	386	82	424	10,9%	19,3%
E. Altre industrie	954	8.160	1.728	7.709	11,7%	22,4%
- Alimentari, tabacco	153	1.998	286	2.220	7,7%	12,9%
- Gioielleria, oreficeria	23	709	58	507	3,2%	11,4%
- Chimica-plastica	384	1.743	682	1.691	22,0%	40,3%
- Carta, editoria	171	1.438	297	1.253	11,9%	23,7%
- Vetro	34	424	80	373	8,0%	21,4%
- Ceramica	26	209	31	145	12,4%	21,4%
- Marmo	26	561	56	378	4,6%	14,8%
- Prodotti per l'edilizia	73	548	101	561	13,3%	18,0%
- Altre manifatturiere	46	348	76	338	13,2%	22,5%
- Gas-acqua	13	142	53	210	9,2%	25,2%
F. Costruzioni	142	11.171	414	13.730	1,3%	3,0%
G. Servizi della distribuzione	912	20.022	2.379	22.009	4,6%	10,8%
- Commercio	758	16.140	1.932	17.816	4,7%	10,8%
- Trasporti e logistica	121	3.599	285	3.733	3,4%	7,6%
- Poste e telecomunicazioni	31	168	159	392	18,5%	40,6%
H. Servizi alla produzione	397	10.906	938	11.758	3,6%	8,0%
- Credito, assicurazioni	49	1.751	163	1.736	2,8%	9,4%
- Attività immobiliari	24	648	38	911	3,7%	4,2%
- Noleggio	4	167	9	219	2,4%	4,1%
- Informatica	72	1.381	102	1.286	5,2%	7,9%
- Ricerca e sviluppo	7	65	15	87	10,8%	17,2%
- Attività professionali	151	4.617	362	4.740	3,3%	7,6%
- Servizi di ricerca e selezione personale	24	240	4	146	10,0%	2,7%
- Servizi di pulizie	58	1.919	240	2.516	3,0%	9,5%
I. Servizi alla persona	326	16.221	898	25.433	2,0%	3,5%
- Alberghi, ristoranti	197	10.255	518	13.498	1,9%	3,8%
- Agenzie turistiche	11	448	22	454	2,5%	4,8%
- Servizi culturali e ricreativi	18	751	49	1.051	2,4%	4,7%
- Altre categorie	35	1.089	76	1.272	3,2%	6,0%
- Altri servizi alla persona	64	2.781	204	4.001	2,3%	5,1%
- Servizi domestici	1	897	29	5.157	0,1%	0,6%
L. Servizi sociali	132	5.687	500	6.646	2,3%	7,5%
- Pa	53	948	218	1.140	5,6%	19,1%
- Istruzione	9	2.020	21	2.229	0,4%	0,9%
- Sanità	19	1.306	69	1.448	1,5%	4,8%
- Assistenza sociale	12	589	60	755	2,0%	7,9%
- Altri servizi sociali	38	799	130	1.003	4,8%	13,0%
Totale	5.801	103.055	12.496	115.485	5,6%	10,8%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

La quota di aziende “esordienti” nel ricorso al lavoro interinale è ovviamente diminuita nel tempo, ma è ancora elevatissima: con riferimento al 2004/2005 si può stimare che circa il 40% delle imprese utilizzatrici siano neofite del lavoro somministrato. Ciò indica che esiste ancora un significativo potenziale di espansione per la tipologia contrattuale in esame. Si conferma, come già visto, che la diffusione del ricorso al lavoro somministrato ha coinvolto progressivamente le imprese più piccole, come indicato dalla continua diminuzione del numero medio di assunzioni complessive (non solo quindi con contratto di somministrazione) delle aziende “esordienti”, passate da 18 assunzioni nel 1999 a 7 nel 2005: è un valore superiore a quello medio di tutte le imprese assunzioni ma inferiore nettamente a quello medio delle imprese utilizzatrici.

La quota di assunzioni con contratti di lavoro somministrato è aumentata con riferimento non solo al sistema complessivo (dove ha raggiunto, come abbiamo già visto, il 16-17%) ma anche per le imprese utilizzatrici: è salita infatti, nel 2005, oltre il 50% (era inferiore al 40% nei primi anni). La distribuzione delle imprese che hanno utilizzato il lavoro interinale per classi di numero di missioni evidenzia una netta concentrazione delle imprese nelle classi inferiori: circa 2/3 delle imprese utilizzatrici attiva da una a tre missioni in un anno; un altro 20% attiva da 4 a 10 missioni; il 12% infine attiva un numero di missioni superiore, anche largamente. Questo 12% di imprese utilizzatrici è all'origine del 66% delle missioni complessive: vale a dire che circa 1.500 imprese rappresentano i due terzi del mercato del lavoro somministrato (tab. 15).

Tab. 15 - Distribuzione delle aziende che ricorrono al contratto di somministrazione e delle missioni attivate per classi di missioni

	Valori assoluti					Composizione %				
	Da 1 a 3 missioni	Da 4 a 10 missioni	Da 11 a 50 missioni	Oltre 50 missioni	Totale	Da 1 a 3 missioni	Da 4 a 10 missioni	Da 11 a 50 missioni	Oltre 50 missioni	Totale
A. Aziende										
1998	285	46	16	2	349	82%	13%	5%	1%	100%
1999	1.915	502	235	34	2.686	71%	19%	9%	1%	100%
2000	3.892	1.227	592	90	5.801	67%	21%	10%	2%	100%
2001	6.072	1.758	960	133	8.923	68%	20%	11%	1%	100%
2002	7.800	2.344	1.222	200	11.566	67%	20%	11%	2%	100%
2003	8.483	2.582	1.306	227	12.598	67%	20%	10%	2%	100%
2004	8.649	2.680	1.310	234	12.873	67%	21%	10%	2%	100%
2005	8.308	2.631	1.304	253	12.496	66%	21%	10%	2%	100%
B. Assunzioni										
1998	407	261	307	2.359	3.334	12%	8%	9%	71%	100%
1999	2.899	2.998	4.944	8.270	19.111	15%	16%	26%	43%	100%
2000	6.045	7.362	12.086	14.460	39.953	15%	18%	30%	36%	100%
2001	9.435	10.462	19.740	18.878	58.515	16%	18%	34%	32%	100%
2002	11.999	13.886	25.494	26.461	77.840	15%	18%	33%	34%	100%
2003	13.009	15.581	27.104	28.195	83.889	16%	19%	32%	34%	100%
2004	13.496	15.854	26.987	26.110	82.447	16%	19%	33%	32%	100%
2005	12.782	15.753	27.714	27.839	84.088	15%	19%	33%	33%	100%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Tab. 16 - Aziende che ricorrono al contratto di somministrazione per la prima volta nel 2000 e composizione delle assunzioni nell'anno e nei seguenti

	Aziende che hanno realizzato assunzioni nell'anno osservato	Assunzioni						Media di missioni somministrate per azienda	Quota missioni somministrate su totale assunzioni
		Totali	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Apprendistato	Formazione lavoro	Somministrazione		
2000	4.297	55.927	19.787	15.673	4.101	1.887	14.479	3,37	25,9%
2001	3.440	52.382	18.960	12.758	3.413	1.418	15.833	4,60	30,2%
2002	3.012	47.029	17.483	9.462	2.539	925	16.620	5,52	35,3%
2003	2.713	40.741	15.297	6.914	2.060	568	15.902	5,86	39,0%
2004	2.470	34.070	13.968	5.279	1.683	130	13.010	5,27	38,2%
2005	2.169	28.971	11.047	3.878	1.300	16	12.730	5,87	43,9%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Ristretta è la quota di imprese che hanno utilizzato esclusivamente il lavoro interinale: circa il 15% (tra quelle comunque ricorse al lavoro interinale) nel 2002. La stragrande maggioranza delle imprese accosta al ricorso al lavoro interinale l'utilizzo anche di altre forme contrattuali. A questo proposito in **tab. 16** si dà conto della distribuzione delle assunzioni per tipologia contrattuale negli ultimi sei anni delle imprese esordienti come utilizzatrici nel 2000: si osserva che a fronte di un calo del numero di imprese assumentesi¹¹ e quindi anche di assunzioni (il numero medio per impresa attiva nel mercato rimane peraltro costante attorno alle 13-14 assunzioni annue), la quota di missioni di lavoro somministrato (5-6 per impresa) cresce fino a rappresentare il 44% delle assunzioni totali mentre stabile risulta l'incidenza del tempo determinato (5-6) e in calo, invece, quelle a tempo indeterminato (da 4 a 2).

La **tab. 17** propone il cammino inverso. Infatti si osserva la distribuzione delle assunzioni negli anni antecedenti realizzate dalle imprese esordienti nel 2005 nel somministrato: il ricorso al lavoro somministrato sembra ridurre anzitutto quello al tempo determinato, mentre il calo delle assunzioni a tempo indeterminato appare, in qualche misura, indipendente dall'accesso al lavoro somministrato.

Tab. 17 - Aziende che ricorrono al contratto di somministrazione per la prima volta nel 2005 e composizione delle assunzioni nell'anno e nei precedenti

	Aziende che hanno realizzato assunzioni nell'anno osservato	Assunzioni					Somministrazione	Media di missioni somministrate per azienda	Quota missioni somministrate su totale assunzioni
		Totali	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Apprendistato	Formazione lavoro			
2000	1.315	8.061	3.224	3.438	1.160	239	-	0,0%	
2001	1.387	8.712	3.787	3.582	1.144	199	-	0,0%	
2002	1.512	9.991	4.755	3.800	1.220	216	-	0,0%	
2003	1.746	10.270	5.208	3.755	1.131	176	-	0,0%	
2004	2.112	12.571	6.595	4.564	1.361	51	-	0,0%	
2005	4.556	31.518	8.431	7.409	1.715	61	13.902	3,05	44,1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

4. Le agenzie fornitrici

Nel periodo è cresciuta continuamente la diffusione degli sportelli delle agenzie fornitrici: risultavano meno di 200 nel 1998 mentre attualmente sono circa 800. La fase di crescita più intensa si è conclusa nel 2001. Si può stimare una media di 100 missioni per sportello.

Alla diffusione degli sportelli si è accompagnata una riduzione della quota di imprese servite dalle prime due fornitrici (è scesa dal 46% del 2000 al 34% del 2002 e analogo è il trend se osserviamo la quota detenuta dalle prime cinque o dalle prime dieci). La quota di missioni attivate e di lavoratori utilizzati rimane comunque elevata: rispettivamente 44% e 40% nel 2002 per le prime due fornitrici o 59% e 57% per le prime cinque.

11. Non è scorponabile la quota di questa riduzione di attività dovuta a cessazione dell'attività aziendale (per chiusura o assorbimento in altre imprese).

5. L'impatto della legge 30/2003

La legge 30/2003 è intervenuta assai marginalmente sul lavoro somministrato. Essa infatti si è sostanzialmente limitata a:

- innovarne la denominazione, con il passaggio dalla precedente dizione di “lavoro interinale” a quella attuale di “lavoro somministrato”;
- prevedere la possibilità dello staff leasing, vale a dire la possibilità di somministrazione a tempo indeterminato.

Nei dati disponibili per il Veneto fino al 2005 non si trova traccia alcuna di applicazione dello staff leasing, né dalle interviste realizzate si sono ricavate indicazioni su casi di effettiva sperimentazione del nuovo strumento.

4. IL LAVORO A CHIAMATA O LAVORO INTERMITTENTE¹²

1. Introduzione

Il lavoro a chiamata (o intermittente) è tra le più controverse fattispecie contrattuali introdotte dalla legge 30/2003 e dal decreto lg.vo 276 del 2003. Esso viene definito come “il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa”¹³.

La messa a disposizione riguarda determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (individuata dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (individuati dal Dlgs 276/2003).

Il contratto di lavoro, che può essere a tempo determinato o indeterminato, può essere stipulato da qualunque impresa, con qualunque lavoratore per un certo numero di prestazioni (riprese, in assenza ed in attesa di una regolamentazione nei contratti collettivi, da un Regio decreto del 1923 ed essenzialmente riferite a lavori per loro natura discontinui). Indipendentemente dal tipo di prestazione, può essere stipulato da lavoratori con meno di 25 o con più di 45 anni e per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie)¹⁴.

Il contratto di lavoro a chiamata può, ma non deve, prevedere la corresponsione al lavoratore di un'indennità di disponibilità.

Tenuto conto della presenza e delle caratteristiche dell'eventuale indennità di disponibilità, la fattispecie del lavoro a chiamata in realtà è articolabile in tre diversi casi:¹⁵

- a. un primo caso è quello in cui il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata che giunga con il preavviso pattuito (non inferiore ad un giorno) e in cambio percepisce un'indennità di disponibilità;
- b. una seconda variante è quella in cui il lavoratore non assume l'obbligo di rispondere alla chiamata (e pertanto non percepisce alcuna indennità). In tal caso la stipula iniziale del contratto a chiamata è una sorta d'accordo preliminare rispetto ad un contratto che si perfeziona (facendo propri i contenuti dell'accordo preliminare) solo nel momento (eventuale) in cui il lavoratore venga chiamato e risponda positivamente;¹⁶
- c. una terza variante è infine quella in cui l'eventuale prestazione lavorativa debba essere svolta in periodi normalmente non lavorativi (il fine settimana, le ferie estive o quelle natalizie) e l'indennità di disponibilità, corrisposta “solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro”, si configura come una maggiorazione retributiva.

12. Questo saggio integra ed aggiorna con i dati disponibili fino al luglio 2006 i primi materiali già presentati in Veneto Lavoro (2006), pp. 238-242 e Ministero del lavoro (2006), pp. 112-119.

13. La fattispecie riprende i contenuti di un'ipotesi di accordo definita in precedenza alla Zanussi e fortemente osteggiata da una parte del movimento sindacale.

14. Cfr. in proposito la nota ministeriale del 12 luglio 2004, confermata dal Dlgs 251/2004 (correttivo del Dlgs 276/2003), nonché la l. 14 maggio 2005 n. 80 che ha sancito la possibilità, inizialmente sperimentale, di stipulare il contratto con i lavoratori di età inferiore ai 25 anni o superiore ai 45 anni, indipendentemente dal tipo di attività svolta e dal possesso di requisiti particolari quali lo stato di disoccupazione o l'iscrizione nelle liste di mobilità.

15. Cfr. in proposito Pirrone, Sestito (2006).

16. Cfr. Vincieri (2005).

Di seguito si analizzeranno i dati disponibili sul lavoro a chiamata desunti dalle comunicazioni di assunzione ai Centri per l'impiego nel Veneto. Essi, va ricordato, presentano diversi limiti.¹⁷ Innanzitutto non vi è modo alcuno di distinguere tra le tre varianti prima descritte (anche se indicazioni indirette sulle stesse sono desumibili guardando ai settori interessati; cfr. oltre). In secondo luogo i dati derivano dalle segnalazioni obbligatorie nel momento dell'assunzione, che nel caso in questione è il momento della stipula dell'accordo iniziale, e derivano, nelle more di una ridefinizione complessiva della modulistica in questione (pur prevista già dal d. lg.vo 297 del 2002), da un'esplicitazione da parte delle aziende, all'interno dell'usuale modello di comunicazione delle assunzioni (C/ASS), della tipologia contrattuale attivata facendo riferimento alle previsioni del d.lgvo 276/2003. Ciò significa che è possibile dire se un accordo di lavoro a chiamata è stato stipulato, ma non dire se e quando prestazioni lavorative siano poi state effettivamente svolte, con implicazioni sia sulle statistiche (perché un lavoratore che poi non venga chiamato non dovrebbe rientrare nel novero degli occupati) sia sulle attività di vigilanza (perché si presta il fianco a pratiche elusive, ove l'impresa stipuli contratti a chiamata per "ufficializzare" lavoratori in nero a fronte del rischio di un intervento ispettivo).

2. Le assunzioni

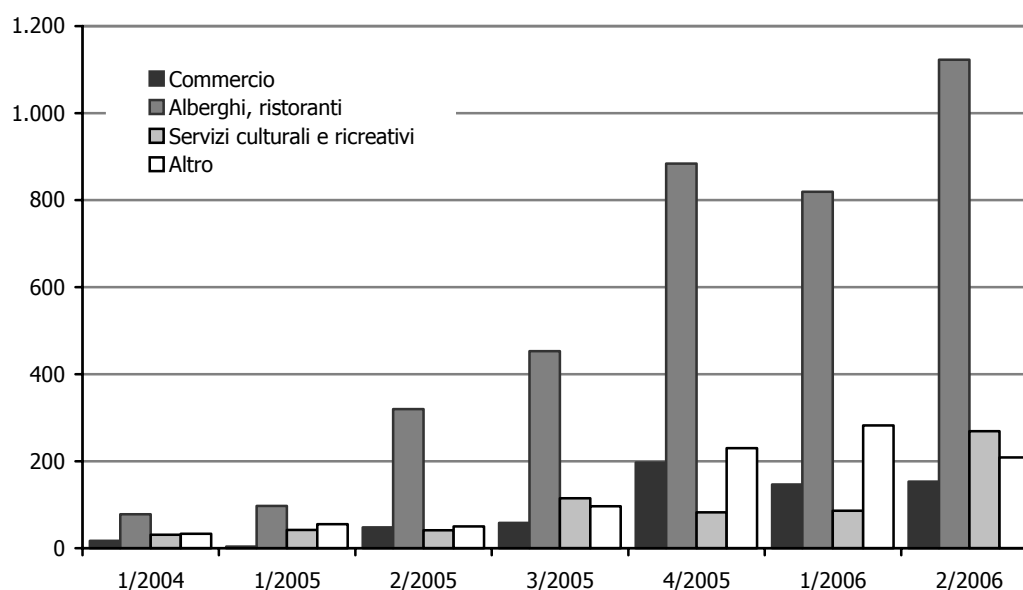
Dai dati disponibili, aggiornati al 31 luglio 2006, si ricava che le prime stipule sono della fine del 2004, ma ancora inferiori al centinaio per trimestre, e che il 2005 può essere considerato il primo anno di effettiva operatività dello strumento. Infatti il ricorso allo strumento rapidamente aumenta (**graf. 1**): nel primo trimestre 2005 le assunzioni complessive con lavoro a chiamata risultano quasi 200; superano le 400 nel secondo trimestre e sfiorano le 800 nel terzo; nel quarto superano le 1.300 e si confermano a tale livello nel primo trimestre 2006; infine nel secondo trimestre 2006 sfiorano le 1.800.

Complessivamente, fino al luglio 2006, le assunzioni con contratto di lavoro a chiamata (d'ora in poi: CLCH) sono risultate in Veneto 6.169. Su base annua si può stimare un'incidenza sul totale delle assunzioni pari a circa l'1%. Elevatissima è la polarizzazione settoriale (**tab. 1**): poco meno di due terzi delle assunzioni a chiamata risultano realizzate dalle imprese del comparto alberghieristorazione; altri due addensamenti di rilievo si riconoscono nel commercio (10%) e nei servizi culturali e ricreativi (11%). Modestissima è la rilevanza nei settori industriali, i quali hanno attivato poco più del 5% del totale dei rapporti di lavoro intermittente.

La maggioranza dei CLCH stipulati (circa il 55%) è a tempo indeterminato.

17. Tra l'altro essi non sono frutto di quel sistematico monitoraggio che pure lo stesso decreto lg.vo 276/2003 aveva previsto (in particolare all'art. 17) e che è rimasto totalmente inattuato.

Graf. 1 - Lavoro a chiamata: distribuzione delle assunzioni per trimestre e settore



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor

Tab. 1 - Assunzioni con contratto a chiamata per sesso, settore e durata prevista. Veneto, 2004-2006*

	Maschi	Femmine	Totale	Comp. %
Agricoltura	14	6	20	0,3%
Industria	217	116	333	5,4%
Commercio	200	432	632	10,2%
Trasporti e logistica	127	20	147	2,4%
Credito, Attività professionali	85	50	135	2,2%
Servizi di pulizie	34	45	79	1,3%
Alberghi, ristoranti	1.376	2.512	3.888	63,0%
Servizi culturali e ricreativi	353	319	672	10,9%
Altri servizi personali e sociali	134	129	263	4,3%
Totale	2.540	3.629	6.169	100,0%
- Tempo determinato	1.079	1.624	2.703	43,8%
- Tempo indeterminato	1.461	2.005	3.466	56,2%

* Fino a luglio.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor

3. I lavoratori interessati

Le 6.169 assunzioni con CLCH hanno coinvolto 5.616 lavoratori: alcuni sono stati interessati da più di un'assunzione (**tab. 2**). Data la natura del contratto è perfettamente compatibile anche la contemporaneità delle assunzioni presso imprese diverse.

Dal punto di vista anagrafico, sono stati interessati soprattutto i giovani: la classe d'età modale è quella tra 20 e 24anni; l'età mediana è pari a circa 27 anni. Complessivamente gli under 24 rappresentano circa il 40% dei lavoratori coinvolti, mentre gli over 45 sono circa il 15%; consistente è pure la quota dei lavoratori trentenni. Tranne che per le classi di età oltre i 50 anni, maggioritaria è la presenza di donne, con un picco del 65% proprio nella classe di età modale. L'incidenza dei lavoratori stranieri è modesta e pari a poco più del 9%.

Tab. 2 - Lavoratori assunti. Totale e con contratto a chiamata. Veneto

	Lavoratori assunti con contratto a chiamata 2004-2006*					Lavoratori assunti totali 2005	
	Maschi	Femmine	Totale	Comp. %	% donne	Comp. %	% donne
15_19	220	422	642	11,4%	65,7%	8,4%	34,2%
20_24	538	992	1.530	27,2%	64,8%	17,2%	44,7%
24_29	404	550	954	17,0%	57,7%	17,6%	45,9%
30_39	457	679	1.136	20,2%	59,8%	29,6%	45,0%
40_44	168	274	442	7,9%	62,0%	10,5%	47,9%
45_49	78	131	209	3,7%	62,7%	7,2%	48,3%
50_59	212	206	418	7,4%	49,3%	7,7%	45,4%
Over 60	193	92	285	5,1%	32,3%	1,8%	29,9%
Totale	2.270	3.346	5.616	100,0%	59,6%	100,0%	44,5%
- Italiani	2.063	3.024	5.087	90,6%	59,4%	77,3%	46,7%
- Stranieri	207	322	529	9,4%	60,9%	22,7%	36,9%

* Fino a luglio.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor

Dal confronto tra la distribuzione degli assunti con CLCH e quella degli assunti totali possiamo ricavare qual è la tipologia di lavoratori su cui il CLCH insiste particolarmente:

- innanzitutto essa mostra una spiccata caratterizzazione di genere: nella media degli assunti totali le donne incidono per il 45%; tra gli assunti con CLCH esse risultano il 60%;
- debole è invece la componente straniera: gli stranieri rappresentano il 23% degli assunti totali contro il 9% degli assunti con CLCH;
- infine, i giovani under 24 sono il 40% degli assunti con CLCH ma incidono solo per il 25% sugli assunti totali.

Questa fotografia dei lavoratori coinvolti nei CLCH può essere integrata con i risultati dell'analisi delle loro storie lavorative, soprattutto quelle antecedenti al CLCH, dal momento che l'analisi della storia successiva è per forza limitata a una casistica e a un tempo ridotto.

Tab. 3 - Lavoratori con un contratto a chiamata nel 2004-2006* per condizione precedente e ultima eventuale tipologia di contratto

	Nessun contratto precedente		Ultimo contratto rilevato					Totale
	Totale	di cui: mai presentata dichiarazione disponibilità	Contratto apprendistato	Contratto formazione lavoro	Contratto lavoro domiciliare	Contratto tempo determinato	Contratto tempo indeterminato	
Valori assoluti								
Italiani	1.301	1.216	566	55	1	1.875	1.289	5.087
Stranieri	139	128	39	1		199	151	529
Totale	1.440	1.344	605	56	1	2.074	1.440	5.616
Composizione %								
Italiani	26%	24%	11%	1%	0%	37%	25%	100%
Stranieri	26%	24%	7%	0%	0%	38%	29%	100%
Totale	26%	24%	11%	1%	0%	37%	26%	100%

* Fino a luglio.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor

Quanto alla storia lavorativa antecedente, si evidenzia che tra i 5.616 lavoratori implicati in CLCH (**tab. 3**) una quota minoritaria, anche se non irrisoria, pari al 26% è costituita da soggetti non documentati come occupati dipendenti in precedenza; pochissimi di essi, circa solo un centinaio, risultavano essere iscritti tra i disoccupati. Per questo gruppo (in cui sono inclusi numerosi studenti) il CLCH è dunque lo strumento di transizione dall'inattività o dal lavoro nero all'occupazione dipendente regolare. In maggioranza (vale a dire in quasi 4.200 casi) i lavoratori con CLCH risultavano aver già prestato il loro lavoro alle dipendenze. L'ultimo contratto rilevato – prima del CLCH – risultava in oltre il 50% dei casi un contratto a tempo determinato o di apprendistato; un terzo dei lavoratori risultava provenire da contratti a tempo indeterminato.

Tab. 4 - Veneto. Lavoratori assunti (2004-2006*) con contratto di lavoro per tipologia di contratto di lavoro antecedente

	Totale					di cui: con la medesima azienda				Quota % con la medesima azienda
	Apprendistato	Formazione lavoro	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	Apprendistato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	
Maschi										
15_19	35	0	35	11	81	7	11	2	20	25%
20_24	126	7	198	70	401	11	54	16	81	20%
24_29	35	4	180	100	319	2	40	15	57	18%
30_39	3	4	179	152	338	0	45	21	66	20%
40_49	0	0	75	89	164	0	25	12	37	23%
Over 50	0	0	89	146	235	0	50	59	109	46%
Totale	199	15	756	568	1.538	20	225	125	370	24%
Femmine										
15_19	52	0	58	22	132	14	26	15	55	42%
20_24	182	3	299	139	623	29	114	50	193	31%
24_29	53	5	204	160	422	6	58	32	96	23%
30_39	0	6	263	210	479	0	85	25	110	23%
40_49	0	0	149	109	258	0	64	28	92	36%
Over 50	0	0	114	70	184	0	69	32	101	55%
Totale	287	14	1.087	710	2.098	49	416	182	647	31%
Totale										
15_19	87	0	93	33	213	21	37	17	75	35%
20_24	308	10	497	209	1.024	40	168	66	274	27%
24_29	88	9	384	260	741	8	98	47	153	21%
30_39	3	10	442	362	817	0	130	46	176	22%
40_49	0	0	224	198	422	0	89	40	129	31%
Over 50	0	0	203	216	419	0	119	91	210	50%
Totale	486	29	1.843	1.278	3.636	69	641	307	1.017	28%

* Fino a luglio.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor

Per quasi il 90% dei lavoratori con storia precedente, si è potuto verificare se l'azienda che attiva il CLCH è la medesima con cui già intercorreva un rapporto di lavoro. Tale fattispecie è verificata nel 31% dei casi per le donne e nel 24% dei casi per i maschi: la continuità lavorativa presso la medesima azienda, pur cambiando contratto, è dunque un evento significativamente frequente. Nella maggior parte dei casi il passaggio è da tempo determinato a CLCH ma non mancano affatto casi di passaggio (tramite dimissioni, evidentemente) dal tempo indeterminato al CLCH (**tab. 4**). Nel caso del passaggio a CLCH presso la medesima azienda il tempo di attesa è in genere breve, nel

30% dei casi inferiore a un mese; i tempi si allungano invece per i lavoratori transitati al CLCH cambiando azienda: per due terzi di essi la distanza dalla precedente conclusione di un rapporto di lavoro supera i sei mesi (**tab. 5**).

Pur entro una finestra di osservazione così contenuta, si osserva un numero discreto di transizioni dopo il CLCH. Circa 800 sono i lavoratori passati ad altro contratto, il 20% presso la medesima azienda, quasi tutti (oltre l'80%) a tempo determinato (**tab. 6**). Più frequente è il passaggio ad un contratto a tempo indeterminato per i lavoratori che cambiano azienda: in tal caso infatti per circa il 25% dei casi si può parlare di un percorso di stabilizzazione; la tipologia di transizione più frequente rimane comunque quella al tempo determinato in senso stretto, mentre non rari sono i passaggi sia al lavoro somministrato che all'apprendistato.

Tab. 5 - Veneto. Lavoratori assunti con contratto di lavoro a chiamata (2004-2006*) per tempo intercorrente dalla conclusione del contratto di lavoro precedente

	Con diversa azienda	Con la medesima azienda	Totale
A. Valori assoluti			
Meno di un mese	268	307	575
Da uno a tre mesi	308	183	491
Da tre a sei mesi	358	195	553
Oltre i sei mesi	1.685	332	2.017
Totale	2.619	1.017	3.636
B. Composizione %			
Meno di un mese	10%	30%	16%
Da uno a tre mesi	12%	18%	14%
Da tre a sei mesi	14%	19%	15%
Oltre i sei mesi	64%	33%	55%
Totale	100%	100%	100%

* Fino a luglio.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor

Tab. 6 - Lavoratori assunti con contratto di lavoro a chiamata (2004-2006*) successivamente transitati ad altro contratto

	Presso la medesima azienda			Presso altra azienda			Totale		
	Italiani	Stranieri	Totale	Italiani	Stranieri	Totale	Italiani	Stranieri	Totale
Contratto di apprendistato	4	1	5	45	5	50	49	6	55
Contratto a tempo determinato	107	11	118	289	33	322	396	44	440
Contratto a tempo indeterminato	19	2	21	129	30	159	148	32	180
Contratto di somministrazione				74	22	96	74	22	96
Totale	130	14	144	537	90	627	667	104	771

* Fino a luglio.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor

4. Le aziende coinvolte

Considerando le aziende, risultano poco più di 2.000 quelle che nell'anno compreso tra il 1 luglio 2005 e il 30 giugno 2006 hanno attivato CLCH: in media 2,5 rapporti di tipo *job on call* per ciascuna azienda (**tab. 7**). Le aziende ricorrenti a CLCH sono meno del 2% del totale delle aziende che hanno attivato assunzioni.

Tab. 7 - Aziende che hanno fatto assunzioni con job on call tra il 1 luglio 2005 e il 30 giugno 2006 per composizione delle assunzioni nel periodo precedente

	Da luglio 2003 a giugno 2004	Da luglio 2004 a giugno 2005	Da luglio 2005 a giugno 2006
A. Valori assoluti			
Contratto di apprendistato	829	938	596
Contratto di formazione lavoro	20	6	
Contratto a tempo determinato	13.861	13.419	9.389
Contratto a tempo indeterminato	2.433	3.418	2.436
Lavoro a chiamata (determinato)		141	2.302
Lavoro a chiamata (indeterminato)	2	211	2.804
Somministrazione	1.175	1.405	1.576
Totale assunzioni	18.320	19.538	19.103
Aziende assumentri	980	1.263	2.029
B. Composizione %			
Contratto di apprendistato	5%	5%	3%
Contratto formazione lavoro	0%	0%	0%
Contratto tempo determinato	76%	69%	49%
Contratto tempo indeterminato	13%	17%	13%
Lavoro a chiamata (determinato)	0%	1%	12%
Lavoro a chiamata (Indeterminato)	0%	1%	15%
Somministrazione	6%	7%	8%
Totale assunzioni	100%	100%	100%
Media assunzioni per azienda attiva	19	15	9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor

Le aziende utilizzatrici di CLCH hanno realizzato contemporaneamente, nell'arco del medesimo periodo di tempo, oltre 14.000 assunzioni, soprattutto a tempo determinato (9.389). Per le aziende che vi hanno fatto ricorso i CLCH (sia a tempo determinato che indeterminato) hanno rappresentato, dunque, il 27% delle assunzioni totali realizzate nel corso dell'anno osservato.

Con riferimento sempre alle medesime aziende, si può osservarne – per contestualizzare meglio l'impatto del CLCH – la distribuzione delle assunzioni per tipologia contrattuale nei due anni antecedenti.¹⁸ In particolare si verifica che l'attivazione del CLCH ha ridotto significativamente la quota delle assunzioni a tempo determinato mentre quella delle assunzioni a tempo indeterminato nell'ultimo anno esaminato è ritornata al 13%, come già tra il 2003 e il 2004 (era arrivata al 17% tra il 2004 e il 2005). Modesto e in ulteriore calo risulta il ricorso all'apprendistato; in leggera crescita invece appare l'utilizzo del lavoro somministrato, passato nel triennio osservato dal 6 all'8%. In definitiva, le oltre 5.000 assunzioni con CLCH sembrano, almeno a questo stadio dell'analisi, aver sostituito e forse anche ridotto (perché un'unica stipula potrebbe aver sostituito più contratti distinti) soprattutto l'utilizzo dei contratti a tempo determinato (diminuiti di 4.000 unità). La semplificazione rispetto al precedente uso ripetuto dei contratti a tempo determinato è particolarmente evidente per i comparti, come quello alberghiero, dove i contratti potevano essere di durata anche solo giornaliera.

18. Considerando sempre il periodo da luglio a giugno dell'anno successivo. Ovviamente non tutte le aziende che hanno assunto con CLCH tra il 2005 e il 2006 hanno effettuato assunzioni anche negli anni precedenti.

5. Nota conclusiva

I dati presentati sono tra i primi disponibili in Italia da fonte amministrativa e ci hanno consentito di precisare con accuratezza le quantità di CLCH attivate e alcune fondamentali caratteristiche dei lavoratori e delle aziende interessate.

Resta ancora da lavorare e da approfondire la verifica di come e quanto la semplificazione, insita nella stipula di unico contratto al posto di una pluralità di contratti a termine, eserciti un impatto positivo sulla domanda di lavoro, quanto meno in termini di ufficializzazione della stessa o, al contrario, presti il fianco a pratiche elusive delle azioni di contrasto del lavoro nero.

Con riguardo alle strategie del lavoratore ci si deve interrogare se la focalizzazione dell'attenzione del lavoratore su un unico datore di lavoro, pur senza assunzione di un obbligo di risposta alla chiamata eventuale (e quindi senza connessa indennità di disponibilità), ne limiti il raggio d'azione sul mercato, a discapito di possibili altre alternative lavorative.

5. IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Premessa

Il contratto di lavoro part time costituisce uno strumento consolidato nell'ordinamento del mercato del lavoro italiano. Introdotto nel 1984 con la l. 863/84, il suo utilizzo ha conosciuto una rapida e veloce ascesa, in parallelo con la crescente partecipazione al lavoro da parte delle donne e con l'espansione delle attività di servizio, che maggiormente ricorrono a questo istituto contrattuale.

Anche per queste ragioni, al lavoro a tempo parziale viene in genere attribuita una funzione rilevante nel perseguimento delle linee guida della Strategia Europea per l'occupazione (SEO), grazie al contributo che esso può dare all'incremento dei livelli di partecipazione al mercato del lavoro e all'attrazione o al mantenimento nell'occupazione di particolari segmenti dell'offerta di lavoro quali le donne, i giovani e la popolazione anziana.

Già modificato con il dlgs 61 del 2000, che aveva permesso di superare diversi aspetti di rigidità della disciplina originaria, l'istituto è stato oggetto d'intervento anche da parte del dlgs 276/2003. Quest'ultimo ha introdotto una maggiore flessibilità per le imprese nella gestione dell'orario di lavoro attraverso la previsione di minori vincoli per la richiesta di prestazioni di lavoro supplementare, di lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. Il dlgs 276/2003 ha rinviato inoltre ai contratti collettivi la definizione dei limiti, delle causali (per il lavoro supplementare), delle condizioni e delle modalità (per il lavoro elastico e flessibile), oltre che delle sanzioni previste per il ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile.

Le principali modifiche introdotte riguardano quindi le modalità specifiche d'espletazione delle prestazioni lavorative e la loro possibile variazione nel corso del tempo e risultano pertanto difficilmente "catturabili" e misurabili attraverso le informazioni statistiche correnti. Tanto più che, scontando i tempi con i quali le istituzioni del mercato del lavoro recepiscono le novità introdotte nell'ordinamento giuridico, nel mercato del lavoro italiano al momento "coesistono diverse discipline contrattuali che fanno riferimento, di volta in volta, alla legislazione ante 2000, a quella del 2001, alle ultime novità introdotte" (Isfol, 2005, p. 11). Su tale quadro di variabilità si innestano poi le specifiche discipline introdotte attraverso la contrattazione tra le parti sociali, il cui spazio di intervento arriva a riguardare parti salienti della normativa generale.¹⁹

Costituisce pertanto solo parzialmente un vantaggio il fatto che, rispetto ad altri istituti contrattuali introdotti o modificati a seguito della legge 30, il lavoro part time sia da tempo oggetto di rilevazione all'interno delle indagini sulle forze lavoro e che in merito si disponga di un quadro statistico informativo consolidato. Bisogna infatti tener conto anche dei seguenti aspetti che limitano e vincolano una lettura del fenomeno part time nel nostro Paese, soprattutto in una prospettiva di analisi dell'impatto della legge 30/2003:

19. Per una organica trattazione di questi aspetti si rinvia a Isfol (2005).

1. nelle indagini Istat viene rilevato l'insieme del lavoro ad orario ridotto (individuato sulla base di una autodichiarazione da parte dei soggetti intervistati e non con riferimento oggettivo all'effettivo orario di lavoro o alla tipologia contrattuale applicata), con riferimento tanto al lavoro autonomo che dipendente e, all'interno di quest'ultimo, tanto al comparto pubblico che a quello privato dell'economia; in larga parte della produzione corrente dell'Istat queste articolazioni interne all'aggregato dell'occupazione con orario ridotto non sono garantite; pertanto solo sulla base di specifiche elaborazioni a partire dai microdati individuali è praticabile una lettura puntuale del fenomeno;
2. in secondo luogo, proprio al momento dell'entrata in vigore della nuova normativa si è realizzato il passaggio dalla vecchia rilevazione trimestrale delle forze di lavoro (Rtfl) alla nuova rilevazione continua (Rcfl), passaggio che ha creato una forte discontinuità nella serie dei dati rendendo problematica la lettura dei trend più recenti.

Cercheremo di fare i conti con questo insieme di vincoli/problemi ricorrendo tanto ai dati Istat che a quelli amministrativi organizzati nel database Giove 2006.

Più precisamente, nella prima parte di questo capitolo prenderemo in considerazione innanzitutto le informazioni desumibili dalle indagini sulle forze di lavoro per valutare la consistenza e le dinamiche dell'occupazione a tempo parziale nel suo complesso, cercando di capire gli effetti "distorsivi" introdotti con la nuova rilevazione continua rispetto alla serie precedente.²⁰ Successivamente approfondiremo le caratteristiche dei lavoratori interessati e delle forme di impiego del part time, con riferimento alla sola componente dipendente per la quale valgono gli effetti della recente ridefinizione delle regole che presiedono l'applicazione dell'istituto contrattuale (senza tuttavia poter distinguere l'occupazione nel settore pubblico, dove in effetti non si applica la nuova disciplina).

Nella seconda parte del capitolo si punterà ad approfondire le tendenze più recenti con riferimento ai dati amministrativi desunti da Giove 2006, ed in particolare ai flussi di assunzione e trasformazione dei rapporti di lavoro. In questo caso risulteranno più stringenti sia il riferimento al solo comparto del lavoro dipendente privato, sia alla specifica natura contrattuale dell'orario di lavoro, potendo inoltre leggere tanto le modificazioni del regime di tempo applicato ai rapporti di lavoro in essere (passaggi da part time a full time e viceversa) quanto le relazioni tra tipologie contrattuali di lavoro e modulazioni d'orario.

In conclusione proporremo alcune valutazioni di sintesi sul possibile impatto avuto dalla legge Biagi.

2. Il part time in Veneto secondo le indagini sulle forze di lavoro

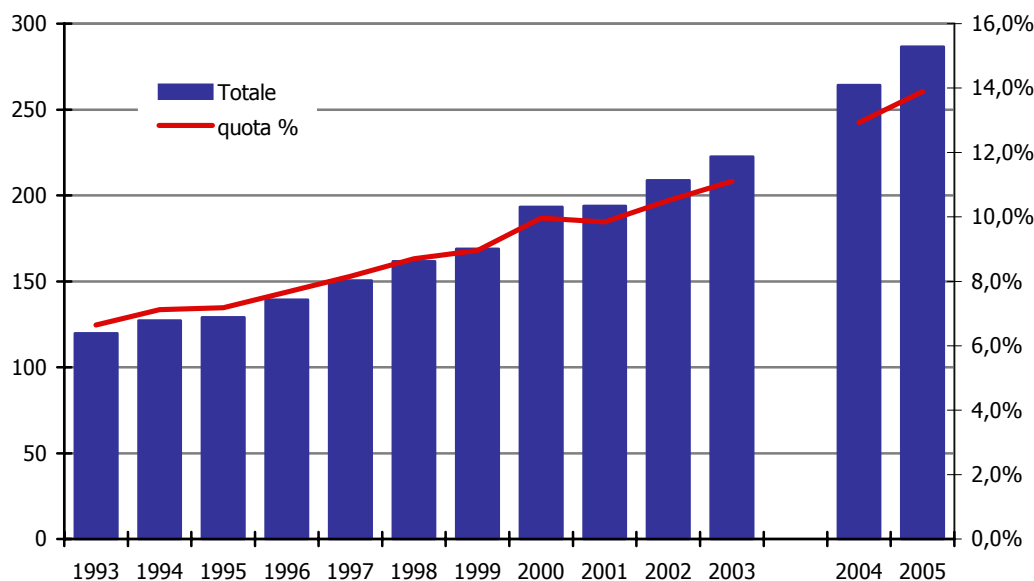
2.1. Dimensioni ed evoluzione dell'utilizzo del part time

Nel 2005 gli occupati part time in Veneto risultavano pari a 287mila unità e registravano un'ulteriore significativa crescita annua (+23mila) dopo quella, di entità quasi doppia, segnalata tra il 2003 e il 2004 (+42mila), in concomitanza con l'entrata a regime della nuova rilevazione continua delle forze di lavoro. Ma anche tralasciando, per un momento, gli ultimi due anni, per i quali possono pesare

20. Di seguito si farà riferimento ai dati di media annuale desunti per il periodo 1993-2003 dalla Rtfl e per gli ultimi due anni, 2004 e 2005, dalla Rcfl.

eccessivamente gli effetti delle innovazioni apportate all'indagine Istat, la crescita del lavoro a tempo parziale appare rilevante e ha contribuito in misura significativa all'incremento complessivo dell'occupazione (**graf. 1**): tra il 1993 e il 2003 i *partimers* sono cresciuti più di quanto non abbiano fatto gli occupati a tempo pieno (103mila contro 98mila unità) e, conseguentemente, la loro quota sull'occupazione totale è passata dal 6,6% all'11,1%, per attestarsi poi al 13,9% nel 2005.²¹

Graf. 1 - Veneto: occupati part time (in 000) e quota sull'occupazione totale. 1993-2005



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI e RcfI

La componente prevalente e di gran lunga più dinamica dell'occupazione a tempo ridotto è costituita dal lavoro dipendente, che negli ultimi anni rappresenta il 78% degli occupati part time rispetto alla quota del 61% registrata nel 1993. E non a caso è in riferimento alla posizione nella professione che risultano meglio apprezzabili da una parte l'espansione, sia in termini assoluti che relativi, dell'occupazione a tempo parziale, e dall'altra gli effetti di aggiustamento indotti negli ultimi due anni dalla RcfI. Così, con riguardo ai tassi specifici di part time per posizione nella professione (**graf. 2**) emerge che:

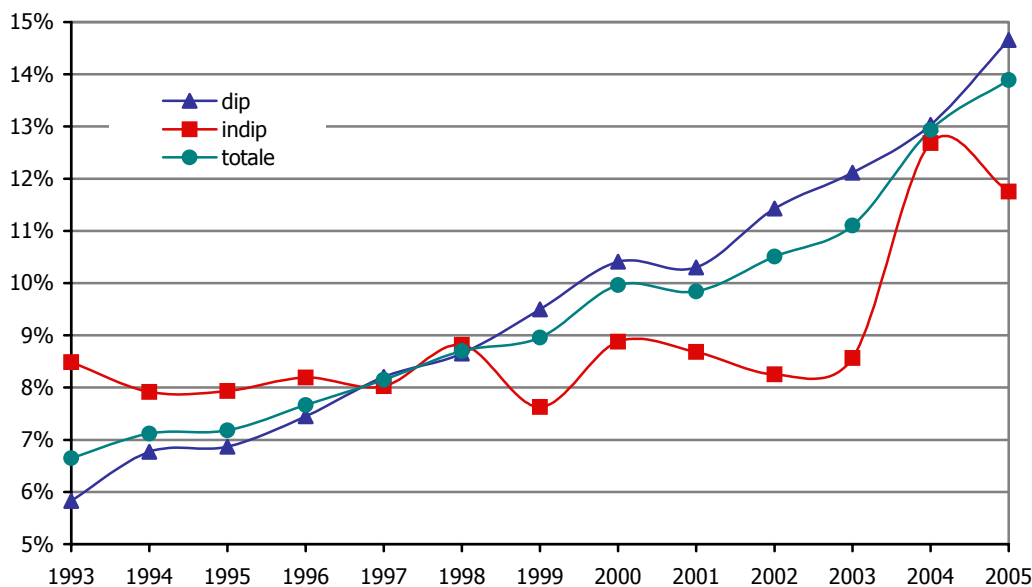
- per quanto concerne il lavoro autonomo, mentre i dati rilevati dalla RtfI segnalano una relativa stabilità del tasso specifico, con valori intorno all'8% (con il minimo del 7,6% nel 1999 e il massimo dell'8,9% l'anno successivo), la RcfI mostra una forte impennata del tasso negli ultimi due anni (di ben quattro punti percentuali);²²

21. Non vi sono certo ragioni per ritenere che l'attuale modalità di rilevazione dell'indagine sulle forze di lavoro risulti meno precisa ed accurata rispetto al passato anche per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale; se non altro perché, proprio in quanto forma flessibile di impiego, come per i rapporti a termine, una rilevazione effettuata in forma continuativa durante tutto l'anno permette di cogliere meglio situazioni occupazionali discontinue o di breve periodo. D'altra parte risulta evidente il salto di continuità creato dalla nuova indagine, salto che tra l'altro la ricostruzione della serie, effettuata con riferimento al part time solo a livello nazionale, tende a stemperare eccessivamente, attribuendo retrospettivamente oltre un milione di occupati part time in più all'anno. L'effetto è quello di ridurre il contributo positivo del lavoro a tempo parziale alla variazione occupazionale complessiva realizzata a partire dai primi anni '90 e di innalzare il tasso di part time già nella prima metà del decennio scorso, da una quota pari a circa il 6% ad una superiore all'11%.

22. Un andamento del genere si presenta, leggermente amplificato, anche a livello nazionale: rispetto al dato veneto il tasso medio italiano si presenta di circa due punti più basso in base alla vecchia rilevazione (con un'oscillazione tra il mi-

- per quanto riguarda l'occupazione alle dipendenze, la crescita del tasso di part time appare più lineare e progressiva, dal 5,8% del 1993 all'11,1% del 2003 fino al 14,7% del 2005.

Graf. 2 - Veneto: tasso di part time per posizione nella professione. 1993-2005



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI e RcfI

In relazione al lavoro dipendente, dunque, la rivalutazione operata dall'Istat appare apprezzabile ma non tale da rendere completamente fuorviante un confronto temporale della serie ed anzi tale da giungere a valori maggiormente attendibili rispetto al passato²³, a differenza di quanto emerge invece con riferimento al totale, per effetto della forte discontinuità registrata dalla componente di lavoro indipendente, sulla quale andrebbe effettuata una più accurata analisi.²⁴

Tali evidenze agevolano il presente lavoro che, come accennato in precedenza, focalizza l'attenzione sulla sola componente dipendente dell'occupazione, quella che meglio approssima il bacino potenziale di applicazione della regolamentazione normativa e contrattuale dell'orario di lavoro.

Prima di passare ad analizzare analiticamente le caratteristiche dell'occupazione part time, è utile focalizzare l'attenzione sugli anni più recenti e confrontare la consistenza e le dinamiche del lavoro a tempo parziale rilevate sulla base di fonti e di criteri di misurazione diversi (**tab. 1**): da una parte i dati delle forze di lavoro Istat, mantenendo la distinzione tra occupati totali e dipendenti e, tra questi ultimi, isolando gli impiegati nel comparto "pubblica amministrazione, scuola e sanità" (*proxy* per eccesso del lavoro nel settore pubblico) e quelli con contratto a termine; dall'altra, i dati

nimo del 6,3% rilevato nel 1993 e il massimo del 7,4% del 2000) e di mezzo punto più alto in base alla nuova indagine (12,3%).

23. In questa direzione vanno le valutazioni proposte da Pirrone (2006) nell'ultimo rapporto di monitoraggio del Ministero del Lavoro: sulla base del confronto condotto a livello nazionale tra l'occupazione dipendente part time rilevata dall'Istat e quella desunta dalla fonte Inps e organizzata in CLAP, l'autore rileva come la nuova indagine mostri una maggiore capacità di cogliere posizioni lavorative part time più instabili.

24. La serie ricostruita e pubblicata (ad oggi) dall'Istat riporta la distinzione per genere e per settore d'attività, ma non permette di distinguere tra occupazione dipendente e indipendente, distinzione che invece ci parrebbe più utile per valutare correttamente l'evoluzione del fenomeno.

desunti da Giove edizione 2006²⁵, distinguendo lo stock al 31 dicembre di ciascun anno, lo stock-flusso e i flussi di assunzione.

Tab. 1 - Occupati part time in Veneto: un confronto tra fonti e misure diverse: 2000-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005(*)
Valori assoluti in 000						
Istat (Rtfl - Rcfl)						
Totale occupati	193	194	209	222	264	287
- di cui dipendenti	143	145	161	174	192	222
--- di cui PA, scuola, sanità	30	33	33	38	43	45
--- di cui a tempo determinato	30	26	24	32	30	34
Giove 2006						
Stock al 31/12	89	103	118	133	151	161
Stock-flusso	122	142	160	182	206	215
Assunzioni	62	76	85	96	107	97
Incidenza % su totale						
Istat (Rtfl - Rcfl)						
Totale occupati	10,0%	9,8%	10,5%	11,1%	12,9%	13,9%
- di cui dipendenti	10,4%	10,3%	11,4%	12,1%	13,0%	14,7%
--- di cui PA, scuola, sanità	9,9%	10,5%	11,3%	13,2%	14,9%	16,1%
--- di cui a tempo determinato	27,1%	24,5%	23,0%	27,7%	21,5%	22,6%
Giove 2006						
Stock al 31/12	7,9%	8,8%	9,7%	10,9%	12,2%	13,0%
Stock-flusso	8,9%	10,1%	10,9%	12,2%	13,7%	14,5%
Assunzioni	11,4%	13,4%	14,5%	16,4%	18,5%	18,9%

(*) Dati non consolidati.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfl e Rcfl; Giove 2006

Possiamo notare che:

- per quanto riguarda le dimensioni complessive la distanza tra le due fonti appare consistente (seppure in riduzione nel tempo per effetto del progressivo aggiornamento della base dati Giove 2006) e tale da non essere imputabile alle sole diversità dell'universo di riferimento (l'assenza del lavoro pubblico nelle basi dati amministrative): al 2004 lo stock medio annuo rilevato dall'Istat è di 192mila contro 151mila unità misurate puntualmente a fine anno sulle basi amministrative;
- rispetto al dato di stock, lo stock-flusso mette in evidenza la presenza di un bacino di lavoratori coinvolto dal lavoro a tempo ridotto di circa 1/3 più grande e attestato ben oltre le 200mila unità;
- al di là delle differenze nei valori assoluti dell'occupazione, le variazioni annue di stock rilevate dalle due fonti risultano assai prossime (se non equivalenti) con riferimento agli anni 2002-2004; mentre nel 2005 la forte crescita registrata dalla Rcfl (+31mila unità) risulta tripla rispetto al dato (ricordiamo ancora parziale) di Giove;

25. Sui criteri di costruzione del database Giove cfr. Maurizio (2006). Si tenga conto che i dati di flusso di Giove relativi al 2005 risultano ancora provvisori e significativamente sottostimati. Inoltre bisogna tenere conto che i dati amministrativi tendono a includere solo parzialmente l'occupazione part time: in particolare non registrano quei contratti di lavoro stabili e di lungo periodo instaurati o trasformati a part time prima dell'avvio dell'informatizzazione dei Cpi (ovvero ante 1996-'97) e non oggetto successivamente di modifiche tali da dar luogo ad un flusso di comunicazione da parte dei datori di lavoro.

- il tasso specifico di part time conferma la leggera sottostima della base dati amministrativa rispetto alla fonte ufficiale; al 2005, comunque, sulla base della Rcfl risulta del 14,7% per il sottoinsieme dell'occupazione dipendente (a fronte del 13,9% complessivo), del 16,1% nel comparto "pubblica amministrazione, scuola e sanità", per sfiorare il 23% nell'insieme dei rapporti a termine; sulla base di Giove si passa dal 13% in termini di stock al 14,5% dello stock-flusso, fino al 19% dei flussi di assunzione registrati nel 2005.

La flessibilità oraria, già più elevata nell'ambito del lavoro alle dipendenze rispetto a quello autonomo, si associa dunque frequentemente ad altre forme di flessibilità contrattuale e costituisce un elemento di crescente rilievo nella mobilità in ingresso nel lavoro dipendente.

2.2. I lavoratori part time

È noto che il part time costituisce una forma d'occupazione diffusa soprattutto tra la forza lavoro femminile mentre risulta scarsamente frequente tra quella maschile. La **tab. 2** permette di esaminare la diversa incidenza dei due generi sull'occupazione dipendente a tempo parziale in funzione della classe d'età d'appartenenza dei soggetti.

Tab. 2 - Veneto. Occupati alle dipendenze con contratto part time per genere e classe d'età: valori assoluti (000) e tassi specifici. Anni 2000-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Valori assoluti						
Femmine						
15-24	11	10	9	11	12	13
25-34	41	39	44	43	41	52
35-49	56	62	73	83	97	112
50 e oltre	13	14	16	18	19	23
Totale	121	126	143	155	170	199
Maschi						
15-24	4	3	3	4	6	6
25-34	8	7	7	6	5	6
35-49	6	5	5	5	6	5
50 e oltre	4	4	4	4	5	6
Totale	22	19	19	18	22	23
Totale						
15-24	15	12	12	14	18	19
25-34	49	46	51	49	46	58
35-49	62	68	78	88	103	117
50 e oltre	17	19	20	22	24	29
Totale	143	145	161	174	192	222
Incidenza % su totale occupati						
Femmine						
15-24	12,2%	12,4%	12,7%	14,3%	16,0%	19,4%
25-34	18,8%	17,3%	19,6%	18,9%	19,4%	23,6%
35-49	24,3%	25,1%	28,6%	31,9%	33,5%	36,6%
50-64	21,9%	22,9%	24,0%	24,7%	25,8%	26,4%
65 e oltre	50,2%	19,3%	23,7%	20,0%	53,7%	53,1%
Totale	20,3%	20,4%	23,0%	24,3%	26,0%	29,5%
Maschi						
15-24	4,4%	2,8%	3,3%	4,3%	7,3%	7,4%
25-34	3,4%	2,9%	2,7%	2,5%	2,1%	2,6%
35-49	1,7%	1,6%	1,5%	1,4%	1,6%	1,4%
50-64	2,9%	3,6%	3,0%	2,6%	3,2%	4,1%
65 e oltre	17,9%	9,2%	15,0%	22,7%	27,3%	9,7%
Totale	2,8%	2,5%	2,4%	2,3%	2,7%	2,8%
Totale						
15-24	8,2%	7,2%	7,6%	9,0%	11,4%	12,9%
25-34	10,6%	9,8%	10,8%	10,3%	10,2%	12,7%
35-49	11,2%	11,6%	13,2%	14,7%	15,7%	17,0%
50-64	9,1%	10,3%	10,6%	10,8%	11,7%	12,5%
65 e oltre	30,9%	12,1%	17,2%	21,7%	31,7%	22,5%
Totale	10,4%	10,3%	11,4%	12,1%	13,0%	14,7%

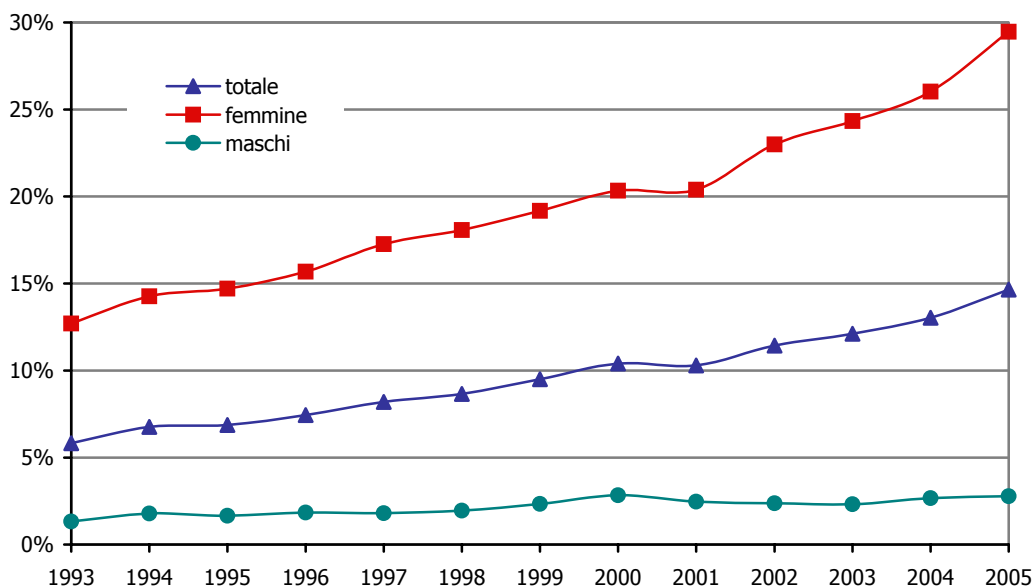
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI e Rcfl

Notiamo innanzitutto che al 2005 i contratti part time interessano il 29,5% delle occupate e appena il 2,8% degli occupati maschi. In Veneto quasi nove dipendenti part time su dieci sono rappresentati da donne (contro una media nazionale dell'83%); nella classe d'età centrale dei 35-49 anni le donne arrivano a coprire oltre il 95% dei partimers. L'associazione tra flessibilità dei tempi della presenza femminile al lavoro e ciclo di vita appare dunque evidente in un contesto che vede ancora le donne farsi carico dei problemi di cura familiare, e in primo luogo della crescita dei figli: l'82% delle donne in part time ha un'età compresa tra i 25 e i 49 anni; solo la classe 35-49 ne concentra il 56%.

Da notare che la "preferenza" (non sempre volontaria) per la riduzione d'orario risulta crescente, per quanto riguarda le donne, con riferimento a tutte le classi d'età, mentre tra gli uomini si segnala un incremento della disponibilità alla flessibilità oraria tra i soggetti collocati nelle fasi estreme del ciclo lavorativo, ed in particolare tra gli under 24enni che negli ultimi anni in esame presentano un tasso superiore al 7%.

Nel quadro di un ampliamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, l'incremento dell'esigenza e della disponibilità alla flessibilità oraria si legge chiaramente nella significativa crescita manifestata nel corso del tempo dell'incidenza dell'occupazione femminile part time sul totale del lavoro dipendente: basti notare che agli inizi degli anni '90 il tasso specifico si attestava al di sotto del 15%, un valore pari alla metà di quello odierno.

Graf. 3 - Occupazione dipendente in Veneto: tasso di part time per genere. Anni 1993-2005



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI e RcfI

Ma al di là degli eterogenei livelli di intensità dell'utilizzo dell'orario ridotto è interessante evidenziare le differenze di genere in rapporto alle linee evolutive del fenomeno (**graf. 3**). Mentre per gli uomini solo negli ultimi due anni si nota un apprezzabile incremento della quota di occupazione con orario ridotto, per le donne lo spartiacque che segna un sensibile incremento del lavoro part

time è rappresentato dagli anni 2000-2001, ovvero dall'entrata in vigore del dlgs 61/2000 e del successivo decreto integrativo (dlgs 100/2001) che sanciscono il superamento delle rigidità che connotavano la precedente disciplina dell'istituto. Il trend degli ultimi due anni (che ricordiamo riflette anche l'introduzione della rilevazione continua delle forze di lavoro) più che segnalare una netta discontinuità appare sul solco di tale tendenza.

2.3. I settori d'impiego

Accanto alla marcata femminilizzazione, una seconda e nota peculiarità del lavoro a tempo parziale è la sua prevalente connotazione terziaria (**tab. 3**). Infatti, per quanto sotto il profilo settoriale la crescita della flessibilità oraria risulti un fenomeno piuttosto generalizzato, la gerarchia dei diversi comparti produttivi appare significativamente diversa da quella relativa al complesso dell'occupazione. Basti pensare che l'industria in senso allargato copre appena 1/5 dell'occupazione dipendente a part time e presenta un'incidenza del lavoro a tempo ridotto che, seppur leggermente crescente, risulta sempre più lontana da quella media: il manifatturiero su attesta al 7,6%, mentre le costruzioni al 6,4%. Nel comparto industriale il lavoro part time continua dunque a costituire una forma scarsamente frequentata e ragionevolmente poco congeniale alle modalità di organizzazione del lavoro di fabbrica; rappresenta per lo più una evenienza "subita" da parte datoriale e concessa a fronte di motivazioni oggettive, per lo più legate alle stringenti esigenze di tempo extralavorativo imposte dalla maternità.²⁶

Tab. 3 - Veneto. Occupati alle dipendenze con contratto part time per settore d'attività: valori assoluti (000) e tassi specifici. Anni 2000-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Valori assoluti						
Agricoltura	3	2	2	1	3	2
Industria manifatturiera/estr.	32	34	36	41	35	42
Industria: costruzioni	2	3	3	2	5	6
Commercio e turismo	23	21	24	26	29	32
Servizi imprese	36	37	46	48	56	69
Servizi famiglie	18	16	17	17	22	26
PA, scuola,sanità	30	33	33	38	43	45
Totale	143	145	161	174	192	222
Incidenza % part time su totale						
Agricoltura	15,6%	11,2%	13,1%	8,1%	13,5%	10,2%
Industria manifatturiera/estr.	5,7%	6,1%	6,6%	7,4%	6,4%	7,6%
Industria: costruzioni	2,7%	3,7%	3,4%	2,3%	5,2%	6,4%
Commercio e turismo	15,4%	14,8%	15,7%	16,4%	17,6%	18,3%
Servizi imprese	16,2%	14,8%	17,7%	18,9%	18,4%	21,0%
Servizi famiglie	31,4%	27,9%	28,6%	27,0%	34,9%	39,0%
PA, scuola,sanità	9,9%	10,5%	11,3%	13,2%	14,9%	16,1%
Totale	10,4%	10,3%	11,4%	12,1%	13,0%	14,7%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfi e Rcfi

26. In questa direzione vanno anche le indicazioni emergenti dalle quote massime di part time previste dalla contrattazione collettiva nei comparti industriali, che tendono a proporre tetti pressoché fisiologici e capaci comunque di garantire la copertura dei tempi standard necessari alla produzione. Ma nella stessa direzione potrebbe leggersi anche la minore distanza che si registra in questo caso tra dati delle forze di lavoro e quelli amministrativi; si veda il paragrafo successivo.

Diverso il discorso relativo a molti comparti dei servizi. In particolare:

- i servizi alle imprese individuano, quantitativamente, l'ambito con maggiore capacità d'assorbimento di lavoratori part time; da soli coprono oltre il 30% dei dipendenti con orario ridotto e tra il 2000 e il 2005 hanno visto crescere il proprio peso relativo sul totale di ben cinque punti percentuali; su 100 dipendenti 21 sono a part time;
- i servizi alle famiglie costituiscono l'ambito con il più intenso utilizzo del lavoro ad orario flessibile, che copre una quota del 39% sull'occupazione dipendente; è inoltre il comparto che (insieme alle costruzioni) ha conosciuto la più elevata crescita negli ultimi due anni, in concomitanza con l'avvio della nuova indagine Istat;
- seguono infine il comparto del commercio e turismo, con un tasso del 18%, e quello dei servizi sociale e della pubblica amministrazione, con un tasso del 16%.

2.4. Part time: scelta o vincolo

L'indagine sulle forze di lavoro permette di esaminare anche le motivazioni, più o meno volontarie, che stanno alla base dell'occupazione part time. In Veneto per un occupato su quattro lavorare a part time non è il frutto di una scelta deliberata quanto piuttosto la conseguenza della mancanza di un'alternativa di impiego a tempo pieno (**tab. 4**). Tale situazione ricorre con maggiore frequenza tra gli uomini, tra i quali il part time involontario supera il 36,5%, rispetto al 23,4% delle donne. Negli ultimi anni, almeno a partire dal 2003, anche in Veneto²⁷ si assiste ad una crescita del peso delle condizioni involontarie, dopo una lunga fase che aveva visto un miglioramento della situazione (**graf. 4**); la forbice tra il profilo dei due generi rimane piuttosto costante, intorno ai dieci punti percentuali a sfavore degli uomini.

Tab. 4 - Dipendenti con contratto a tempo parziale in Veneto per motivazione del part time nel 2005

	Totale	Femmine	Maschi
Totale (v.ass.)	222	199	23
Non ha trovato un lavoro a tempo pieno	24,7%	23,4%	36,5%
Motivi del part time:			
Studia o segue corsi di formazione professionale	8,4%	6,4%	28,3%
Malattia, problemi di salute personali	5,0%	4,3%	11,7%
Per prendersi cura dei figli o familiari non autosuf.	62,9%	67,9%	11,2%
Svolge un secondo lavoro	2,1%	1,0%	13,1%
Altri motivi familiari	7,6%	8,1%	2,6%
Avere a disposizione più tempo libero	10,4%	9,4%	20,3%
Altri motivi personali	3,6%	2,7%	12,8%

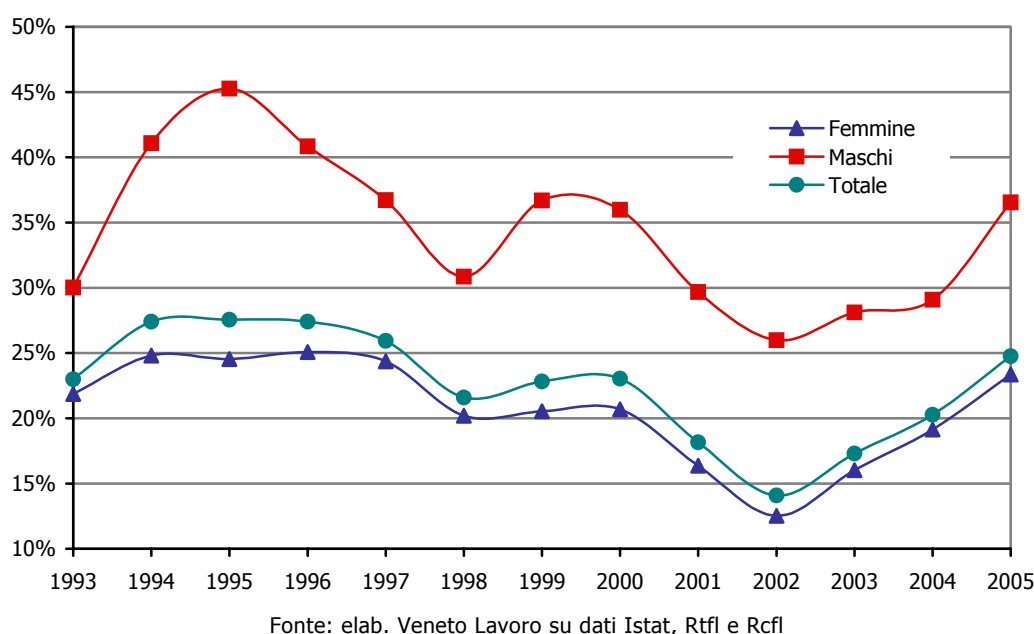
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfi e Rcfi

Queste differenze in chiave di genere rimangono e si specificano ulteriormente se guardiamo alle motivazioni del part time indicate da coloro che hanno scelto la flessibilità oraria:

27. Tale tendenza è stata rilevata anche a livello nazionale con riferimento all'universo complessivo del lavoro part time; si veda in merito Barbieri (2006).

- per gli uomini il part time tende prevalentemente a configurarsi come una scelta positiva e di realizzazione individuale, dettata nell'ordine da esigenze di conciliazione tra lavoro e percorsi di studio/formazione (28% contro il 6,4% delle donne), di disponibilità di più tempo libero (20,3% contro il 9,4%) o di svolgimento di un secondo lavoro (13% contro appena l'1% delle donne);
- viceversa, per tre donne su quattro il part time rappresenta una scelta dettata da esigenze di conciliazione con le attività di cura familiare: il 68% indica come motivo il prendersi cura dei figli o di familiari non autosufficienti mentre un altro 8% segnala altri motivi familiari; le medesime motivazioni, nell'insieme, non arrivano a coinvolgere neanche il 15% dei maschi.

Graf. 4 - Veneto, occupazione dipendente: quota % dei part time involontari sul totale per genere. Anni 1993-2005



3. Le dinamiche recenti del lavoro part time sulla base di Giove 2006: assunzioni, cessazioni e trasformazioni d'orario

3.1. Note preliminari sulla fonte

Come abbiamo notato in apertura, il riferimento ai dati amministrativi organizzati nel database Giove 2006 permette di delimitare in maniera più stringente l'analisi delle tendenze recenti del lavoro part time alla sola componente dell'occupazione dipendente del settore privato, oltre a consentire di isolare la condizione dei *partimers* con riferimento ai contenuti contrattuali piuttosto che alle autovalutazioni espresse dai soggetti intervistati, come avviene con l'indagine sulle forze di lavoro. La fonte amministrativa si rivela quindi particolarmente preziosa per valutare la pre-

senza di eventuali discontinuità nell'utilizzo dell'istituto, oltre che per precisare ulteriori aspetti relativi all'uso della flessibilità oraria.²⁸

Di seguito prenderemo in esame i flussi registrati nel mercato del lavoro regionale con riferimento alle assunzioni, alle cessazioni e alle trasformazioni che hanno comportato un cambiamento del regime di orario delle prestazioni lavorative, da part time a full time o viceversa.²⁹ Sempre con riferimento ai movimenti registrati negli anni esaminati, verranno inoltre isolati i lavoratori coinvolti e le imprese che utilizzano lavoro a regime d'orario ridotto.

3.2. Composizione e dinamiche dei flussi di lavoro a tempo parziale

La rilevanza crescente del lavoro part time è ben documentata dai flussi registrati negli ultimi anni e riportati nella **tab. 5** distintamente per il complesso della regione e per il sottoinsieme dei Cpi aggiornati, in modo da rendere conto meglio delle tendenze degli ultimi anni.

Tab. 5 - Flussi di assunzioni e cessazioni di rapporti a part time e trasformazioni d'orario in Veneto. Anni 1998-2005

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Totale Veneto (*)								
Valori assoluti								
Assunzioni	44.901	54.569	61.508	75.511	84.907	96.146	106.883	96.580
Cessazioni	34.138	44.047	50.801	63.744	72.670	83.247	91.166	88.663
Saldo	10.763	10.522	10.707	11.767	12.237	12.899	15.717	7.917
Quota sul totale:								
Assunzioni	10,2	11,3	11,4	13,4	14,5	16,4	18,5	18,9
Cessazioni	8,8	9,8	10,3	12,0	13,4	14,5	16,4	17,3
Trasformazioni								
da full time a part time	7.102	8.659	8.577	9.240	10.012	11.266	12.439	11.306
da part time a full time	4.413	5.995	6.654	7.566	7.306	8.568	9.554	9.292
Saldo	2.689	2.664	1.923	1.674	2.706	2.698	2.885	2.014
Saldo complessivo	13.452	13.186	12.630	13.441	14.943	15.597	18.602	9.931
Solo 37 Cpi aggiornati								
Valori assoluti								
Assunzioni	35.055	41.299	47.454	55.304	62.005	69.875	80.062	83.372
Cessazioni	26.704	33.406	38.894	46.641	52.200	59.631	69.313	75.109
Saldo	8.351	7.893	8.560	8.663	9.805	10.244	10.749	8.263
Quota sul totale:								
Assunzioni	10,1	10,8	10,8	12,6	13,6	15,5	17,6	18,7
Cessazioni	8,6	9,4	9,8	11,2	12,4	13,5	15,6	16,9
Trasformazioni								
da full time a part time	6.151	7.149	7.087	7.944	8.379	9.430	10.729	11.146
da part time a full time	3.971	5.196	5.661	6.482	6.032	7.234	8.178	9.082
Saldo	2.180	1.953	1.426	1.462	2.347	2.196	2.551	2.064
Saldo complessivo	10.531	9.846	9.986	10.125	12.152	12.440	13.300	10.327

(*) Per il 2005 dati provvisori.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

28. Pur scontando i problemi di aggiornamento della basedati, ai quali abbiamo fatto riferimento in apertura del presente rapporto.

29. Non riteniamo invece significativo l'esame dei mutamenti di orario che avvengono in situazioni di regime già ridotto, non tanto o non solo per la complessità che tale analisi comporterebbe, quanto soprattutto perché le comunicazioni in merito non risultano obbligatorie per le imprese e pertanto i dati raccolti dai Cpi risultano assai parziali.

Le assunzioni con contratti a tempo parziale, pari a circa 45mila nel 1998, sono progressivamente aumentate, attestandosi nel 2004 a circa 107mila; nello stesso periodo le cessazioni sono passate da poco più di 34mila ad oltre 91mila. Il saldo occupazionale appare sempre positivo e crescente: nell'ordine delle 10mila unità annue fino al 2000, di circa 12mila unità tra il 2002 e il 2003 e di quasi 16mila nel 2004. Con riferimento al 2005 il sottoinsieme aggiornato indica un ulteriore leggero incremento di entrambi i flussi accompagnato tuttavia, a parità di ambito di osservazione, da una riduzione del saldo complessivo: la parzialità d'aggiornamento della fonte non consente comunque di trarre conclusioni definitive in merito all'ultimo anno.

L'importanza via via più rilevante del fenomeno emerge con ancora maggiore evidenza dall'esame del peso del part time sui flussi complessivi, perché così si riesce a tenere conto anche degli effetti congiunturali sulla domanda di lavoro nel suo insieme. Considerando le assunzioni, i flussi part time passano da una quota del 10-11% della fine degli anni '90, ad oltre il 13% del 2001, per passare al 16% del 2003 ed arrivare a sfiorare infine il 19% nel 2005. Anche in questo caso si conferma come gli ultimi cinque anni siano stati tutti contraddistinti da un particolare dinamismo dell'utilizzo del part time, mentre non sembrerebbe emergere una particolare accelerazione a seguito dell'entrata in vigore del dlgs 276/2003.

Un elemento ulteriore di interesse emergente dall'esame dei dati amministrativi è relativo alla consistenza e al peso delle trasformazioni d'orario che in ciascun anno hanno interessato rapporti di lavoro in essere. Anche in questo caso si tratta di flussi quantitativamente crescenti nel tempo: le trasformazioni a part time sono passate da circa 7 mila nel 1998 a oltre 12 mila nel 2004 (per il 2005, guardando il sottoinsieme dei Cpi aggiornati, si segnala una ulteriore crescita in termini assoluti); i passaggi a full time a loro volta sono nello stesso arco temporale pressoché raddoppiati, da 4,4 mila a 9,5 mila unità. L'esito è, in misura abbastanza stabile nel tempo, un saldo favorevole al part time mediamente per ulteriori 2,5-3 mila unità l'anno; nel 2004 ciò porta l'incremento dei contratti a tempo ridotto a 18.600 unità.

3.3. *Le caratteristiche dei lavoratori coinvolti*

Quanto ai lavoratori interessati da assunzioni possiamo innanzitutto notare che il loro numero è cresciuto a ritmi comparabili con l'incremento complessivo dei flussi e risulta più che raddoppiato tra il 1998 e il 2004. Le loro caratteristiche anagrafiche (**tab. 6**) propongono un profilo simile a quello emerso dall'esame dei dati desunti dalle indagini sulle forze di lavoro; non mancano comunque alcune significative differenze:

- prevalgono nettamente le donne (tre ogni quattro assunti), ma il peso degli uomini appare in questo caso più consistente e crescente negli ultimi due anni;
- coerentemente con il maggiore peso dei nuovi ingressi nel mercato del lavoro, le classi di età più giovani risultano più consistenti; con riferimento al 2004, gli under 20enni sono l'8% del totale, i ventenni pesano per il 34,5%, mentre un altro 30% è costituito dai trentenni; i giovanissimi e i trentenni mantengono nel tempo la stessa quota sul totale, mentre declina il peso dei ventenni;

- sono i lavoratori più maturi, e tra questi in particolare le donne quarantenni, a registrare la crescita maggiore e ad incrementare il proprio peso relativo sul totale: i quarantenni pesano per quasi il 18% (erano circa il 14% nel 1998) mentre gli over 50 anni arrivano a sfiorare il 10% del totale (erano meno del 7%).

Tab. 6 - Lavoratori assunti con contratto part time in Veneto: principali caratteristiche. Anni 1998-2005

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005(*)
Totale								
Totale lavoratori	40.473	48.700	54.231	63.959	69.894	78.803	88.586	80.219
- esclusivi	32.537	38.612	42.172	49.816	53.768	61.076	69.214	63.256
- %	80,4%	79,3%	77,8%	77,9%	76,9%	77,5%	78,1%	78,9%
Età								
under 20 anni	2.970	3.702	3.986	5.216	5.894	6.325	7.068	6.284
20-29 anni	16.667	19.350	20.512	23.369	25.423	27.363	30.544	26.752
30-39 anni	12.397	14.865	17.462	20.162	21.729	23.859	26.586	24.179
40-49 anni	5.633	7.228	8.317	10.117	11.323	13.832	15.799	15.226
over 50 anni	2.806	3.555	3.954	5.095	5.525	7.424	8.589	7.778
Cittadinanza								
Italiani	38.003	45.253	49.295	57.041	59.590	63.840	71.412	64.156
Stranieri	2.470	3.447	4.936	6.918	10.304	14.963	17.174	16.063
Femmine								
Totale lavoratrici	30.763	37.087	41.248	47.855	51.336	57.810	63.095	56.933
- esclusive	25.055	29.849	32.695	38.089	40.615	46.186	50.719	46.367
- %	81,4%	80,5%	79,3%	79,6%	79,1%	79,9%	80,4%	81,4%
Età								
under 20 anni	1.869	2.296	2.504	3.173	3.519	3.904	4.351	3.799
20-29 anni	12.131	14.013	14.692	16.322	17.286	18.562	20.437	17.692
30-39 anni	10.112	12.203	14.327	16.329	17.294	18.761	20.057	18.035
40-49 anni	4.693	6.047	6.916	8.379	9.330	11.570	12.699	12.253
over 50 anni	1.958	2.528	2.809	3.652	3.907	5.013	5.551	5.154
Cittadinanza								
Italiane	29.521	35.240	38.427	43.755	45.022	47.723	52.561	46.897
Straniere	1.242	1.847	2.821	4.100	6.314	10.087	10.534	10.036

(*) Per il 2005 dati provvisori.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Vi sono comunque almeno altri due elementi di interesse che è possibile mettere in luce sulla base dei dati amministrativi. Il primo riguarda il peso dei lavoratori stranieri, che nel 2004 hanno superato le 17 mila unità e arrivano ormai a sfiorare il 20% del totale dei *partimers* (erano il 6% nel 1998); la crescita registrata negli anni esaminati ha interessato tanto la componente femminile che quella maschile, che in questo caso – coerentemente con le caratteristiche generali della presenza di forza lavoro immigrata nella regione – costituisce anche quella quantitativamente prevalente. Il part time non rappresenta comunque una forma di lavoro per la quale si registra una particolare specializzazione dei lavoratori stranieri, visto che il loro peso è leggermente inferiore a quello che essi manifestano sul complesso dei flussi nel mercato del lavoro veneto.

Un secondo aspetto ha a che vedere con le modalità con le quali i lavoratori si rapportano con il lavoro a part time, tenendo conto che ciascun lavoratore può sperimentare nel corso di ciascun anno di osservazione più rapporti di lavoro, non necessariamente tutti ad orario ridotto. In circa otto casi su dieci, in effetti, il part time rappresenta la forma esclusiva di assunzione, con una tendenza verso l'attenuazione di tale caratteristica; sono le donne a presentare una maggiore esclu-

sività, pressoché stabile nel periodo esaminato, mentre gli uomini risultano caratterizzati da una maggiore mobilità che li porta più facilmente ad intersecare anche occasioni di impiego full time.

3.4. Part time e tipologie contrattuali di lavoro

Ma come si relazione la flessibilità oraria con le altre forme di regolazione delle prestazioni lavorative? Le indagini Istat sulle forze di lavoro (si vedano in proposito i dati riportati in tab. 1) documentano come tra gli occupati dipendenti a part time, in effetti, i rapporti a tempo determinato pesino in misura non trascurabile (circa il 15%) e maggiore di quanto non accada per il complesso dell'occupazione dipendente, seppure nel corso degli ultimi cinque-sei anni si sia assistito ad una leggera flessione di tale incidenza. La combinazione tra orario ridotto e le diverse tipologie contrattuali è documentata nella **tab. 7**, che riporta il numero delle assunzioni part time per tipo di contratto e, in relazione a ciascuno di questi, la loro incidenza percentuale sul totale.

Tab. 7 - Veneto. Assunzioni part time per tipologia contrattuale applicata. Anni 1998-2005 (valori assoluti e incidenza sul totale)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005(*)
Totale								
Apprendistato	2.064	2.741	2.809	3.265	3.471	4.058	6.394	6.229
Cfl	1.585	1.207	829	935	696	525	118	50
Tempo determinato	18.978	23.997	27.423	33.116	36.857	42.431	48.812	44.458
Tempo indeterminato	22.078	25.392	28.548	32.228	34.222	37.348	39.792	32.645
Somministrazione	196	1.232	1.899	5.967	9.661	11.784	11.767	13.198
Totale	44.901	54.569	61.508	75.511	84.907	96.146	106.883	96.580
Quota su totale								
Apprendistato	3,4%	4,2%	4,1%	5,1%	5,8%	7,2%	11,0%	12,4%
Cfl	6,6%	6,9%	6,1%	8,4%	7,6%	7,7%	8,5%	14,1%
Tempo determinato	10,1%	11,9%	12,8%	14,8%	15,9%	17,0%	18,6%	19,1%
Tempo indeterminato	13,5%	14,2%	14,1%	15,6%	16,4%	19,9%	22,8%	22,9%
Somministrazione	5,9%	6,4%	4,8%	10,2%	12,4%	14,0%	14,3%	15,7%
Totale	10,2%	11,3%	11,4%	13,4%	14,5%	16,4%	18,5%	18,9%
Femmine								
Apprendistato	1.502	2.019	2.084	2.419	2.507	2.885	4.512	4.371
Cfl	1.171	855	565	609	476	336	72	37
Tempo determinato	15.005	19.108	21.646	25.720	28.321	31.959	36.782	33.850
Tempo indeterminato	16.703	19.328	21.451	24.059	24.979	27.445	27.335	22.645
Somministrazione	103	651	1.129	3.693	6.364	7.635	7.947	8.782
Totale	34.484	41.961	46.875	56.500	62.647	70.260	76.648	69.685
Quota su totale								
Apprendistato	5,9%	7,1%	6,8%	8,4%	9,5%	11,9%	18,0%	20,7%
Cfl	13,6%	13,2%	11,3%	14,6%	13,8%	13,9%	14,6%	25,0%
Tempo determinato	15,0%	17,4%	18,8%	21,6%	23,2%	24,7%	27,0%	28,0%
Tempo indeterminato	28,0%	29,6%	28,9%	31,1%	32,9%	38,5%	42,0%	41,2%
Somministrazione	10,2%	11,1%	8,7%	16,6%	21,2%	23,4%	24,4%	26,0%
Totale	17,7%	19,5%	19,7%	22,5%	24,3%	27,0%	29,6%	30,2%
Maschi								
Apprendistato	562	722	725	846	964	1.173	1.882	1.858
Cfl	414	352	264	326	220	189	46	13
Tempo determinato	3.973	4.889	5.777	7.396	8.536	10.472	12.030	10.608
Tempo indeterminato	5.375	6.064	7.097	8.169	9.243	9.903	12.457	10.000
Somministrazione	93	581	770	2.274	3.297	4.149	3.820	4.416
Totale	10.417	12.608	14.633	19.011	22.260	25.886	30.235	26.895
Quota su totale								
Apprendistato	1,6%	2,0%	1,9%	2,4%	2,9%	3,7%	5,7%	6,4%
Cfl	2,7%	3,2%	3,1%	4,6%	3,9%	4,3%	5,2%	6,3%
Tempo determinato	4,5%	5,3%	5,8%	7,0%	7,8%	8,7%	9,5%	9,4%
Tempo indeterminato	5,2%	5,3%	5,5%	6,3%	7,0%	8,5%	11,4%	11,4%
Somministrazione	4,0%	4,4%	2,9%	6,3%	6,9%	8,1%	7,7%	8,8%
Totale	4,3%	4,7%	4,9%	6,1%	6,8%	8,0%	9,5%	9,6%

(*) Per il 2005 dati non consolidati.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Le assunzioni part time tendono a distribuirsi secondo un profilo simile al complesso dei flussi:

- i contratti di apprendistato, in crescita negli ultimi anni, pesano per il 6% sul totale part time (contro un omologo peso del 10% circa sul totale delle assunzioni) e mostrano la più bassa incidenza (escludendo i cfl) dell'orario ridotto (12%) seppure in notevole incremento nel tempo, se pensiamo che è raddoppiata rispetto al 2002 e quasi quadruplicata rispetto al 1998;
- i contratti a tempo indeterminato (cti), pari a quasi la metà dei flussi nel 1998, garantiscono negli ultimi anni appena un terzo delle assunzioni con orario ridotto, seguendo in ciò il trend più generale (ricordiamo che sul complesso delle assunzioni i cti sono passati nello stesso periodo dal 37% al 28%); ciò non toglie che sia proprio in relazione alle assunzioni con tale tipologia contrattuale che si registra stabilmente il più elevato tasso di part time (circa il 23% negli ultimi anni);
- in linea con il profilo complessivo risultano i contratti a tempo determinato, il cui peso relativo oscilla negli anni in esame tra il 42% e il 46% delle assunzioni part time; il tasso di part time è intorno al 19%;
- infine, risultano in forte crescita anche i flussi ad orario ridotto generati dal lavoro interinale/di somministrazione, che negli ultimi anni pesano quasi per il 14% e mostrano un tasso di part time del 16% circa.

Non pare dunque emergere una specifica connotazione tipologica dei flussi di lavoro part time rispetto al totale dei movimenti di assunzione e ciò, in effetti, si riflette anche su di un profilo assai simile delle durate medie dei rapporti instaurati rispetto alle quali la modulazione oraria non pare svolgere alcuna funzione specifica.³⁰

Abbiamo visto che il tasso di part time cresce per tutte le tipologie di rapporti di lavoro instaurati e risulta stabilmente più elevato nel caso dei contratti a tempo indeterminato. Ciò accade tanto in riferimento alla manodopera maschile che a quella femminile, seppure per quest'ultima con intensità e livelli decisamente più significativi: basti pensare che per le donne 42 assunzioni a tempo indeterminato su 100 partono già con orario ridotto, a fronte di un valore del 30% nella media delle assunzioni femminili. Tra gli uomini, infine, l'incidenza del part time presenta una minore variabilità in funzione del contratto applicato. Spesso essa è risultata più elevata in associazione con i contratti a termine che non con quelli a tempo indeterminato; fanno eccezione gli ultimi due anni nei quali le assunzioni effettuate con quest'ultima tipologia contrattuale hanno presentato un tasso superiore all'11%, di due punti percentuali più elevato che nei rapporti a termine.

3.5. *Imprese e settori d'utilizzo*

Possiamo a questo punto passare ad approfondire le modalità d'utilizzo del part time e spostare l'attenzione sulle caratteristiche della domanda di lavoro, da un lato guardando l'articolazione settoriale dei flussi e dall'altro esplorando quanto sia estesa e come sia cambiata nel tempo la platea delle imprese che ricorrono alla flessibilità oraria.

30. Per tale ragione non vengono in questa sede presentate elaborazioni specifiche in merito.

Se guardiamo il volume delle assunzioni part time (**tab. 8**) risulta confermata la marcata associazione esistente tra flessibilità oraria e attività di servizio, mentre il comparto manifatturiero risulta decisamente sotto rappresentato: in esso non si concentra infatti neanche il 15% delle assunzioni con orario ridotto, a fronte di un peso dell'industria pari a un terzo dei flussi complessivi. Altro aspetto in larga misura atteso è la tendenza generalizzata all'incremento dell'incidenza del part time sui flussi complessivi in tutti i settori, seppure ovviamente con intensità non sempre comparabili. Rappresenta invece un elemento di novità la diversa articolazione settoriale dei flussi di trasformazione del regime di orario (considerando congiuntamente i passaggi sia verso il part time che verso il full time), che invece vedono ridimensionato il peso delle attività terziarie al di sotto della loro incidenza sul complesso dei flussi.

Tab. 8 - Distribuzione dei flussi di assunzioni (totali e part time) e di trasformazioni per settore. Totale Veneto, anni 1998-2005

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005(*)
Assunzioni totali								
Primario	26.430	29.236	31.008	31.763	31.983	33.549	35.310	31.064
Sistema moda	30.805	32.574	36.981	36.272	36.306	31.037	29.976	28.877
Legno-mobilito	14.146	15.482	17.801	16.211	16.703	15.912	15.505	13.673
Metalmeccanica	69.705	74.698	92.770	86.687	86.354	81.728	79.235	76.259
Altre industrie	43.458	50.092	55.904	56.365	59.601	57.139	53.423	46.075
Costruzioni	29.138	33.286	34.977	38.016	44.429	41.779	43.441	38.017
Servizi della distribuzione	61.947	70.416	79.568	86.171	92.687	95.460	94.006	81.408
Servizi alla produzione	31.570	36.703	42.103	45.821	45.053	43.543	44.521	38.574
Servizi alla persona	89.688	93.607	95.641	118.228	129.165	141.106	138.606	112.857
Servizi sociali	38.231	40.206	44.546	43.014	40.298	40.514	42.621	42.333
Dato mancante	3.668	6.765	7.563	6.477	4.007	2.939	2.232	1.725
Totale complessivo	438.786	483.065	538.862	565.025	586.586	584.706	578.876	510.862
Assunzioni a part time								
Primario	337	500	442	504	485	698	696	798
Sistema moda	2.052	2.405	3.200	3.555	3.694	3.598	4.430	4.340
Legno-mobilito	632	691	852	783	855	931	906	965
Metalmeccanica	2.009	2.378	3.041	3.114	3.058	3.199	3.765	3.847
Altre industrie	3.328	3.964	4.355	4.840	5.103	5.006	5.889	5.176
Costruzioni	1.017	1.222	1.528	1.884	1.947	2.249	3.234	2.624
Servizi della distribuzione	8.759	10.412	11.071	14.469	17.777	19.495	21.438	20.022
Servizi alla produzione	8.676	10.166	10.179	12.185	12.711	13.949	14.916	13.395
Servizi alla persona	11.641	15.024	18.036	23.841	29.612	36.419	38.827	32.587
Servizi sociali	6.176	7.308	8.358	9.718	9.225	10.277	12.480	12.646
Dato mancante	274	499	446	618	440	325	302	180
Totale complessivo	44.901	54.569	61.508	75.511	84.907	96.146	106.883	96.580
Trasformazioni								
Primario	78	146	114	141	107	191	204	141
Sistema moda	1.789	2.035	2.050	2.111	2.015	2.159	2.319	2.153
Legno-mobilito	364	422	396	488	469	527	589	594
Metalmeccanica	1.903	2.315	2.309	2.598	2.636	2.768	3.066	3.030
Altre industrie	1.146	1.451	1.442	1.362	1.482	1.671	1.907	1.592
Costruzioni	320	450	412	442	527	702	785	754
Servizi della distribuzione	2.147	2.789	3.201	3.246	3.370	3.824	4.363	3.923
Servizi alla produzione	1.418	1.826	1.868	2.156	2.200	2.508	2.703	2.604
Servizi alla persona	1.350	1.875	1.919	2.636	2.883	3.554	3.920	3.738
Servizi sociali	975	1.292	1.463	1.575	1.570	1.868	2.087	2.019
Dato mancante	25	53	57	51	59	62	50	50
Totale complessivo	11.515	14.654	15.231	16.806	17.318	19.834	21.993	20.598

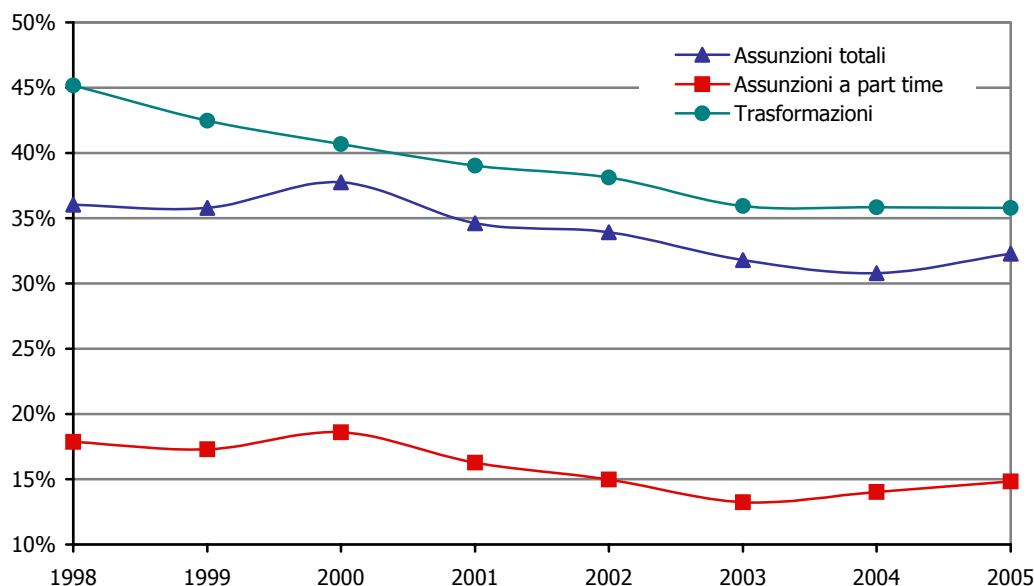
(*) Per il 2005 dati non consolidati.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

In particolare possiamo notare che:

- nell'agricoltura il part time risulta del tutto marginale e arriva negli ultimi anni a coprire appena il 2,5% delle assunzioni complessive; il peso del settore risulta stabilmente inferiore all'1%; più rilevante, ma ancora marginale, la funzione della flessibilità oraria nel settore delle costruzioni;
- nel comparto industriale spiccano per peso del part time sui flussi di assunzione le 'altre industrie', con un tasso dell'11%, e il sistema moda che, dato l'elevato livello di femminilizzazione della manodopera impiegata, negli ultimi anni tocca quote intorno al 15%. Ma anche in questi casi si è ben lontani dai livelli (doppi o addirittura tripli) presenti in molti comparti dei servizi e, in ogni caso, i tassi di part time misurati sulle assunzioni risultano ancora più bassi, testimoniando la scarsa rilevanza della flessibilità oraria nella gestione della manodopera operaia. Il quadro cambia sensibilmente considerando le trasformazioni, che invece proprio nel settore industriale tendono a rivestire una importanza significativa (**graf. 5**) e lasciano trasparire come nel sistema manifatturiero il part time sia soprattutto legato ai temporanei cambiamenti del regime d'orario necessari alle donne per conciliare la maternità con la presenza attiva nel mercato del lavoro;
- tra le attività terziarie la leadership spetta ai servizi alla produzione, dove un'assunzione ogni tre risulta a part time; seguono i servizi alla persona e quelli sociali, con quote di part time tra il 28 e il 29%, mentre le attività legate alla distribuzione si attestano intorno al 23%-24%.

Graf. 5 - Veneto. Incidenza % dell'industria manifatturiera sul complesso dei flussi di assunzione e trasformazione. Anni 1993-2005



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Ma il crescente ricorso al tempo parziale si accompagna all'ampliamento della platea di imprese che vi fanno ricorso o si ha piuttosto soprattutto un'intensificazione del livello di utilizzo della flessibilità oraria da parte di un medesimo nucleo di imprese? Per rispondere a questa domanda

la **tab. 9** riporta, per gli anni dal 1998 al 2005, il numero delle aziende³¹ che effettuano assunzioni e, tra queste, di quelle che ricorrono ai contratti ad orario ridotto.

Il primo elemento che emerge è rappresentato dalla consistente crescita delle aziende che ricorrono ad assunzioni part time: esse passano infatti da quasi 20mila nel 1998 a 42mila nel 2004, con una crescita costante nel tempo che non pare indicare discontinuità legate a fenomeni indotti dai mutamenti del quadro normativo. Sul complesso delle aziende che effettuano movimenti di assunzione la platea esaminata passa nell'arco di tempo osservato dal 22% a quasi il 35%.

Questo processo risulta sufficientemente diffuso all'intero sistema produttivo regionale e le differenze tra macro comparti appaiono in questo caso sensibilmente meno marcate, seppure seguano le linee di differenziazione che abbiamo già messo in luce: nel comparto industriale spiccano il sistema moda e le altre industrie, dove rispettivamente il 36% e il 28% delle imprese ricorre al part time; nei servizi alla persona e nei servizi sociali oltre la metà delle imprese effettua almeno un'assunzione part time, mentre il livello più basso si registra nei servizi alla distribuzione.

**Tab. 9 - Aziende che assumono e che utilizzano contratti part time per settore.
Totale Veneto, anni 1998-2005**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Totale imprese	89.193	96.009	103.055	106.669	117.074	120.541	122.151	115.485
Imprese che assumono con contratto part time								
Val. assoluto	19.613	22.647	25.647	28.716	32.145	37.865	42.367	40.085
Incidenza %	22,0%	23,6%	24,9%	26,9%	27,5%	31,4%	34,7%	34,7%
Incidenza % per settore								
Primario	4,7%	4,6%	5,0%	5,5%	5,4%	7,4%	7,2%	7,8%
Sistema moda	21,8%	25,2%	29,9%	32,2%	32,5%	32,5%	35,7%	35,7%
Legno-mobilio	13,9%	14,2%	15,8%	15,3%	16,0%	18,5%	19,2%	19,9%
Metalmeccanica	10,9%	12,0%	13,7%	14,3%	13,5%	14,2%	17,1%	16,7%
Altre industrie	17,6%	19,2%	21,0%	22,4%	23,8%	24,9%	27,9%	27,3%
Costruzioni	7,8%	8,2%	9,0%	9,8%	9,9%	11,3%	14,6%	13,4%
Servizi della distribuzione	22,8%	24,0%	24,9%	27,8%	28,3%	30,6%	35,2%	35,6%
Servizi alla produzione	33,6%	33,7%	32,2%	33,0%	33,6%	36,9%	41,2%	43,1%
Servizi alla persona	38,1%	41,3%	42,3%	45,9%	45,8%	55,0%	58,1%	56,1%
Servizi sociali	40,5%	43,5%	46,2%	46,7%	46,1%	47,5%	51,2%	53,4%
Imprese per numero di assunzioni part time								
1-3 assunzioni pt	17.626	20.189	22.847	25.274	28.385	33.613	37.223	35.416
4-10 assunzioni pt	1.514	1.856	2.133	2.603	2.868	3.246	3.962	3.642
11-50 assunzioni pt	430	543	603	741	776	883	1.072	930
oltre 50 assunzioni Pt	43	59	64	98	116	123	110	97
Assunzioni part time per impresa								
1-3 assunzioni pt	22.555	26.107	29.998	33.682	37.752	43.972	49.685	46.567
4-10 assunzioni pt	8.479	10.616	12.237	14.690	16.170	18.336	22.375	20.277
11-50 assunzioni pt	8.323	10.713	11.845	14.887	15.309	17.405	20.918	18.351
oltre 50 assunzioni Pt	5.544	7.133	7.428	12.252	15.676	16.433	13.905	11.385

(*) Per il 2005 dati non consolidati.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

31. Nelle elaborazioni proposte il riferimento non è tanto alle aziende in senso proprio, quanto alle singole unità produttive che effettuano assunzioni.

Due aziende su tre effettuano un numero contenuto di assunzioni a part time (meno di quattro) e solo l'11% ne effettua oltre dieci; ma se guardiamo al volume delle assunzioni con orario ridotto il quadro si presenta più equilibrato e tale rimane nel corso degli anni esaminati: circa il 31% dei flussi è garantito dalle aziende che effettuano fino a tre assunzioni; il 23-25% è garantito dalle aziende rientranti tra le due classi intermedie di flusso generato (4-10 e 11-50 assunzioni part time), mentre l'1,5% delle aziende che effettuano oltre 50 assunzioni ne garantiscono circa il 20%.

4. Conclusioni: l'impatto della legge 30/2003

Come abbiamo richiamato in apertura, le modifiche introdotte dalla l. 30/2003 non hanno teso a variare la platea dei possibili soggetti eligibili quanto piuttosto a rendere più appetibile per le imprese il ricorso al contratto a tempo ridotto, concedendo ad esse margini più ampi di flessibilità e discrezionalità nella gestione oraria delle prestazioni lavorative. Non sussistono pertanto condizioni particolari per valutare l'effettivo utilizzo del nuovo dispositivo, se non nei termini di una "teorica" maggiore propensione delle imprese a fare ricorso a tali contratti dopo l'entrata in vigore della nuova normativa (fine ottobre 2003).

Possiamo ordinare le considerazioni possibili a partire dai dati di monitoraggio sin qui esaminati intorno ai seguenti tre punti:

- innanzitutto, guardando alle dinamiche recenti dell'occupazione part time, le diverse fonti e misure utilizzate convergono nel segnalare una sostanziale continuità negli ultimi due anni della crescita della flessibilità oraria, crescita in atto da ormai lungo tempo; se una discontinuità si coglie essa appare più legata alle modifiche normative introdotte all'inizio di questo decennio che non a quelle più recenti. Non si può tuttavia negare che tanto la fonte statistica ufficiale che quella amministrativa da noi utilizzate presentano consistenti problemi di aggiornamento o comparabilità dei dati rilevati negli ultimi due anni con le serie precedenti, vincolando la solidità dei risultati ottenuti. E così come non pare emergere una crescita complessiva dell'occupazione part time a seguito delle modifiche normative operative dalla fine del 2003, non si segnalano neanche mutamenti significativi nelle caratteristiche dei lavoratori interessati o delle imprese che fanno ricorso ai contratti ad orario ridotto;
- così come non risultano evidenti i segnali positivi attesi dal legislatore che, introducendo per i datori di lavoro un vero e proprio potere unilaterale di variazione del "quando" e del "quanto" della prestazione lavorativa, intendeva aumentare l'appetibilità dell'utilizzo dello strumento, non paiono emergere neppure segnali negativi come la paventata fuga dal part time che un'applicazione estesa e indiscriminata delle clausole elastiche e flessibili avrebbe potuto far temere. Da un lato il part time ha continuato a crescere con riferimento tanto allo stock di occupazione che ai flussi di ingresso e uscita dal lavoro dipendente; dall'altro le trasformazioni del regime d'orario hanno continuato a vedere un bilancio complessivo favorevole ai passaggi verso il part time. La stessa crescita del part time involontario, registrata dall'indagine sulle forze di lavoro a partire dal 2003, difficilmente può essere asso-

ciata alle modifiche del quadro normativo e risulta probabilmente associata alle maggiori incertezze del quadro occupazionale nell'ultimo periodo;

- il recepimento delle nuove regole nei contratti collettivi di lavoro appare ancora modesto e soprattutto all'insegna della moderazione, in particolare nei settori industriali dove, come è emerso con chiarezza, il ricorso al part time è legato prevalentemente ai periodi di maternità e risulta pertanto fortemente vincolato alle esigenze dell'offerta. È in queste ultime che, soprattutto in contesti di mercato del lavoro teso com'è quello veneto, le esigenze/aspettative di flessibilità della domanda di lavoro trovano un limite difficilmente rimovibile.

6. L'APPRENDISTATO

1. Il quadro normativo e la riforma del 2003: le tre tipologie dell'apprendistato

La legge 30/2003 e il d.lgs. 276/2003 confermano l'istituto dell'apprendistato come strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza tra i sistemi dell'istruzione e della formazione, nonché del passaggio da un sistema all'altro. In particolare il d.lgs. 276/2003 riforma la normativa sull'apprendistato,³² articolando tale contratto in tre diverse tipologie:

a) *il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.* Con questa tipologia possono essere assunti i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età (art. 48). Ciò vuol dire che con l'entrata in vigore della riforma del sistema scolastico il contratto di apprendistato diventerà l'unica forma di lavoro dipendente possibile tra i 15 e i 18 anni. Esso può essere utilizzato in tutti i settori, purché finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata non può essere superiore ai tre anni. Il decreto fornisce i criteri per determinare la durata del contratto, che dovrà essere definita in funzione:

- della qualifica da conseguire;
- del titolo di studio posseduto;
- dei crediti professionali e formativi acquisiti;
- del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi in base alla legge 53/2003.

La determinazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, nel rispetto dei seguenti criteri:

- definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 53/2003;
- previsione di un monte ore di formazione esterna o interna all'azienda congruo rispetto all'obiettivo del conseguimento della qualifica professionale e coerente con la durata del contratto;
- rinvio ai contratti collettivi per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale;
- riconoscimento della qualifica professionale, ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti durante la formazione interna ed esterna all'azienda;
- registrazione della formazione effettuata sul libretto formativo;
- presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

32. Secondo le normative precedenti alla legge 30/2003 il contratto di apprendistato risulta disciplinato come segue:

1) l'età dell'apprendista va dai 16 ai 24 anni, 26 anni al sud; nel settore dell'artigianato i limiti di età possono essere elevati fino al 29° anno di vita;

2) la durata massima non può superare i 4 anni (5 per il settore artigiano), mentre la minima è di 18 mesi; i ccnl fissano poi ulteriori limiti nel rispetto della legge nazionale;

3) l'attività formativa dell'apprendista (obbligatorie 120 ore medie annue, elevate a 240 per gli apprendisti in obbligo formativo con successivi decreti) viene svolta all'interno e all'esterno dell'azienda. A tal fine il datore di lavoro è tenuto ad accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami;

4) il rapporto di lavoro è possibile solo dopo autorizzazione della Direzione Provinciale del lavoro e dei Servizi Ispettivi.

b) il *contratto di apprendistato professionalizzante*. È sostanzialmente l'erede delle due preesistenti forme contrattuali a causa mista, cioè il contratto di apprendistato e il contratto di formazione e lavoro. Può essere stipulato con qualunque giovane che, completato il percorso scolastico, intenda inserirsi in modo definitivo nel lavoro e perciò intenda conseguire una specifica qualificazione professionale direttamente sul campo. Possono siglare questa forma di contratto tutti i datori di lavoro. Sul versante dei lavoratori, la sola limitazione prevista è quella dell'età, che non può essere inferiore a 18 anni né superiore a 29. La durata deve essere compresa tra 2 e 6 anni (compresi, se presenti, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito della prima tipologia). La durata del contratto è determinata dai contratti collettivi in funzione del tipo di qualificazione da conseguire. Gli aspetti formativi verranno regolamentati dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano in base ai seguenti criteri direttivi:

- previsione di un monte ore di formazione formale esterna o interna all'azienda di almeno 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- rinvio ai contratti collettivi per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale;
- riconoscimento della qualifica professionale sulla base dei risultati conseguiti durante la formazione;
- registrazione della formazione effettuata sul libretto formativo;
- presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

c) il *contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*. Questa terza tipologia è sicuramente la più innovativa; anche per questo per la sua attuazione procede a rilento. Tale contratto dovrebbe inserirsi nell'ambito della riforma del sistema scolastico, e più esattamente dove viene previsto come possibile (art. 2 lettera g), anche per il conseguimento del diploma, il percorso scuola-lavoro. Come per l'apprendistato professionalizzante, i limiti d'età per i lavoratori sono 18 e 29 anni. La durata è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative. Lo scopo è il conseguimento del titolo di studio di livello secondario, universitario, dell'alta formazione, o la specializzazione tecnica superiore (Ifsts). La determinazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni ma in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative. L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione può essere stipulato nelle Regioni in cui si sia provveduto a definire le intese con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, le Università e le altre istituzioni formative (circolare n. 2 del 25 gennaio 2006).

Per tutte e tre le tipologie il contratto di apprendistato deve indicare, oltre ai dati che in generale deve contenere ogni lettera di assunzione:

- la prestazione lavorativa oggetto del contratto;
- il piano formativo individuale;
- la qualifica che potrà essere conseguita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale.

Spetta alle Regioni regolamentare i profili e i percorsi formativi dei diversi contratti. In assenza di ciò vale la precedente disciplina. L'unico effetto immediato del d.lgs. 276/2003 (art. 85), per il momento, è l'abrogazione dell'art. 2 comma 2 della legge 25/1955 (aggiunto all'art. 1 della legge 424/1968) che prevedeva, per instaurare un rapporto di apprendistato, la necessità dell'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

Sono invece rimasti invariati i punti seguenti:

- l'apprendista non può svolgere lavori troppo gravosi, né può essere adibito a mansioni non consone alla specialità professionale per cui è assunto;
- è vietata la retribuzione a cottimo (art. 36 Cost.);
- il rapporto di apprendistato si esaurisce alla scadenza del termine di durata previsto, ma può cessare prima della scadenza del termine, per il conseguimento anticipato della qualifica professionale, per giusta causa o per giustificato motivo. Qualora al termine del periodo di apprendistato non venga data disdetta, l'apprendista rimane in servizio con qualifica acquisita e il contratto viene trasformato a tempo indeterminato;
- agevolazioni previste:
 - a. di tipo economico: l'inquadramento è al livello della categoria di destinazione, ma con una retribuzione con meccanismo di sottosalario percentualizzato; novità del d.lgs. 276/2003 è che la categoria di inquadramento dell'apprendista non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori con uguali qualifiche a quella prevista alla fine del contratto;
 - b. di tipo contributivo: restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;³³
 - c. di tipo amministrativo: gli apprendisti sono esclusi dal conteggio dei limiti numerici.
- il numero di apprendisti occupabili in un'azienda non deve superare il numero dei lavoratori dipendenti qualificati in servizio, e se il numero di lavoratori dipendenti sia qualificati che specializzati è inferiore alle tre unità, non si possono assumere apprendisti in misura superiore a tre unità. Limiti diversi invece sono previsti per le imprese artigiane che vedono variare il numero possibile di apprendisti in base alla tipologia di lavorazione.³⁴

33. In caso di inadempienza dell'obbligo formativo o mancato raggiungimento della qualifica completamente imputabile al datore di lavoro, il legislatore impone a quest'ultimo di versare all'Inps la differenza tra la contribuzione versata e quella prevista dal livello di inquadramento professionale che sarebbe stato raggiunto dall'apprendista al termine del contratto maggiorata del 100%. I parametri di valutazione sono la quantità di formazione inferiore rispetto a quella stabilita, la mancanza di un tutor con competenze adeguate o altra inadempienza del datore di lavoro per quanto riguarda l'obbligo formativo.

34. Secondo l'art. 4 della l. 443/1985 l'impresa artigiana può essere svolta anche con la prestazione d'opera di personale dipendente diretto personalmente dall'imprenditore artigiano o dai soci, sempre che non superi i seguenti limiti:

a) per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

b) per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

c) per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali e dell'abbigliamento su misura saranno individuati con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le Regioni ed il Consiglio nazionale dell'artigianato;

d) per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;

e) per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. Ai

Per accelerare il processo di messa a regime dell'istituto il legislatore, con la circolare n 30 del luglio 2005, infine, affida la definizione della disciplina per l'apprendistato professionalizzante agli stessi soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro: essi potranno concordarla in qualsiasi momento senza, dunque, dover attendere la fase di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. L'apprendistato in Veneto

2.1. Premessa

La mancata riforma del sistema scolastico che avrebbe dovuto contenere al suo interno l'apprendistato come percorso possibile per l'assolvimento dell'obbligo scolastico fa sì che i ragazzi con età inferiore ai 18 anni possano essere assunti con contratto di apprendistato soltanto in base alla legge 196/97 e successive modificazioni.

L'apprendistato professionalizzante è diventato operativo nel Veneto con delibera n. 197 del 28.1.2005: la Giunta Regionale ha infatti emanato i primi indirizzi per rendere applicabile la riforma della l. 30/2003 nel territorio veneto, costituendo il primo passo (sperimentale) per rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa nel contesto regionale. Le disposizioni in merito alla definizione di formazione formale, alla sua durata ed erogazione, al piano formativo individuale, al profilo formativo, alla valutazione e certificazione degli esiti formativi, alle procedure attuative e alle connesse comunicazioni aziendali, si applicano esclusivamente ai settori di attività per i quali i contratti collettivi o gli accordi interconfederali, stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o regionale, abbiano regolamentato l'apprendistato professionalizzante ai sensi del citato art. 49. La nuova regolamentazione è divenuta effettiva a partire dal 4 aprile 2005 per i settori già disciplinati in materia di apprendistato professionalizzante. Per i rimanenti settori, la nuova regolamentazione avrà efficacia dalla data di entrata in vigore dello specifico contratto collettivo o accordo interconfederale; in mancanza di tale regolamentazione continuerà ad applicarsi la previgente normativa in materia di apprendistato (art. 16 legge 196/97).

2.2. Il modello di comunicazione

Dal 4 aprile 2005 tutte le comunicazioni riguardanti assunzioni di apprendisti devono essere comunicate entro 5 giorni dalla data di assunzione solo in via telematica. Il nuovo modello di comunicazione, recependo i contenuti necessari del contratto indicati dalla normativa nazionale, si compone di tre parti:

- a. la prima riguarda la comunicazione di assunzione vera e propria e deve essere obbligatoriamente compilata per tutti gli apprendisti; contiene i dati sull'impresa (codice fiscale, codice di attività, sede legale, n. di apprendisti e dipendenti etc.), i dati sul tutore (tra i quali gli anni di esperienza professionale complessiva e nelle aree specifiche di inte-

fini del calcolo dei limiti di manodopera non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica ai sensi della legge 25/1955 e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana

resse dell'apprendista, il livello di inquadramento e la qualifica, il livello di titolo di studio) e i dati sull'apprendista (dati anagrafici e dati relativi all'assunzione quali qualifica, durata del rapporto in mesi, durata di eventuali assunzioni come apprendista con la stessa qualifica, titolo di studio);

b. la seconda parte contiene la dichiarazione sulla "capacità formativa formale interna dell'azienda", la cui compilazione spetta soltanto alle aziende con apprendisti assunti con la nuova normativa; obbligatoria è la compilazione della parte riguardante la capacità formale interna per l'aspetto professionalizzante, facoltativa quella per la capacità formale interna per l'aspetto trasversale. La capacità formativa formale professionalizzante viene determinata sulla base di una serie di requisiti minimi elencati qui di seguito:

- 1) presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, ovvero:
 - dimensione dell'organico: almeno 5 addetti assunti;
 - ricorso a contratti a valenza formativa: almeno un contratto nell'ultimo biennio;
 - presenza di almeno un referente aziendale con capacità di progettazione della formazione (in termini di obiettivi, tempi, risorse);
 - disponibilità di almeno una persona (oltre al tutor; può essere anche un dipendente con contratto di collaborazione) in possesso di un titolo di studio almeno pari rispetto a quello dell'apprendista al momento dell'assunzione e che svolga attività lavorative coerenti con quelle "di destinazione" dell'apprendista;
- 2) un tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate, in particolare con:
 - un inquadramento di almeno un livello superiore a quello di destinazione dell'apprendista;
 - un'esperienza professionale di almeno 4 anni di cui 2 nell'area dell'apprendista;
 - un titolo di studio di almeno pari livello a quello dell'apprendista;
 - una frequenza di un corso di almeno otto ore oppure di possedere le competenze per il ruolo da svolgere dichiarate nel c.v. oppure di possedere un'esperienza di almeno 2 anni di tutoraggio interna o esterna all'azienda.

In caso di impresa artigiana o di impresa con meno di 15 dipendenti il tutor può essere lo stesso titolare oppure un socio o familiare coadiuvante. Ciascun tutor può affiancare al massimo 3 apprendisti;
- 3) locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione ovvero:
 - idoneità dei locali a norme igieniche e di sicurezza;
 - idoneità dei locali necessari all'erogazione della formazione;
 - disponibilità di un pc con collegamento a internet.

La verifica della capacità formativa formale per la parte trasversale dipende, oltre che dai requisiti appena descritti, dal raggiungimento di un punteggio minimo di 115 punti su un questionario che testa il grado di strutturazione dell'azienda, la dimensione della formazione, la presenza della certificazione "sistema qualità" e del piano di formazione del personale;

c. la terza parte è relativa al Piano formativo individuale:

1. una prima sezione esplicita gli obiettivi formativi (relativi alla formazione trasversale e tecnico professionale) in base alla durata del contratto, a partire dalla seconda annualità; la compilazione di questa parte risulta obbligatoria solo per gli apprendisti assunti ex art. 49 del d.lgs. 276/03. La ripartizione tra formazione formale esterna e interna viene calcolata automaticamente sulla base della durata del contratto; la durata della formazione formale trasversale risulta modificabile solo se l'azienda risulta possedere capacità formativa interna per la parte trasversale. La durata di quella non formale è comunque a discrezione dell'azienda;
2. una seconda sezione attiene la prescelta del percorso formativo dell'apprendista per la prima annualità. La prescelta del percorso formativo risulta obbligatoria per tutti gli apprendisti. Se l'impresa non possiede capacità formativa interna il sistema in automatico compilerà anche gli obiettivi formativi relativi alla prima annualità predisposti in base al macrosettore e al gruppo di qualifica di riferimento; in caso contrario l'azienda dovrà provvedere essa stessa ad indicarli pur potendo far riferimento dal catalogo regionale di riferimento.

Oltre al Piano formativo individuale, per tutti gli apprendisti assunti in base all'art. 49 dlgs. 276 e per quelli assunti secondo l'art. 19 se beneficiari di voucher di accompagnamento andrà compilato anche il Piano formativo individuale di dettaglio che definirà con maggiore precisione il percorso formativo ed evidenzierà le competenze da acquisire. Oltre alla possibilità di beneficiare di voucher e quindi di compilare il documento tramite la consulenza di un esperto di orientamento (messo a disposizione dall'Ente di accompagnamento) è possibile anche in questo caso la compilazione attraverso il sistema regionale disponibile su web. Il sistema in base alle competenze dichiarate dall'apprendista e a quelle attese dichiarate dal tutor predispone un report che descrive le competenze conseguibili dalle varie fasi della formazione. Il Piano formativo individuale va inviato entro 60 giorni dalla comunicazione di assegnazione voucher ed almeno un giorno dopo l'invio della comunicazione di assunzione.

2.2. L'organizzazione della formazione per il "vecchio" apprendistato e per l'apprendistato professionalizzante

Sia per l'apprendistato regolato dalla legge 196/97 (secondo cui la formazione avviene solo al di fuori dell'azienda) che per quello professionalizzante regolato dal d.lgs. 276/2003 per gli apprendisti avviati in aziende senza capacità formativa formale (parziale o totale), la Regione Veneto ha previsto l'erogazione di voucher per la formazione esterna, composti di più buoni in base al numero di moduli che l'apprendista deve frequentare. Solo gli apprendisti beneficiari di voucher sono obbligati ad effettuare la formazione esterna; per gli altri l'obbligo di formazione esterna decade (anche se il dubbio rimane dal momento che l'impresa che ha firmato un contratto del nuovo tipo si impegna a fornire un numero minimo di 120 ore di formazione all'apprendista).

Dato che le risorse stanziare per gli apprendisti non in obbligo non sono sufficienti ad una totale copertura dei costi della formazione esterna, si sono definite delle graduatorie per distribuire le risorse disponibili sulla base di punteggi attribuiti secondo i 4 criteri che seguono:

1. raggiungimento della numerosità di adesione ai moduli;
2. assenza di capacità formale interna dell'azienda;
3. età dell'apprendista;
4. titolo di studio (la precedenza viene riconosciuta ai più giovani e a quelli senza titolo di studio).

La formazione esterna prevista dalla Regione si compone di 240 ore (280 per il ccnl metalmeccanico) per apprendisti minorenni e 120 (160 per metalmeccanici) per quelli fuori obbligo; in particolare per l'anno 2005-2006 si articola in:

- analisi dei requisiti in ingresso (2 ore);
- modulo base (solo per apprendisti minorenni con contenuti di italiano, matematica, inglese e informatica pari a 120 ore e previsto in quanto l'apprendistato è uno dei percorsi utili per assolvere l'obbligo di istruzione);
- modulo trasversale: sicurezza nei luoghi di lavoro, disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione ed economia aziendale e competenze relazionali (48 ore);
- formazione professionalizzante (70 ore) diversificata per macrosettore professionale (artigianato, industria, edilizia, commercio, turismo e servizi) e qualifica di conseguimento; si prevede per ogni gruppo di qualifica 4 moduli, 2 di livello base e 2 avanzati;
- modulo aggiuntivo di 40 ore solo per le industrie metalmeccaniche (tra le possibili aree di contenuto: informatica applicata al settore, ambiente, igiene e sicurezza, lingua, gestione della relazione).

I tempi di convocazione degli apprendisti dipendono dal raggiungimento del numero minimo di allievi per corso. Se il corso non viene avviato (a causa ad esempio delle molte cessazioni che possono intervenire) l'apprendista viene spostato su un modulo che parte entro un mese dal precedente.

La frequenza alle attività e le competenze conseguite con la formazione esterna ed interna permettono agli apprendisti di acquisire crediti formativi utili per il proseguimento degli studi o per completare l'apprendistato presso altre aziende.

La formazione viene certificata al raggiungimento dell'80% della frequenza fissata per ciascun modulo formativo; le competenze vengono quindi registrate sul libretto formativo del cittadino .

È possibile una riduzione dell'impegno formativo qualora l'apprendista sia in possesso di titolo di studio coerente con la qualifica da conseguire (se i singoli ccnl lo prevedono).

Anche per il tutor sono previsti dei corsi di formazione di 12 ore; come per gli apprendisti, se i tutor non risultano beneficiari di contributo regionale possono astenersi dal frequentare i corsi loro rivolti; possono ugualmente astenersi se negli anni precedenti hanno già frequentato formazione analoga.

Con lo scopo di consentire la scelta di un luogo per la formazione quanto più possibile vicino all'azienda sia in termine di profilo professionale che di locazione, la Regione ha messo a disposizione - sulla base delle risorse disponibili (complessivamente più di 30 ml. di euro) e della distribuzione dei gruppi di qualifica sul territorio - più di 4.000 voucher per apprendisti in diritto/dovere di istruzione e formazione e poco più di 14.000 per apprendisti non in obbligo, coin-

volgendo così complessivamente 18.000 apprendisti, pari a circa il 16% dello stock stimato dalla Regione al 31.12.2005.

La selezione degli apprendisti da avviare ai moduli è ordinata:

- per quanto riguarda gli apprendisti in obbligo, partendo dai più giovani;
- per quelli fuori obbligo:
 - apprendisti avviati da almeno 4 mesi alla data di estrazione;
 - apprendisti più giovani;
 - soggetti con titolo di studio non idoneo alla qualifica da conseguire;
 - soggetti con titolo di studio idoneo alla qualifica da conseguire;
 - presenza di un solo apprendista per azienda.

La distribuzione dello stock di apprendisti per provincia, settore e gruppo di qualifica ha consentito alla Regione di indicare dove e quali gruppi professionali possono vedere attivati i relativi moduli professionalizzanti. La formazione, partita a maggio del 2006, è ancora in corso.

Tab. 1 - Corsi per apprendistato previsti e realizzati dalla Regione Veneto per l'annualità 2004-2005. Dati consuntivi

Macro-area	Numero di corsi			Apprendisti avviati*	Apprendisti con freq. >80% monte ore	
	Previsti	Attuati	Corsi di recupero		Val. ass.	% sul totale
Impiegati e qualifiche trasversali	281	260	-	3.119	2.518	81%
Ind. Metalmeccanica non artigiani	95	73	1	943	729	77%
Ind. Metalmeccanica artigiani	191	143	2	1.718	1.389	81%
Altre industrie manifatturiere	224	156	-	1.978	1.624	82%
Ind. Delle Costruzioni	70	65	2	800	634	79%
Commercio	128	96	-	1.399	999	71%
Servizi turistici	75	32	-	372	285	77%
Altri Servizi	93	86	1	1.077	888	82%
TOTALI	1.157	911	6	11.406	9.066	79%
<i>di cui apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione</i>						
Impiegati e qualifiche trasversali	7	2	-	24	21	88%
Ind. Metalmeccanica non artigiani	23	11	-	130	101	78%
Ind. Metalmeccanica artigiani	44	18	-	191	165	86%
Altre industrie manifatturiere	59	24	-	268	225	84%
Ind. Delle Costruzioni	16	13	1	158	133	84%
Commercio	11	2	-	22	19	86%
Servizi turistici	13	1	-	8	7	88%
Altri Servizi	14	8	-	84	75	89%
TOTALI	187	79	1	885	746	84%
<i>di cui apprendisti non in diritto-dovere di istruzione e formazione</i>						
Impiegati e qualifiche trasversali	274	258	-	3.095	2.497	81%
Ind. Metalmeccanica non artigiani	72	62	1	813	628	77%
Ind. Metalmeccanica artigiani	147	125	2	1.527	1.224	80%
Altre industrie manifatturiere	165	132	-	1.710	1.399	82%
Ind. Delle Costruzioni	54	52	1	642	501	78%
Commercio	117	94	-	1.377	980	71%
Servizi turistici	62	31	-	364	278	76%
Altri Servizi	79	78	1	993	813	82%
TOTALI	970	832	5	10.521	8.320	79%

* (almeno 1 h di attività formativa).

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati forniti dal Dip. Formazione della Regione Veneto

Per un'indicazione sui risultati finora conseguiti dalla formazione prevista dalla Regione Veneto si riportano i dati sui corsi svoltisi nell'annualità 2004-2005, per i quali la Regione ha fornito i dati di consuntivo (**tab. 1**): 832 corsi hanno interessato apprendisti non in obbligo formativo e 79 quelli in obbligo; ne erano stati previsti però rispettivamente 970 e 187.

I dati indicano che con i corsi avviati sono stati coinvolti nella formazione esterna poco più di 11.000 apprendisti; di essi il 21% non ha raggiunto l'80% della frequenza necessario per la certificazione dell'assolvimento;³⁵ limitatamente agli apprendisti in obbligo la percentuale si riduce al 16%. Tra i vari settori non esistono significative differenziazioni di comportamento fatto salvo il settore del commercio per il quale la probabilità di non concludere la formazione aumenta al 29% (ciò sembra riguardare solo gli apprendisti maggiorenni).

2.3. *L'alto apprendistato in Veneto*

Per quanto concerne infine l'Alto apprendistato, in attuazione dell'art. 50 del d.lgs. 276/2003, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in accordo con la Regione Veneto ha avviato con un finanziamento di 750.000 euro una prima sperimentazione di percorsi formativi volti all'acquisizione di un diploma master di primo livello, con lo scopo di contribuire alla regolamentazione definitiva per l'attivazione della nuova normativa e promuovere, favorire e incentivare il ricorso al terzo tipo di contratto di apprendistato sia da parte degli individui, per l'accesso al titolo di studio universitario, all'alta formazione e ai percorsi di sviluppo di carriera, sia da parte delle imprese, come "portatrici" di competenze/professionalità difficilmente reperibili sul mercato del lavoro.

Con delibera n. 4044 del 2004 la Giunta Regionale ha approvato il progetto presentato dall'Università degli Studi di Padova - in accordo con le altre Università del Veneto (Iuav, Ca' Foscari) e le Associazioni di Categoria - con il quale, attraverso un'analisi dei fabbisogni occupazionali del mercato del lavoro locale, si proponevano 5 master di primo livello con i seguenti profili formativi:

- esperto in pianificazione e controllo;
- esperto di ricerca e sviluppo del prodotto;
- esperto della produzione e della logistica;
- esperto in conduzione della commessa edile;
- esperto in progettazione nel settore moda.

Il primo percorso formativo è stato avviato ad aprile 2006, mentre gli altri tre percorsi sono stati avviati ad ottobre 2005. Il corso di *esperto in progettazione nel settore moda* non è stato avviato per ragioni organizzative.

35. Da un'indagine condotta nel 2002, parallelamente a quella condotta a livello nazionale dall'Isfol, sugli apprendisti occupati al 31/12/2001 e che alla data dell'intervista si trovavano in altra condizione, è risultato che per lo più i corsi non erano stati portati a termine per interruzione del rapporto di lavoro o per conseguimento della qualifica (68% degli intervistati). Fra i partecipanti il 15% ha incontrato difficoltà in azienda (nel 16% dei casi perché il corso è stato effettuato in un periodo dell'anno in cui c'era una punta di lavoro, nel 6% dei casi perché l'orario del corso non si conciliava con quello del lavoro) e il 4% ha avuto difficoltà di accesso. Il 13% ha frequentato solo una parte del corso; nella maggior parte dei casi l'interruzione è avvenuta per conseguimento della qualifica o per cessazione del rapporto di apprendistato; solo nel 32% dei casi l'apprendista non ha più voluto andare o il datore di lavoro gli ha detto di non andare. Per quanto riguarda gli aspetti soggettivi di valutazione il 71% ha giudicato utili gli insegnamenti impartiti, ma il 50% ha dichiarato che conosceva già gli argomenti trattati. Come risulta anche da altre interviste (cfr. Cusinato, Nicoli, Salatin, 2001) gli argomenti che i giovani desidererebbero più approfondire sono le materie specifiche che riguardano il lavoro che svolgono, seguite dalle leggi che regolano i diritti e i doveri dei lavoratori. Altre tematiche di tipo trasversale, quali le competenze relazionali, le norme di sicurezza sul lavoro, le materie di cultura generale, suscitano meno interesse nei giovani.

I bandi di partecipazione erano rivolti a occupati di età compresa tra i 22 e i 29 anni, in possesso di un titolo universitario di durata almeno triennale o di un titolo rilasciato all'estero, riconosciuto idoneo in base alla normativa vigente. I giovani laureati ammessi ai percorsi formativi in Alto Apprendistato (massimo 25 - minimo 10 per ogni singolo profilo formativo) dovevano risultare occupati con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

I candidati, dopo aver sostenuto la prova di idoneità presso l'Ateneo di riferimento, hanno svolto dei colloqui nelle aziende interessate alla sperimentazione e, ove ritenuti adatti, sono stati assunti con contratto di apprendistato di terzo tipo (Alto Apprendistato). L'iscrizione al Master è subordinata all'avvenuta assunzione. Le aziende "pilota" che impiegano i candidati sono state selezionate, a cura delle rispettive Associazioni di categoria e delle Università, tra le imprese più strutturate (in termini di dimensionamento e di organizzazione aziendale) e in funzione della presenza al proprio interno di un referente formativo aziendale (tutor) quale interfaccia interna/esterna dell'attività formativa dell'apprendista presso l'impresa stessa. Le aziende che partecipano alla sperimentazione afferiscono ai seguenti settori/comparti: metalmeccanico, plastico, legno, elettrico ed elettronico, moda e calzaturiero, gomma, chimico, informatico, manifatturiero, terziario, costruzioni.

La valorizzazione del percorso in azienda si realizza principalmente attraverso il riconoscimento, da parte dell'istituzione formativa che rilascia il titolo finale di master universitario, di un credito formativo per le acquisizioni maturate in impresa, in progetti concordati fra impresa e istituzione formativa e realizzati con l'ausilio di un tutor aziendale. Tali percorsi sono altamente flessibili e prevedono moduli di formazione "formale", "non formale" e "informale", basati su una forte integrazione fra il percorso realizzato in azienda e quello realizzato all'Università, per consentire l'approfondimento dei momenti teorici nel contesto aziendale.

Il titolo di master universitario di primo livello viene conseguito a fronte di 1.500 ore di didattica complessiva. Per questo motivo, in ogni percorso formativo sperimentale sono previste 300 ore totali di formazione formale per ciascun apprendista, distribuite nell'arco di 24 mesi, secondo la durata prevista del contratto di apprendistato per percorsi di alta formazione (art. 50 dlgs 276/2003), e così ripartite:

- 240 ore di formazione formale esterna con obbligo di frequenza di almeno il 70%;
- 60 ore totali di formazione formale interna all'azienda di cui: 20 ore di docenza itinerante individualizzata per singolo apprendista; 40 ore di docenza personalizzata erogabile in gruppi di massimo cinque apprendisti;
- 600 ore di studio individuale;
- 600 ore di attività formativa "non formale", in azienda, per la predisposizione di un *project work* con contenuti innovativi concordati tra il tutor accademico e il tutor aziendale e formalizzato sul piano formativo individuale.

Ogni percorso formativo prevede una tassa d'iscrizione che ogni singolo apprendista deve versare al momento dell'iscrizione e all'inizio della seconda annualità. Gli allievi ritenuti più meritevoli sono esentati dal pagamento della seconda rata.

Di seguito riportiamo alcune conclusioni tratte da una tesi realizzata con l'obiettivo di analizzare le (prime) impressioni di apprendisti ed imprese coinvolte in uno dei percorsi formativi su menzionati.³⁶ Dai questionari rivolti agli apprendisti è emerso che:

- gli apprendisti riconoscono nell'Università la possibilità di acquisire competenze teoriche e specialistiche, mentre l'impresa è il luogo in cui applicare le conoscenze apprese; l'obiettivo della sperimentazione che intende valorizzare l'impresa come soggetto formativo sembra non essere raggiunto;
- secondo gli apprendisti, la promozione del progetto riguardante l'introduzione del nuovo contratto in Alto Apprendistato nel Veneto e la selezione dei candidati partecipanti al master, si sono rivelate inefficaci sia da parte dell'Università sia da parte delle aziende che stentano a collaborare in maniera efficace; di fatto erano gli apprendisti stessi a proporre il contratto di Alto apprendistato alle aziende;
- le conoscenze e le competenze fornite dall'Università sono molto teoriche, poco pratiche e inutilizzabili nell'ambito applicativo dell'azienda in cui gli apprendisti risultano inseriti.

A seguito dell'intervista faccia a faccia con i tutor aziendali sono emerse:

- elevate aspettative nei confronti della sperimentazione, come ad esempio la crescita attesa di una nuova figura professionale che possieda una certa professionalità, apprenda nuove metodologie e raggiunga velocemente risultati concreti, con un risparmio di tempo nella formazione teorica in azienda;
- orari ridotti in cui l'apprendista è in azienda e difficoltà ad organizzare le attività aziendali tenendo conto della necessaria frequenza dei corsi presso l'Università. Viene rilevata la difficoltà di comunicazione con l'ateneo patavino, la mancata nomina di un tutor accademico dopo sei mesi dall'inizio del percorso formativo e la troppa teoricità delle nozioni fornite dall'ambiente universitario.

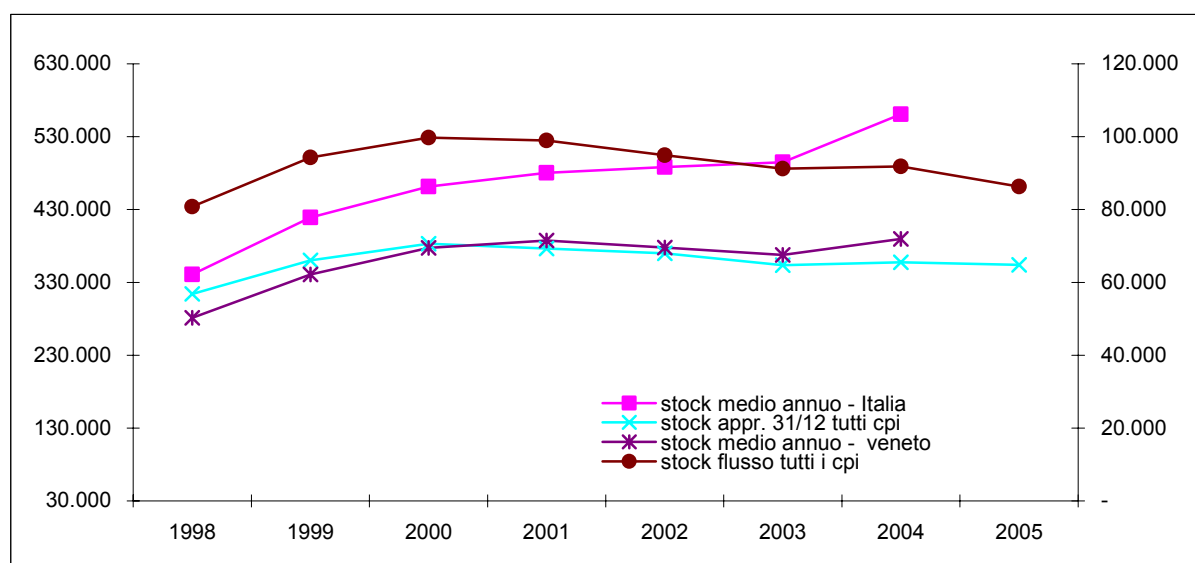
3. La dinamica degli apprendisti tra effetti del calo demografico e “concorrenza” di altre tipologie contrattuali

Il Veneto, assieme a Lombardia, Emilia Romagna e Toscana, individua storicamente una delle regioni a maggiore utilizzo di rapporti di apprendistato: l'incidenza sul totale nazionale, misurata in termini di stock medio annuo sulla base dei dati resi disponibili dall'Inps, si è mantenuta a lungo stabilmente intorno al 15%; a partire dal 2002 si è invece registrata una progressiva e leggera flessione che ha portato, nel 2004, la quota regionale al 13%.

A seguito dell'innalzamento dell'età di assunzione dai 20 ai 24 anni prevista dalla legge Treu del 1997, nel Veneto così come nel resto del Paese si era assistito ad una positiva inversione di tendenza rispetto all'andamento decrescente registrato fino a quella data. Successivamente, mentre nel resto del paese il trend è rimasto crescente fino ad oggi, il numero di apprendisti in Veneto tra il 2000 e il 2003 si è progressivamente contratto, con una riduzione nel triennio di circa 5 mila unità (**graf. 1**).

36. Cfr. Baratto (2006).

Graf. 1 - Stock di apprendisti in Italia e in Veneto secondo diverse fonti (e misure)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps e Silrv-Giove 2006

Per quanto riguarda l'andamento nel 2004, anno successivo all'emanazione del decreto applicativo della legge 30, la serie fornita da Inps e quella ricavata dai dati di Giove 2006 sul complesso dei Cpi forniscono indicazioni divergenti: per Inps si registra un aumento, seppure di minore intensità rispetto al resto d'Italia; Giove 2006 indica invece una stabilizzazione (anche per il 2005). Si deve tener presente tuttavia che il dato Inps è lo stock medio annuo, e per questo risente dei picchi stagionali estivi, mentre quello rilevato sui dati di Giove è lo stock puntuale al 31/12. Inoltre possiamo osservare che nei dati Giove lo stock misurato a fine anno diminuisce in misura minore rispetto allo stock flusso (che include compiutamente la variabile stagionale); perciò si può ipotizzare che proporzionalmente sia diminuita di più la componente stagionale. Segnali analoghi provengono dall'esame dei dati relativi ai 37 Centri per l'impiego³⁷ con dati aggiornati (**tab. 2a**).

Tab. 2a - Stock-flusso di lavoratori (under 29 anni) per anno e tipologia di contratto a fine periodo (Cpi aggiornati)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Apprendistato	70.559	80.308	84.041	83.051	80.048	76.631	76.605	70.447
Cfl	31.698	24.316	18.656	14.714	11.788	8.961	4.226	1.113
Tempo determinato	50.640	51.299	52.154	48.682	49.473	51.807	53.413	54.678
Tempo Indeterminato	205.117	207.507	214.524	216.419	217.694	210.238	196.115	181.785
Interinale/Somministrazione	1.149	5.439	9.550	12.886	14.930	15.724	14.656	15.865
Totale	359.163	368.869	378.925	375.752	373.933	363.361	345.015	323.888

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Sicuramente alla contrazione registrata in questi anni hanno contribuito numerosi fattori, come il calo demografico, l'aumento del tasso di proseguimento agli studi, la concorrenza costituita da altre forme di esperienza lavorativa, quali gli stage e i tirocinii.

37. Sui 40 totali del Veneto: sono esclusi Venezia, Verona, Affi.

Per cercare di valutare il contributo esercitato da questi fattori, in particolare dalle dinamiche demografiche, abbiamo preso in esame i tassi di crescita dello stock flusso calcolati sul complesso dei lavoratori giovani e riproporzionati poi sulla popolazione residente (**tab. 2b**). Con tempi e intensità diverse per ciascuna classe di età si conferma la riduzione dei lavoratori più giovani anche al netto dell'effetto demografico (addirittura nel 2005, per la classe in obbligo formativo, in assenza dell'effetto demografico la diminuzione sarebbe stata ancora maggiore).

Gli stessi tassi, calcolati sui soli apprendisti mostrano un andamento differenziato tra gli under 20enni e gli over: per i più giovani si conferma il trend generale osservato sul totale dei lavoratori, mentre per la classe 20-24 emergono tassi riproporzionati positivi, indicando una maggiore propensione all'utilizzo del contratto di apprendistato per i giovani ricadenti in tale fascia d'età.

Tab. 2b - Tassi di crescita dello stock flusso per classi di età. Totale lavoratori e apprendisti

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Totale lavoratori under 29 anni							
Tassi di crescita totali							
15-17	-3%	-5%	-8%	-11%	-14%	-19%	-20%
18-19	1%	4%	-2%	-3%	-6%	-9%	-12%
20-24	0%	0%	-3%	-2%	-4%	-5%	-5%
25-29	6%	6%	2%	2%	0%	-4%	-5%
Totale complessivo	3%	3%	-1%	0%	-3%	-5%	-6%
Tassi di crescita al netto dell'effetto demografico							
15-17	-1%	-3%	-7%	-10%	-13%	-19%	-22%
18-19	8%	7%	0%	0%	-5%	-9%	-11%
20-24	5%	7%	2%	3%	0%	-3%	-4%
25-29	7%	7%	4%	5%	3%	-2%	-2%
Totale complessivo	6%	6%	2%	3%	0%	-4%	-5%
Apprendisti							
Tassi di crescita totali							
15-17	-4%	-6%	-9%	-13%	-15%	-18%	-25%
18-19	6%	3%	-2%	-5%	-3%	-3%	-18%
20-24	25%	7%	-1%	-2%	-3%	6%	-4%
25-29	90%	37%	29%	18%	8%	3%	15%
Totale complessivo	14%	5%	-1%	-4%	-4%	0%	-8%
Tassi di crescita al netto dell'effetto demografico							
15-17	-2%	-3%	-8%	-11%	-14%	-19%	-27%
18-19	12%	6%	-1%	-3%	-1%	-3%	-16%
20-24	31%	14%	5%	3%	1%	8%	-3%
25-29	91%	39%	31%	22%	11%	6%	19%
Totale complessivo	17%	8%	2%	0%	-1%	1%	-7%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Il ruolo giocato dalla “concorrenza” delle altre tipologie contrattuali possiamo leggerlo tenendo conto del forte legame del contratto d'apprendistato con il settore industriale e quindi distinguendo le dinamiche in atto all'interno di questo comparto e nel resto dell'economia. Nel manifatturiero le difficoltà di alcuni settori produttivi hanno ragionevolmente contribuito alla contrazione dello stock flusso di apprendisti; tuttavia altre forme contrattuali hanno mostrato comportamenti diversi: si sono registrate contrazioni più contenute per il tempo determinato e, ovviamente, tassi di crescita positivi per il lavoro somministrato (**tab. 3**).

Tab. 3 - Giovani 15-24 anni. Tassi di crescita annui dello stock flusso per contratto e macro settore (Cpi aggiornati)

	Stock flusso Val. Ass.	Tassi di crescita per contratto					
		Appren- distato	Cfl	Tempo deter- minato	Tempo Indeter- minato	Interinale/ Sommini- strazione	Totale lavoratori
Settore industriale							
2001	97.419	-9%	-24%	-19%	-6%	28%	-9%
2002	89.142	-12%	-26%	-6%	-7%	22%	-8%
2003	79.058	-12%	-33%	-7%	-11%	2%	-11%
2004	69.611	-7%	-57%	-12%	-14%	-8%	-12%
2005	61.161	-15%	-77%	0%	-15%	15%	-12%
Resto dell'economia							
2001	97.618	4%	-14%	1%	0%	42%	2%
2002	100.239	1%	-18%	5%	5%	3%	3%
2003	99.914	1%	-23%	6%	-3%	6%	0%
2004	97.746	4%	-58%	2%	-8%	-10%	-2%
2005	94.132	-8%	-83%	7%	-4%	7%	-4%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Tab 4 - Numero di assunzioni per classe di età e contratto (dati cpi aggiornati)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Giovani <=17 anni								
Apprendistato	19.420	18.760	18.669	17.452	15.796	13.545	11.170	8.811
Cfl	320	251	230	203	149	80	6	1
Tempo determinato	3.452	4.115	4.360	4.405	4.539	4.167	3.619	3.164
Tempo Indeterminato	1.230	1.196	1.414	1.349	1.249	903	679	783
Interinale/Somministrazione	48	175	280	393	467	381	296	263
Totale	24.470	24.497	24.953	23.802	22.200	19.076	15.770	13.022
Giovani 18-19 anni								
Apprendistato	14.044	14.747	15.864	15.535	14.903	14.458	15.365	12.948
Cfl	1.557	1.097	1.111	836	758	473	77	13
Tempo determinato	7.710	8.275	8.929	8.492	8.898	8.481	7.906	7.712
Tempo Indeterminato	3.894	3.730	4.315	3.970	4.170	3.319	2.852	2.611
Interinale/Somministrazione	212	1.394	2.846	3.947	4.738	4.659	4.525	5.194
Totale	27.417	29.243	33.065	32.780	33.467	31.390	30.725	28.478
Giovani 20-24 anni								
Apprendistato	18.377	21.078	22.220	20.237	19.221	18.241	20.610	17.934
Cfl	8.522	6.552	5.700	4.147	3.106	2.215	299	84
Tempo determinato	30.604	29.897	30.527	27.663	27.913	28.939	28.807	28.473
Tempo Indeterminato	24.005	23.979	26.124	23.175	23.895	19.239	16.025	14.038
Interinale/Somministrazione	905	5.055	9.496	12.543	14.994	16.169	15.369	16.574
Totale	82.413	86.561	94.067	87.765	89.129	84.803	81.110	77.103
Giovani 25-29 anni								
Apprendistato	287	469	543	591	630	733	1.015	2.081
Cfl	7.802	5.571	3.714	3.082	2.634	2.095	431	135
Tempo determinato	28.167	31.234	34.804	32.846	33.418	34.993	38.203	36.537
Tempo Indeterminato	30.224	33.869	40.582	38.484	38.568	32.926	29.777	24.802
Interinale/Somministrazione	853	4.660	9.426	13.128	16.084	16.993	18.189	17.842
Totale	67.333	75.803	89.069	88.131	91.334	87.740	87.615	81.397
Totale giovani								
Apprendistato	52.128	55.054	57.296	53.815	50.550	46.977	48.160	41.774
Cfl	18.201	13.471	10.755	8.268	6.647	4.863	813	233
Tempo determinato	69.933	73.521	78.620	73.406	74.768	76.580	78.535	75.886
Tempo Indeterminato	59.353	62.774	72.435	66.978	67.882	56.387	49.333	42.234
Interinale/Somministrazione	2.018	11.284	22.048	30.011	36.283	38.202	38.379	39.873
Totale	201.633	216.104	241.154	232.478	236.130	223.009	215.220	200.000

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

In che misura quindi la contrazione registrata dall'apprendistato può essere dovuta ad un effetto sostituzione attivato da altre forme di lavoro a termine? In **tab. 5** sono riportati in ciascuna cella gli scostamenti tra i valori osservati nelle assunzioni (**tab. 4**) e i valori attesi per ciascuna tipologia contrattuale nell'ipotesi di un tasso di crescita costante (per la classe di età osservata) per l'insieme dei lavori a termine. Possiamo notare che:

- il decremento registrato dalle assunzioni attese di apprendisti fino al 2003 è stato compensato dalla crescita del tempo determinato tra i giovanissimi, mentre nelle altre classi d'età da quella del lavoro interinale;
- nel 2004 si evidenzia un aumento dell'utilizzo dell'apprendistato in tutte le classi di età; al di sopra dei 18 anni ciò avviene a discapito dell'interinale, con massima rilevanza nella classe 20-24. Pur coinvolgendo solo ragazzi maggiorenni, la riforma dell'istituto sembra ripercuotersi anche sulla classe in obbligo formativo (<=17 anni); si coglie, in definitiva, una riduzione dell'effetto di sostituzione registrato negli anni precedenti;
- per quanto riguarda il 2005 (che, ricordiamo, presenta ancora dati non stabilizzati) gli altri contratti, in primis l'interinale, paiono registrare un recupero rispetto all'apprendistato.

**Tab. 5 - Assunzioni a termine per tipologia contrattuale e classe di età:
scostamento tra frequenze osservate e attese**

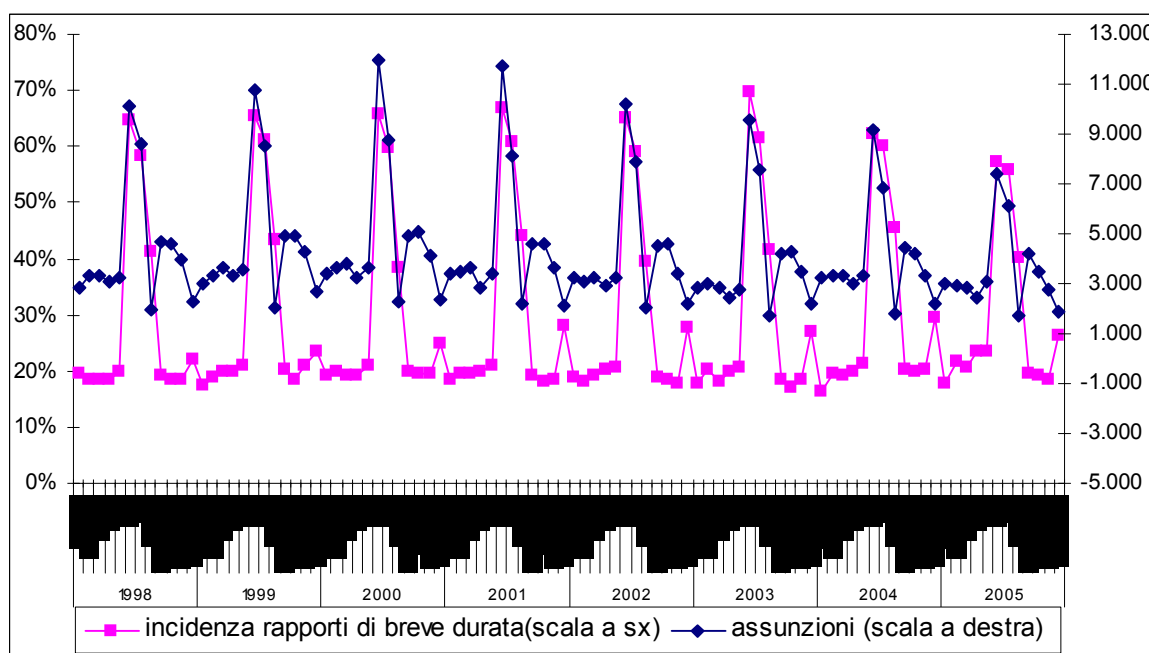
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Giovani <=17 anni							
Apprendistato	-711	-283	-356	-489	-157	-78	-248
Cfl	-70	-24	-16	-40	-49	-60	-4
Tempo determinato	654	203	246	429	230	159	229
Interinale/Somministrazione	127	103	126	100	-24	-20	23
Totale	0	0	0	0	0	0	0
Giovani 18-19 anni							
Apprendistato	-485	-754	-362	-895	179	1009	-1311
Cfl	-592	-125	-277	-92	-253	-393	-58
Tempo determinato	-87	-396	-456	262	-45	-515	375
Interinale/Somministrazione	1164	1275	1095	724	119	-101	995
Totale	0	0	0	0	0	0	0
Giovani 20-24 anni							
Apprendistato	1388	-664	-886	-1218	-1077	2502	-2036
Cfl	-2579	-1413	-1272	-1082	-907	-1900	-206
Tempo determinato	-2894	-1931	-1357	-26	885	79	560
Interinale/Somministrazione	4085	4008	3516	2326	1099	-682	1682
Totale							
Giovani 25-29 anni	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	145	1	35	2	79	242	1088
Cfl	-3245	-2728	-721	-642	-641	-1780	-287
Tempo determinato	-595	-1311	-2791	-1492	278	1279	-845
Interinale/Somministrazione	3696	4038	3476	2131	285	259	44
Totale	0	0	0	0	0	0	0
Totale giovani							
Apprendistato	-1122	-3284	-2388	-4159	-3084	1390	-4028
Cfl	-6144	-4068	-2282	-1758	-1720	-4029	-540
Tempo determinato	-1843	-2280	-3714	143	2535	2293	1196
Interinale/Somministrazione	9109	9631	8384	5774	2270	346	3373
Totale	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

4. L'uso dell'apprendistato per il lavoro stagionale

Con la riforma dell'apprendistato la durata minima del rapporto di lavoro si allunga dai 18 mesi previsti dalla precedente normativa a due anni; si osserverà più avanti che questo è proprio il tempo minimo affinché il rapporto di apprendistato abbia qualche possibilità di trasformazione a tempo indeterminato. Nella realtà però le cose stanno diversamente: l'uso dell'apprendistato per periodi di lavoro più brevi è consistente.

Graf. 2 - Distribuzione mensile delle assunzioni con contratto di apprendistato e incidenza dei rapporti inferiori a 90 giorni

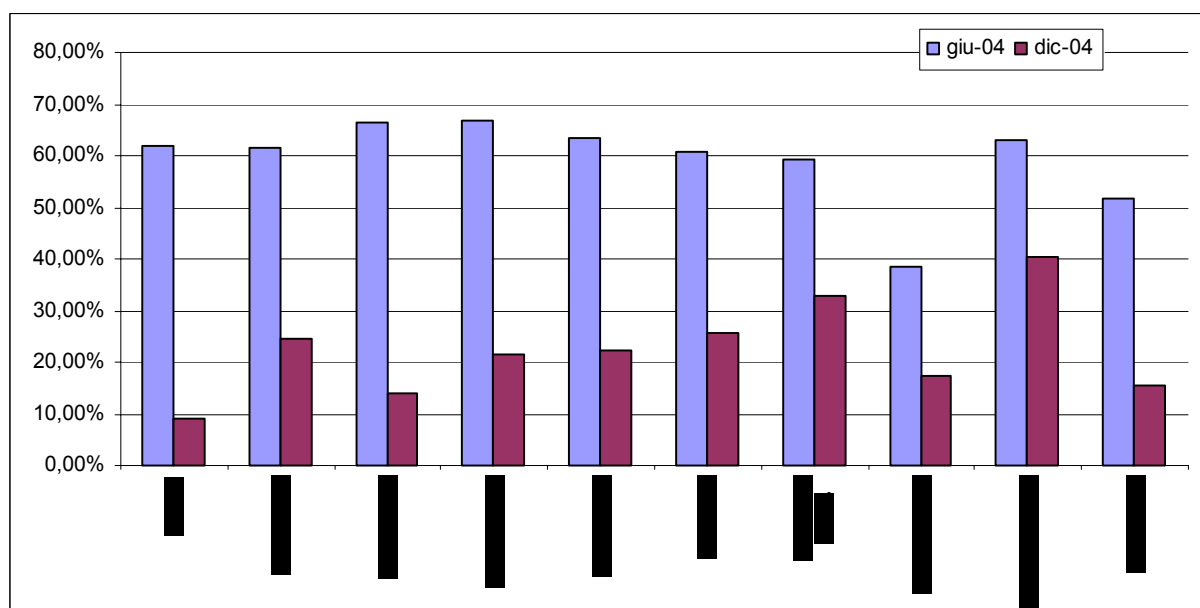


Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

La serie storica delle assunzioni, riportata nel **graf. 2**, mostra che l'utilizzo dell'apprendistato nei mesi estivi è rimasto invariato nel tempo e che si accompagna prevalentemente (per il 65% delle assunzioni realizzate in giugno, per poco meno del 60% di quelle realizzate in luglio: mediamente tre volte la quota registrata durante il resto dell'anno) a durate brevi (inferiori ai 90 giorni) che certo non appaiono coerenti con l'obiettivo della formazione del giovane. Esiste inoltre anche una stagionalità "invernale", che si è andata intensificando nel tempo (non va oltre il 30% delle assunzioni complessive).

Tutto ciò si registra tanto nei settori tipicamente stagionali quanto nell'ambito degli altri settori, a partire dall'industria metalmeccanica e dalle attività secondarie tipiche del sistema veneto dei distretti industriali (**graf. 3**). Ne consegue che le assunzioni di apprendisti nei mesi estivi dipendono non tanto (non solo) dalla natura specifica dell'attività economica, quanto dalla possibilità delle imprese di assumere a costi ridotti in un periodo dell'anno che sfrutta l'aumento dell'offerta giovanile consentito dalla sospensione delle attività scolastiche.

Graf. 3 - Incidenza dei rapporti di apprendistato con durata inferiore a 90 gg sulle assunzioni realizzate nei mesi di giugno e di dicembre



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Il minore scostamento osservato tra la quota di rapporti brevi calcolata a giugno e quella calcolata a dicembre per i settori dei servizi alla distribuzione e di quelli alla persona è dovuto al fenomeno della stagionalità invernale, che interessa specificamente questi settori.

È presto per affermare che il leggero decremento registrato dal 2004 è dovuto alle cautele nell'assunzione di apprendisti per lavori stagionali: ma è senz'altro un aspetto da tener sotto particolare osservazione.³⁸

5. Dall'apprendistato al tempo determinato: le probabilità di stabilizzazione

Difficilmente un contratto di apprendistato avviato nei mesi estivi si concluderà con una trasformazione. I risultati riportati in **tab. 6** relativi all'anno 2002³⁹ mostrano che, se nel complesso quasi il 20% dei rapporti di apprendistato si conclude con una trasformazione, tale percentuale si riduce al 7% per i rapporti stipulati in giugno, al 12% per quelli partiti in luglio e al 19% per quelli attivati in agosto. In tutti gli altri mesi le differenze risultano di minore entità.

Ad esclusione dunque dei rapporti instaurati volutamente per il breve periodo delle vacanze scolastiche estive – ragionevolmente per esplicita convenienza di entrambe le parti – per il resto pare di poter affermare che l'impresa utilizza quanto più possibile il tempo previsto dal contratto. Come si evince dall'esame della **tab. 7**, chi supera i due anni di apprendistato ha il 46% di probabilità di vedere trasformato il proprio contratto in rapporto a tempo indeterminato.

38. Nonostante l'apprendistato professionalizzante sia divenuto operativo solo a partire da aprile del 2005, risulta che alcune imprese hanno attivato assunzioni con tale modalità, pensando che il recepimento all'interno del ccnl di riferimento fosse sufficiente per rendere operativa la nuova normativa (a quella data ancora non era stata emanata la circolare regionale che consentiva l'apprendistato professionalizzante).

39. Si è considerato il 2002 perché con i dati a disposizione è l'ultimo anno che consente di avere un quadro completo delle trasformazioni per apprendistato che generalmente avvengono non prima dei 2 anni successivi all'assunzione.

Tab. 6 - Distribuzione mensile delle assunzioni di apprendisti e quota sul totale di quelle trasformate e dei rapporti di breve durata (cpi aggiornati)

Mese	Totale (v. ass.)	Inferiori a 90 gg	Trasformati
Gennaio	3.834	19,4%	28,4%
Febbraio	3.785	18,8%	25,2%
Marzo	4.075	19,6%	23,9%
Aprile	3.537	20,9%	23,8%
Maggio	3.909	21,0%	20,8%
Giugno	11.526	63,9%	7,2%
Luglio	9.208	58,9%	12,3%
Agosto	2.447	39,8%	18,9%
Settembre	5.229	19,4%	24,2%
Ottobre	5.396	19,3%	22,5%
Novembre	4.159	18,0%	22,2%
Dicembre	2.641	26,4%	17,3%
2002 Totale	59.746	35,3%	18,3%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Tab. 7 - Assunzioni realizzate nel 2002 con contratto di apprendistato e quota di trasformazioni per classi di durata

Durata dell'assunzione	Assunzioni (val. ass.)	Non trasformato	Trasformato
Fino a 30gg	5.283	98,50%	1,50%
Fino a 90gg	15.785	98,99%	1,01%
Fino a 180gg	7.291	96,24%	3,76%
Fino a 365gg	7.434	89,59%	10,41%
Fino a 730gg	9.736	67,88%	32,12%
Oltre 730gg	14.217	53,98%	46,02%
Totale	59.746	81,66%	18,34%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Se concentriamo l'attenzione sui rapporti di apprendistato che nascono con la vera intenzione di formare il giovane (**tab. 8**), selezionando a tal fine i rapporti di durata superiore all'anno, possiamo vedere che il possesso di esperienza lavorativa sperimentata in precedenti occasioni⁴⁰ di impiego, associata all'età, aumenta la possibilità di trasformazione del rapporto. Tra coloro che sono privi di una precedente esperienza lavorativa l'età non sembra influire sulla probabilità di trasformazione, se si eccettua la classe 18-19, per la quale il titolo di studio appena conseguito pare invece avere un qualche effetto positivo ai fini di un inserimento stabile.

Un'altra variabile correlata con la probabilità di trasformazione è rappresentata dalla qualifica di conseguimento: mostrano percentuali di trasformazione maggiori le professioni esecutive amministrative, le professioni tecniche intermedie, gli operai specializzati (per i giovani), il personale non qualificato (per i meno giovani); le quota di trasformazione risultano superiori al 50% per coloro che hanno una precedente esperienza lavorativa.

40. Si tratta dunque di lavoratori non esordienti, vale a dire con esperienze già fatte di lavoro dipendente.

Tab. 8 - Assunzioni realizzate nel 2002 con durata superiore all'anno e quota di trasformazioni per classe di età, qualifica ed esperienza pregressa

	Assunzioni (v. ass.)	Incidenza % delle trasformazioni							
		Totale	Operai specializ.	Operai non specializ.	Personale non qualificato	Professioni esecutive ammin.	Professioni intellet. elevata specializz.	Professioni tecniche intermedie	Prof. vendita e servizi famiglie
Totale	23.953	40,4%	36,85%	47,24%	49,33%	49,70%	37,00%	47,98%	29,58%
Lavoratori non esordienti									
<=17	1.551	37,9%	36,2%	58,1%	32,7%	42,9%	40,0%	57,4%	22,7%
18-19	3.990	42,5%	40,9%	52,0%	53,8%	50,4%	40,0%	45,9%	32,5%
20-24	8.519	43,5%	37,9%	47,6%	56,0%	51,1%	37,1%	49,9%	35,0%
25-29	286	40,2%	32,6%	39,1%	66,7%	48,9%	33,3%	51,2%	34,2%
Totale	14.346	42,6%	38,5%	50,9%	53,2%	50,6%	37,7%	49,4%	33,1%
Lavoratori esordienti									
<=17	3.238	32,9%	35,1%	43,4%	47,7%	46,4%	50,0%	38,0%	17,4%
18-19	3.336	40,0%	35,9%	40,4%	40,0%	49,3%	30,6%	47,1%	28,8%
20-24	2.954	38,6%	31,5%	42,2%	38,0%	47,4%	37,8%	46,7%	29,1%
25-29	79	27,8%	12,5%	50,0%	25,0%	47,1%	25,0%	35,7%	15,0%
Totale	9.607	37,1%	34,4%	42,3%	41,9%	48,2%	36,0%	45,8%	24,7%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

È interessante riportare le probabilità di trasformazione a tempo indeterminato registrate dai contratti di apprendistato a quelle delle altre forme contrattuali a termine (escludendo il contratto di somministrazione, per il quale non è possibile una vera e propria trasformazione). A tal fine nella **tab. 9** sono riportati i tassi di trasformazione entro i primi quattro anni dall'evento di assunzione per i giovani con età inferiore ai 25 anni. Nel breve periodo le performance migliori appaiono quelle dei rapporti nati a tempo determinato, per i quali, entro l'anno di nascita del rapporto ha già luogo il 40% delle trasformazioni (pari tuttavia solo al 3,5% dei rapporti avviati); nello stesso intervallo si ha poco più del 6% delle trasformazioni relative ai contratti di apprendistato (pari all'1% del totale). Dopo tre anni i rapporti a tempo determinato trasformati raggiungono la quota dell'8% delle assunzioni totali (oltre i 3 anni non avvengono più trasformazioni) contro la quota del 15% registrata dai contratti di apprendistato. Nei due anni successivi l'apprendistato, come abbiamo già notato, toccherà la quota del 20% dei contratti trasformati.

Se non focalizziamo l'attenzione sulla stabilizzazione del lavoratore all'interno dell'azienda che ha attivato il rapporto di lavoro, ma misuriamo le performance all'interno di un percorso di carriera individuale (che prevede quindi anche il passaggio ad altre aziende) in termini di stabilizzazioni complessive - a partire dall'osservazione dell'insieme dei lavoratori giovani impegnati con un dato contratto in un dato momento - i risultati migliorano sensibilmente (**tabb. 10a, 10b, 10c**): se durante il primo anno si stabilizza solo il 17,5% degli apprendisti (è un valore poco distante dai risultati conseguiti da contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione), già dal secondo anno il 30% di apprendisti lavora a tempo indeterminato, mentre lo fa poco più del 20% dei lavoratori assunti con tempo determinato e il 18% di quanti hanno sperimentato il contratto di

somministrazione. Nell'anno ancora successivo (il terzo) il contratto di apprendistato guadagna altri 10 punti percentuali in termini di stabilizzazione: arrivano dunque a stabilizzarsi il 40% degli apprendisti contro il 26% dei lavoratori "partiti" con un tempo determinato e il 24% dei lavoratori interinali.

Tab. 9 - Assunzioni a termine dei lavoratori 15-24enni per anno e tipologia contrattuale: incidenza delle trasformazioni avvenute nei quattro anni successivi

	Totale assunzioni	Trasformazioni							
		Totale (v. ass.)	% cumulata sul tot. assunzioni				% cumulata sul tot. trasformazioni		
			anno	anno+1	anno+2	anno+3	anno	anno+1	anno+2
1998									
Apprendistato	59.796	10.152	0,8%	3,6%	10,9%	15,3%	5,2%	23,5%	71,1%
Cfl	21.756	7.072	0,8%	7,3%	26,0%	27,1%	3,0%	26,9%	96,2%
Tempo determinato	94.270	9.653	3,4%	8,4%	8,7%	8,7%	39,0%	96,3%	99,7%
Totale	175.822	26.877	1,9%	6,0%	11,4%	13,6%	14,2%	44,6%	84,0%
1999									
Apprendistato	65.024	10.964	0,9%	3,8%	11,1%	15,1%	5,9%	24,9%	73,3%
Cfl	16.227	5.306	1,1%	7,3%	25,1%	25,7%	4,3%	28,5%	97,5%
Tempo determinato	95.904	11.382	3,8%	9,5%	9,7%	9,8%	39,1%	97,0%	99,8%
Totale	177.155	27.652	2,2%	6,4%	11,5%	13,6%	15,8%	47,3%	84,7%
2000									
Apprendistato	67.945	11.821	1,1%	4,1%	10,7%	15,4%	6,9%	26,6%	69,6%
Cfl	12.852	4.501	0,9%	7,0%	25,5%	26,1%	3,4%	26,7%	97,6%
Tempo determinato	98.671	13.844	4,5%	10,7%	11,0%	11,0%	41,4%	97,5%	99,7%
Totale	179.468	30.166	2,5%	7,0%	11,7%	14,2%	17,6%	49,6%	82,6%
2001									
Apprendistato	64.097	11.368	1,1%	3,9%	11,2%	15,6%	7,3%	25,0%	71,7%
Cfl	10.579	3.870	0,7%	6,1%	26,1%	26,8%	2,7%	22,7%	97,5%
Tempo determinato	99.576	12.125	4,1%	9,1%	9,4%	9,5%	43,7%	96,2%	99,6%
Totale	174.252	27.363	2,4%	6,3%	11,2%	13,5%	18,1%	46,8%	83,0%
2002									
Apprendistato	59.746	10.289	1,0%	4,1%	10,3%	15,0%	6,5%	27,4%	68,6%
Cfl	8.558	3.116	1,0%	6,1%	25,3%	25,7%	3,9%	23,8%	98,1%
Tempo determinato	100.609	11.521	3,5%	8,2%	8,6%	8,6%	40,6%	94,8%	99,5%
Totale	168.913	24.926	2,1%	6,1%	10,1%	12,5%	17,1%	48,5%	81,0%
2003									
Apprendistato	56.019		1,0%	3,4%	9,3%				
Cfl	6.395		1,2%	5,9%	26,7%				
Tempo determinato	104.619		3,0%	7,2%	7,6%				
Totale	167.033		2,0%	5,4%	9,0%				
2004									
Apprendistato	58.167		0,9%	3,2%					
Cfl	1.152		3,4%	13,9%					
Tempo determinato	104.643		3,1%	7,0%					
Totale	163.962		2,0%	5,1%					
2005									
Apprendistato	50.236		1,3%						
Cfl	257		6,5%						
Tempo determinato	88.109		3,1%						
Totale	138.602		2,2%						

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Si deve sottolineare che per tutti i contratti esaminati si è manifestata nel tempo una tendenza alla diminuzione del tasso di stabilizzazione: per i rapporti a tempo determinati e interinali tale tendenza è cominciata a partire dal 2000, mentre ha interessato l'apprendistato solo dal 2002.

**Tab. 10a - Stock flusso di lavoratori in età 15-24 assunti con contratti a termine.
Distribuzione % per contratto in essere ad un anno di distanza dall'assunzione**

	Val. ass.	Contratto ad 1 anno					
		Apprend.	Cfl	Tempo determinato	Tempo indetermin.	Interinale /sommin.	Non osservato
1998							
Apprendistato	68.970	67,8	1,8	4,5	13,7	0,5	11,7
Cfl	17.149	4,2	45,9	3,9	37,0	0,4	8,6
Tempo determinato	28.746	8,7	3,1	41,4	20,1	1,4	25,4
Tempo indeterminato	86.233	3,2	1,9	3,9	84,0	0,4	6,7
Interinale/sommin.	658	13,8	4,7	10,9	13,5	30,7	26,3
1999							
Apprendistato	77.296	64,3	1,7	4,5	16,9	0,9	11,7
Cfl	11.674	4,1	45,3	4,0	36,2	0,9	9,4
Tempo determinato	27.946	9,2	2,9	38,3	21,8	1,9	25,9
Tempo indeterminato	81.482	3,5	1,6	3,8	83,0	0,6	7,4
Interinale/sommin.	3.161	10,8	4,0	13,7	15,3	25,6	30,7
2000							
Apprendistato	79.907	63,1	1,4	4,1	17,7	1,3	12,4
Cfl	9.116	4,0	48,8	3,9	33,5	1,1	8,7
Tempo determinato	27.395	8,2	2,0	37,5	21,7	2,9	27,7
Tempo indeterminato	80.071	3,4	1,2	3,6	83,2	0,9	7,7
Interinale/sommin.	5.376	10,3	3,6	11,9	15,5	25,2	33,5
2001							
Apprendistato	77.729	62,9	1,1	4,4	16,9	1,5	13,1
Cfl	7.226	3,7	48,4	4,5	32,3	1,9	9,3
Tempo determinato	25.593	8,4	1,6	38,2	19,1	3,0	29,7
Tempo indeterminato	77.357	3,3	1,0	3,9	83,0	1,1	7,7
Interinale/sommin.	7.132	11,1	3,6	12,9	13,1	26,1	33,2
2002							
Apprendistato	73.742	62,6	0,7	4,4	17,5	1,6	13,1
Cfl	5.577	3,9	45,8	3,9	33,1	2,3	11,1
Tempo determinato	25.954	8,5	1,2	40,9	17,9	3,4	28,1
Tempo indeterminato	75.914	3,3	0,6	4,0	83,8	1,2	7,1
Interinale/sommin.	8.194	12,4	3,2	12,5	12,2	27,0	32,7
2003							
Apprendistato	69.842	64,9	0,1	4,6	15,7	1,6	13,2
Cfl	3.974	5,0	45,1	4,4	31,8	1,9	11,8
Tempo determinato	26.377	9,4	0,2	41,1	16,8	3,2	29,3
Tempo indeterminato	70.340	3,9	0,1	4,3	82,9	1,2	7,6
Interinale/sommin.	8.439	14,0	0,5	14,1	11,9	28,3	31,1
2004							
Apprendistato	69.581	63,2	0,0	5,2	15,7	2,1	13,8
Cfl	1.684	3,3	22,9	4,8	52,4	2,9	13,7
Tempo determinato	25.825	7,7	0,1	43,3	16,6	3,6	28,8
Tempo indeterminato	62.566	3,0	0,0	4,5	83,3	1,3	7,9
Interinale/sommin.	7.701	13,2	0,1	14,9	10,4	32,3	29,1

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

**Tab. 10b - Stock flusso di lavoratori in età 15-24 assunti con contratti a termine.
Distribuzione % per contratto in essere a due anni di distanza dall'assunzione**

	Val. ass.	Contratto a 2 anni					
		Apprend.	Cfl	Tempo determinato	Tempo indetermin.	Interinale /sommin.	Non osservato
1998							
Apprendistato	68.970	45,1	3,0	5,7	29,2	1,0	16,0
Cfl	17.149	5,3	14,3	4,8	59,4	0,8	15,3
Tempo determinato	28.746	10,7	3,9	25,0	26,6	1,9	31,9
Tempo indeterminato	86.233	4,2	2,5	4,6	76,4	0,6	11,7
Interinale/sommin.	658	13,5	7,1	10,0	20,4	13,5	35,4
1999							
Apprendistato	77.296	41,8	2,6	5,4	32,4	1,4	16,4
Cfl	11.674	4,8	13,5	4,5	59,8	1,1	16,3
Tempo determinato	27.946	10,9	3,4	22,7	27,5	2,4	33,2
Tempo indeterminato	81.482	4,3	2,0	4,2	75,6	0,9	13,0
Interinale/sommin.	3.161	11,4	5,2	10,0	23,2	12,1	38,0
2000							
Apprendistato	79.907	41,0	2,2	5,7	31,8	1,8	17,4
Cfl	9.116	5,0	13,7	5,0	58,0	1,9	16,5
Tempo determinato	27.395	10,2	2,6	22,6	26,3	3,1	35,2
Tempo indeterminato	80.071	4,3	1,7	4,6	75,1	1,1	13,0
Interinale/sommin.	5.376	11,7	4,3	10,8	20,1	13,1	40,1
2001							
Apprendistato	77.729	40,3	1,5	5,9	32,0	2,0	18,2
Cfl	7.226	4,8	12,1	5,6	57,2	2,2	18,1
Tempo determinato	25.593	10,4	2,0	24,1	23,9	3,1	36,6
Tempo indeterminato	77.357	4,3	1,3	4,9	75,2	1,4	13,0
Interinale/sommin.	7.132	11,9	3,8	10,7	19,7	13,3	40,7
2002							
Apprendistato	73.742	42,2	0,6	6,2	30,9	1,9	18,2
Cfl	5.577	6,0	9,0	6,2	56,8	2,3	19,7
Tempo determinato	25.954	11,5	1,1	25,4	22,7	3,1	36,3
Tempo indeterminato	75.914	4,9	0,5	5,6	74,7	1,5	12,8
Interinale/sommin.	8.194	14,1	2,3	12,0	18,9	14,1	38,6
2003							
Apprendistato	69.842	42,1	0,1	6,9	30,0	2,4	18,5
Cfl	3.974	6,1	7,6	6,4	57,9	3,0	19,0
Tempo determinato	26.377	11,0	0,2	26,3	21,2	4,0	37,4
Tempo indeterminato	70.340	4,8	0,1	5,9	74,2	1,6	13,5
Interinale/sommin.	8.439	14,4	0,3	12,9	18,5	15,9	38,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

**Tab. 10c - Stock flusso di lavoratori in età 15-24 assunti con contratti a termine.
Distribuzione % per contratto in essere a tre anni di distanza dall'assunzione**

	Val. ass.	Contratto a 3 anni					
		Apprend.	Cfl	Tempo determinato	Tempo indetermin.	Interinale /sommin.	Non osservato
1998							
Apprendistato	68.970	30,3	2,9	5,7	40,2	1,4	19,5
Cfl	17.149	4,3	7,2	4,2	62,5	1,0	20,8
Tempo determinato	28.746	9,3	3,0	18,1	32,4	2,1	35,0
Tempo indeterminato	86.233	3,7	2,0	4,3	73,2	0,9	16,0
Interinale/sommin.	658	10,5	5,3	9,3	27,4	8,5	39,1

(segue)

**Tab. 10c - Stock flusso di lavoratori in età 15-24 assunti con contratti a termine.
Distribuzione % per contratto in essere a tre anni di distanza dall'assunzione**

	Val. ass.	Contratto a 3 anni					
		Apprend.	Cfl	Tempo determinato	Tempo indetermin.	Interinale /sommin.	Non osservato
1999							
Apprendistato	77.296	28,0	2,4	6,0	41,8	1,8	20,0
Cfl	11.674	3,9	6,4	4,6	61,4	1,4	22,3
Tempo determinato	27.946	9,6	2,6	17,6	31,9	2,6	35,8
Tempo indeterminato	81.482	3,9	1,7	4,6	72,1	1,0	16,8
Interinale/sommin.	3.161	9,7	4,0	8,2	28,6	9,4	40,1
2000							
Apprendistato	79.907	26,7	1,9	6,2	42,1	2,0	21,1
Cfl	9.116	4,2	5,5	5,2	59,9	2,0	23,2
Tempo determinato	27.395	9,4	2,0	17,6	30,3	3,0	37,6
Tempo indeterminato	80.071	3,8	1,3	5,1	71,5	1,4	16,9
Interinale/sommin.	5.376	9,7	3,3	9,5	26,2	8,9	42,5
2001							
Apprendistato	77.729	27,5	0,8	6,9	41,0	2,1	21,8
Cfl	7.226	5,0	3,4	6,0	59,0	1,8	24,8
Tempo determinato	25.593	10,4	1,1	19,0	27,0	2,7	39,8
Tempo indeterminato	77.357	4,2	0,6	5,8	71,4	1,4	16,6
Interinale/sommin.	7.132	10,8	1,8	10,3	25,1	9,3	42,7
2002							
Apprendistato	73.742	27,5	0,2	7,5	40,5	2,5	21,8
Cfl	5.577	5,4	2,0	6,4	58,3	2,5	25,4
Tempo determinato	25.954	10,8	0,3	20,5	25,8	3,4	39,2
Tempo indeterminato	75.914	4,6	0,2	6,2	70,3	1,6	17,1
Interinale/sommin.	8.194	12,2	0,6	11,3	24,4	10,3	41,2

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

6. Chi sono gli apprendisti

L'allungamento dei limiti di età previsto dal nuovo apprendistato è fatto recente e perciò tralasciamo la classe d'età 25-29 anni, inizialmente limitando le osservazioni alla classe 15-24 (**tab. 11**).

L'apprendistato riguarda per il 12% ragazzi in obbligo formativo che, insieme ai 18-19enni, raggiungono il 38% dei lavoratori assunti come apprendisti, contro il 26% riscontrabile in riferimento ai rapporti a tempo determinato e il 21% in riferimento agli interinali.

La quota di apprendisti con età inferiore ai 17 anni si è ridotta dal 25% del 1998 al 12% del 2004 (**tab. 12**).

Gli apprendisti risultano assunti in maggioranza nell'industria (53,6%); per questo sono tipicamente operai (44%), per lo più specializzati. Quest'ultimo aggregato pesa per il 36% contro una quota del 21% tra gli interinali, che pure presentano una caratterizzazione industriale ancora più marcata dell'apprendistato ma che vedono prevalere le figure operaie non specializzate e il personale non qualificato.

**Tab. 11 - Giovani 15-24enni per principali caratteristiche e tipologia contrattuale.
Dati di stock flusso 2004**

	Apprend.	Cfl	Tempo determinato	Tempo Indeterm.	Interinale /sommin.	Totale
Totale stock flusso	69.581	1.684	25.825	62.566	7.701	167.357
Classe di età al 31/12/2004						
<=17	12,9%	0,4%	8,3%	1,3%	1,4%	7,2%
18-19	25,8%	5,3%	18,6%	6,6%	20,4%	17,1%
20-24	61,3%	94,4%	73,1%	92,0%	78,3%	75,7%
Sesso						
F	43,0%	27,4%	45,2%	40,0%	33,0%	41,6%
M	57,0%	72,6%	54,8%	60,0%	67,0%	58,4%
Cittadinanza						
Italiani	89,0%	93,2%	83,1%	83,9%	82,4%	85,9%
Stranieri	11,0%	6,8%	16,9%	16,1%	17,6%	14,1%
Qualifica di assunzione						
Personale non qualificato	3,1%	7,1%	30,2%	17,2%	28,7%	13,8%
Operai non specializzati	8,6%	17,3%	6,3%	12,5%	13,8%	10,0%
Artigiani e operai specializzati	36,0%	28,9%	13,9%	28,2%	21,1%	28,9%
Professioni vendita e servizi alle famiglie	26,0%	8,9%	30,6%	16,4%	10,1%	22,2%
Professioni esecutive amministrative	17,2%	21,1%	10,8%	15,2%	20,9%	15,6%
Professioni tecniche intermedie	7,9%	15,3%	7,0%	9,4%	4,7%	8,3%
Professioni intellettuali di elevata spec.	1,1%	1,1%	1,1%	0,8%	0,7%	1,0%
Settore economico						
Primario	0,7%	0,8%	16,1%	1,3%	1,1%	3,3%
Sistema moda	5,9%	4,8%	3,1%	8,0%	7,4%	6,3%
Legno-mobilio	4,3%	3,2%	2,3%	5,4%	5,1%	4,4%
Metalmeccanica	20,0%	31,0%	10,9%	24,6%	35,5%	21,1%
Altre industrie	8,9%	18,3%	9,0%	9,9%	17,5%	9,7%
Costruzioni	14,6%	6,7%	3,7%	10,9%	1,7%	10,9%
Servizi della distribuzione	17,6%	20,8%	14,8%	15,1%	20,0%	16,4%
Servizi alla produzione	7,9%	7,2%	5,4%	7,2%	3,7%	7,1%
Servizi alla persona	17,9%	5,5%	27,7%	13,4%	4,1%	17,0%
Servizi sociali	1,8%	1,5%	6,8%	4,1%	2,4%	3,5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

**Tab. 12 - Giovani apprendisti 15-29enni per principali caratteristiche.
Dati di stock flusso, anni 1998-2005 (Cpi aggiornati)**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Totale complessivo	70.559	80.308	84.041	83.051	80.048	76.631	76.605	70.447
Classe di età								
<=17	25%	22%	19%	18%	16%	14%	12%	10%
18-19	27%	25%	24%	24%	24%	24%	23%	21%
20-24	46%	50%	51%	52%	52%	53%	56%	58%
25-29	2%	4%	5%	6%	8%	9%	9%	11%
Sesso								
F	42%	43%	44%	45%	45%	45%	44%	43%
M	58%	57%	56%	55%	55%	55%	56%	57%
Cittadinanza								
Italiani	97%	96%	94%	93%	92%	91%	89%	88%
Stranieri	3%	4%	6%	7%	8%	9%	11%	12%
Qualifica di assunzione								
Artigiani e operai specializzati	43%	40%	38%	37%	37%	36%	35%	35%
Operai non specializzati	19%	17%	16%	14%	12%	11%	9%	8%
Personale non qualificato	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Professioni esecutive amministrative	9%	12%	13%	14%	15%	16%	17%	17%
Professioni intellettive di elevata spec.	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Professioni Tecniche intermedie	5%	7%	9%	9%	9%	9%	9%	9%
Professioni vendita e servizi alle famiglie	20%	20%	21%	22%	23%	25%	26%	26%
Settore economico								
Primario	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Sistema moda	14%	11%	10%	10%	9%	8%	6%	5%
Legno-mobilio	7%	7%	6%	5%	5%	5%	4%	4%
Metalmeccanica	26%	25%	25%	23%	21%	20%	20%	19%
Altre industrie	12%	11%	11%	10%	10%	10%	9%	9%
Costruzioni	11%	12%	12%	12%	13%	14%	14%	15%
Servizi della distribuzione	12%	14%	14%	15%	16%	17%	18%	18%
Servizi alla produzione	4%	6%	7%	8%	8%	8%	8%	9%
Servizi alla persona	12%	13%	13%	14%	15%	16%	18%	18%
Servizi sociali	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%

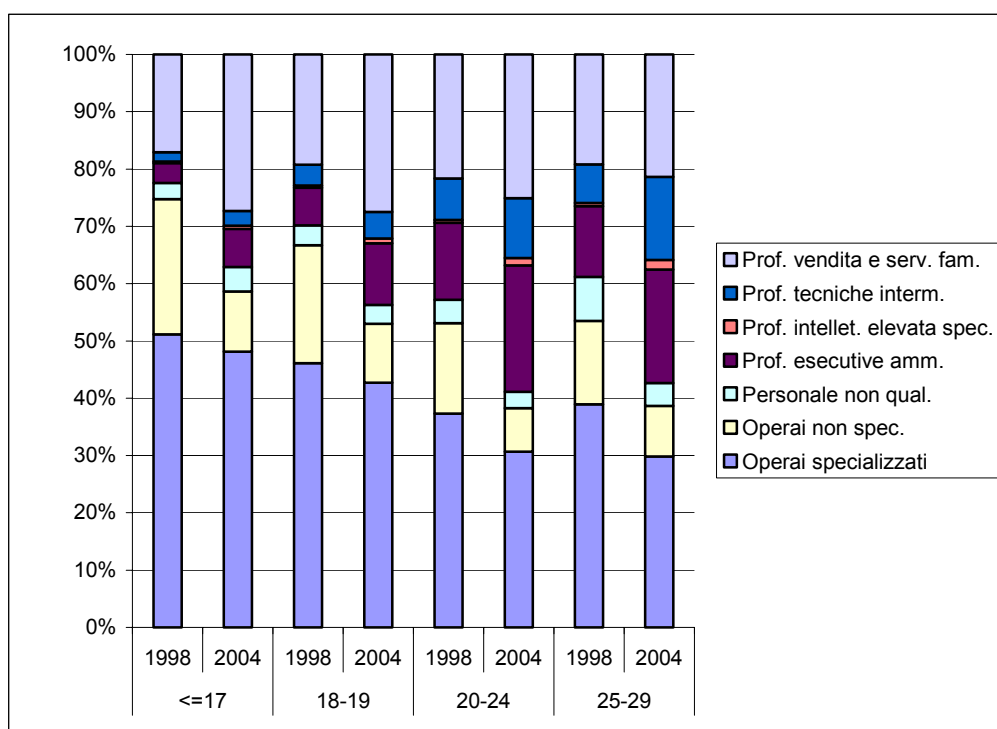
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Se la maggioranza degli apprendisti è assunta come operaio, tuttavia, da quando la precedente normativa aveva già esteso la possibilità di assumere a tutti i settori e con qualsiasi titolo di studio, si è osservato un aumento di apprendisti con qualifiche esecutive-amministrative e tecniche intermedie (questi ultimi dal 2000 stabilizzati intorno al 9%). Le professioni legate alla vendita e ai servizi per famiglie, che già nel 1998 rappresentavano il 20%, sono ulteriormente aumentate tanto che ormai attraggono 1 apprendista su 4.

Emerge inoltre una relazione tra età degli apprendisti e qualifiche. Infatti al crescere dell'età (**graf. 4**):

- diminuiscono i lavoratori assunti come operai specializzati (50%, stabile nel tempo, per gli apprendisti in obbligo; 30% per quelli tra i 20-29 anni, dove invece sono in calo) e operai non specializzati;
- aumentano le professioni esecutive amministrative (dal 6% per i giovani al di sotto dei 18 anni a circa il 20% per i meno giovani) e le professioni tecniche intermedie (residuali per i minorenni, crescono fino al 15% per i 25-29enni); rimangono residuali invece le professioni intellettuali di elevata specializzazione;
- aumentano in special modo le professioni di vendita e servizi alle famiglie per i giovani al di sotto dei 19 anni, dove rappresentano il 27% dei lavoratori; sono le professioni legate al settore del commercio e turismo dove risulta più frequente l'utilizzo dell'apprendistato "stagionale", tipico tra i giovanissimi; se invece dello stock flusso prendiamo come riferimento lo stock di apprendisti al 31/12 la quota di lavoratori con questa qualifica diventa praticamente uguale al 20% per tutte le età.

Graf. 4 - Distribuzione % degli apprendisti (stock flusso) per gruppi professionali e classe d'età. Confronto 1998 e 2004



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Pur rappresentando la quota maggioritaria tra le professioni in aumento, anche le donne apprendiste sono in calo. Si osserva infatti per l'apprendistato, ma anche per le altre forme contrattuali a termine, una riduzione dell'incidenza di personale femminile nelle categorie operaie (sei punti percentuali la perdita in termini di incidenza sul totale lavoratori tra il 2001 e il 2004) ma anche nelle altre qualifiche, eccezion fatta per quelle della vendita.

In aumento costante risultano gli extracomunitari, per lo più impiegati in professioni operaie (lo sono quasi nel 70% dei casi contro il 41% degli italiani). La loro presenza si sta facendo consistente anche all'interno delle professioni di vendita e servizi alle famiglie, dove hanno raggiunto la quota del 18% (erano il 12% nel 2001).

La nuova classe d'età di apprendisti, quella che va dai 25 ai 29 anni (in passato era ammessa soltanto per casi specifici), ha visto crescere la propria incidenza fino a raggiungere nel 2005 il 9% degli apprendisti. Si può notare (**tab. 13**) che questa classe d'età presenta una distribuzione simile a quella dei 15-24enni nelle professioni non specializzate, mentre tra le specializzate ha una concentrazione maggiore sulle professioni tecniche (14,4% contro l'8%), tra le quali le donne superano il 50%. Per questa classe di età le donne superano per numerosità gli uomini.

Tab. 13 - Giovani 25-29enni: principali caratteristiche per tipologia contrattuale. Anno 2004, dati di stock flusso

	Apprend.	Cfl	Tempo determinato	Tempo Indeterm.	Interinale /sommin.	Totale
Totale stock flusso	7.024	2.542	27.588	133.549	6.955	177.658
25-29 su totale apprendisti	9,2%	60,2%	51,7%	68,1%	47,5%	51,5%
Composizione %						
Sesso						
F	53,3%	41,3%	52,2%	43,6%	43,7%	53,3%
M	46,7%	58,7%	47,8%	56,4%	56,4%	46,7%
Cittadinanza						
Italiani	88,1%	91,0%	74,7%	83,8%	69,8%	82,1%
Stranieri	11,9%	9,1%	25,3%	16,2%	30,3%	17,9%
Qualifica di assunzione						
Personale non qualificato	4,0%	4,3%	22,2%	18,1%	25,5%	18,3%
Operai non specializzati	8,8%	8,3%	6,5%	10,9%	13,1%	10,2%
Artigiani e operai specializzati	29,7%	16,2%	15,1%	22,2%	20,7%	21,3%
Professioni vendita e servizi alle famiglie	21,3%	10,7%	25,4%	12,7%	7,4%	14,8%
Professioni esecutive amministrative	19,7%	31,9%	16,3%	19,3%	24,0%	19,2%
Professioni Tecniche intermedie	14,5%	24,1%	11,5%	15,1%	7,9%	14,4%
Professioni intellettive di elevata specializz.	1,7%	4,1%	2,9%	1,2%	1,4%	1,5%
Settore economico						
Primario	0,6%	0,8%	8,5%	1,2%	0,8%	2,3%
Sistema moda	8,5%	5,6%	5,4%	8,7%	9,5%	8,2%
Legno-mobilio	4,4%	3,3%	2,8%	4,9%	5,3%	4,5%
Metalmecanica	16,2%	20,1%	12,6%	23,6%	31,9%	21,9%
Altre industrie	11,0%	10,9%	8,5%	10,5%	17,6%	10,5%
Costruzioni	11,0%	7,5%	5,7%	9,5%	1,3%	8,6%
Servizi della distribuzione	19,2%	21,7%	15,2%	17,3%	16,5%	17,1%
Servizi alla produzione	12,3%	20,9%	8,1%	9,9%	5,2%	9,7%
Servizi alla persona	13,5%	4,8%	22,1%	9,1%	3,8%	11,0%
Servizi sociali	3,1%	4,2%	11,0%	5,1%	3,7%	5,8%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

7. L'apprendistato come canale d'ingresso nel mercato del lavoro

L'uso dell'apprendistato come canale di primo inserimento al lavoro riveste una notevole importanza: nella classe 15-24 anni un lavoratore su due esordisce con un contratto di apprendistato (tab. 14).

Tab. 14 - Lavoratori esordienti nel mercato del lavoro, 15-24 anni: distribuzione per contratto d'ingresso. Anni 1998-2005

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Val. ass. degli lavoratori entrati e transitati	55.517	56.326	55.773	52.367	51.927	45.219	40.437	34.014
Contratto d'ingresso								
Apprend.	49,3%	49,6%	48,5%	47,5%	42,0%	45,0%	49,5%	48,0%
Cfl	6,1%	3,8%	3,2%	2,5%	1,7%	1,4%	0,2%	0,0%
Tempo determinato	24,8%	25,9%	24,3%	24,9%	24,5%	26,8%	28,1%	29,0%
Tempo Indeterm.	18,8%	17,3%	18,1%	16,9%	22,6%	17,1%	14,1%	13,4%
Interinale /sommin.	0,9%	3,4%	6,0%	8,2%	9,1%	9,7%	8,2%	9,5%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Tab. 15 - Lavoratori 15-24enni al primo ingresso nel lavoro dipendente. Composizione % in base al tipo di contratto o di agevolazione. Italia e Veneto, 1990-2002

	apprendisti	contratto di formazione e lavoro	disoc. lunga durata ed ass. (l. 407/1990)	dipendenti non agricoli standard	lavoratori interinali	altre agevolazioni	Totale complessivo
Veneto							
1990	41,2%	27,3%	0,0%	31,2%	0,0%	0,3%	100,0%
1991	46,9%	15,3%	0,0%	37,0%	0,0%	0,8%	100,0%
1992	43,8%	12,2%	0,2%	42,7%	0,0%	1,1%	100,0%
1993	50,0%	10,6%	0,5%	38,4%	0,0%	0,5%	100,0%
1994	45,9%	10,3%	0,9%	41,6%	0,0%	1,3%	100,0%
1995	46,2%	13,1%	0,4%	39,6%	0,0%	0,7%	100,0%
1996	40,6%	13,7%	1,7%	43,6%	0,0%	0,4%	100,0%
1997	42,6%	10,4%	2,2%	44,0%	0,0%	0,8%	100,0%
1998	58,2%	6,0%	0,8%	34,6%	0,2%	0,2%	100,0%
1999	57,6%	3,9%	0,8%	35,5%	1,9%	0,2%	100,0%
2000	52,9%	3,0%	0,4%	38,3%	5,4%	0,2%	100,0%
2001	52,7%	3,5%	0,6%	35,0%	7,9%	0,4%	100,0%
2002	44,4%	0,9%	0,0%	47,1%	7,6%	0,0%	100,0%
Italia							
1990	32,7%	22,8%	0,0%	44,1%	0,0%	0,4%	100,0%
1991	34,3%	15,6%	0,5%	49,0%	0,0%	0,6%	100,0%
1992	34,1%	13,8%	1,5%	50,1%	0,0%	0,5%	100,0%
1993	33,8%	12,6%	2,0%	51,1%	0,0%	0,4%	100,0%
1994	34,1%	11,9%	3,2%	50,2%	0,0%	0,7%	100,0%
1995	32,3%	12,1%	4,2%	50,7%	0,0%	0,8%	100,0%
1996	30,2%	13,3%	5,0%	51,1%	0,0%	0,5%	100,0%
1997	31,3%	12,5%	6,8%	48,8%	0,0%	0,7%	100,0%
1998	40,1%	9,3%	6,2%	43,6%	0,3%	0,5%	100,0%
1999	37,4%	7,9%	7,3%	43,2%	3,6%	0,5%	100,0%
2000	36,4%	5,6%	6,8%	45,0%	5,7%	0,5%	100,0%
2001	37,1%	5,1%	7,1%	42,5%	8,0%	0,2%	100,0%
2002	33,6%	3,4%	6,3%	49,5%	6,8%	0,3%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ministero del lavoro - Archivio Clap/Inps

Da quanto emerge dai dati Inps/Clap per il Veneto (**tab. 15**), la riforma dell'apprendistato del 1998 ha favorito l'aumento degli inserimenti tramite questo contratto rispetto alle altre tipologie, anche se l'aumento iniziale è stato in parte "smorzato" dall'emergere del contratto interinale a partire dal 2000. L'utilizzo dell'agevolazione prevista dalla legge 407/1990 per i disoccupati di lunga durata non ha riscontrato in Veneto la medesima diffusione registrata nel resto d'Italia dove l'incidenza di questa modalità di assunzione sui giovani è aumentata costantemente fino a stabilizzarsi intorno al 7%.

La quantità di giorni complessivamente lavorati nell'anno (comprensivi di successive assunzioni) da coloro che fanno il loro primo ingresso sul mercato del lavoro con un contratto di apprendistato non è sostanzialmente variata tra il 2000 e il 2004: poco meno del 50% ha complessivamente lavorato meno di 90 giorni (**tab. 16 e 17**).

La distribuzione delle durate si differenzia invece tra chi ha avuto esperienze negli anni precedenti, per i quali la probabilità di lavorare meno di 90 giorni è del 40% contro il 50% di chi non ce l'ha. Se negli anni passati chi era avviato con questo contratto lavorava complessivamente più di un suo coetaneo assunto con un contratto a tempo determinato o interinale (il 15% lavorava per più di nove mesi contro il 9% dei tempi determinati e l'8% dell'interinale), oggi non è più così: per il 15% sia degli interinali che degli apprendisti si registrano durate superiori ai nove mesi. In particolare per coloro che hanno esperienza le distribuzioni si distinguono solo per le durate brevi; tra chi non ha esperienza, invece, il contratto di apprendistato offre ancora qualche chance in più: lavora oltre 9 mesi il 23% contro il 13% degli interinali.

All'apprendistato è ascrivibile un ulteriore vantaggio: per lavorare lo stesso numero di giorni di un esordiente apprendista, chi entra con un contratto di lavoro a tempo determinato o interinale deve sperimentare più occasioni di impiego (ad esempio: per lavorare almeno nove mesi un apprendista deve cambiare lavoro nel 16% dei casi, mentre tale percentuale sale al 35% per chi inizia con un tempo determinato e al 96% per chi comincia con un lavoro interinale).

Tab. 16 - Giorni complessivamente lavorati nell'anno per contratto ed esperienza o meno di lavoro dipendente. Confronto tra il 2000 e il 2004 (val. %)

	Apprendisti			Tempo determinato			Interinale		
	Con esperienza	Senza esperienza	Totale	Con esperienza	Senza esperienza	Totale	Con esperienza	Senza esperienza	Totale
2000									
Fino a 30gg	4,2%	8,2%	6,5%	11,5%	21,2%	16,3%	24,9%	36,5%	31,2%
Fino a 90gg	37,1%	43,2%	40,6%	33,4%	41,1%	37,2%	28,9%	34,7%	32,1%
Fino a 180gg	23,1%	23,7%	23,4%	28,2%	23,7%	26,0%	20,6%	17,9%	19,1%
Fino a 270gg	15,3%	12,6%	13,8%	13,0%	8,5%	10,7%	12,1%	7,2%	9,4%
Fino a 364gg	19,8%	12,1%	15,4%	13,5%	5,5%	9,5%	13,6%	3,7%	8,2%
Anno pieno	0,7%	0,2%	0,4%	0,5%	0,1%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2004									
Fino a 30gg	5,6%	9,6%	7,7%	13,7%	22,8%	17,8%	21,4%	32,7%	25,5%
Fino a 90gg	35,3%	40,3%	37,9%	34,3%	39,6%	36,7%	24,3%	30,6%	26,6%
Fino a 180gg	24,2%	24,4%	24,3%	27,4%	22,5%	25,3%	20,3%	20,4%	20,3%
Fino a 270gg	14,5%	12,7%	13,6%	12,1%	10,3%	11,3%	13,7%	9,4%	12,1%
Fino a 364gg	19,1%	12,8%	15,8%	11,6%	4,6%	8,5%	20,0%	7,0%	15,2%
Anno pieno	1,3%	0,3%	0,8%	0,8%	0,2%	0,5%	0,3%	0,0%	0,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Tab. 17 - Distribuzione % del numero di rapporti avviati nell'anno per i giorni complessivamente lavorati e il contratto d'ingresso - Anno 2004 (cpi aggiornati)

	Numero rapporti avviati nell'anno				Totale
	1	2	3 - 10	oltre 10	
Apprendistato					
fino a 30gg	96,9%	2,8%	0,3%	0,0%	100,0%
fino a 90gg	93,3%	5,9%	0,8%	0,0%	100,0%
fino a 180gg	83,0%	14,3%	2,7%	0,0%	100,0%
fino a 270gg	79,7%	15,6%	4,7%	0,0%	100,0%
fino a 364gg	83,2%	13,7%	3,1%	0,0%	100,0%
anno pieno	92,3%	6,9%	0,8%	0,0%	100,0%
Totale	87,6%	10,3%	2,1%	0,0%	100,0%
Tempo determinato					
fino a 30gg	87,5%	5,3%	5,7%	1,5%	100,0%
fino a 90gg	88,2%	9,0%	2,0%	0,9%	100,0%
fino a 180gg	73,1%	20,6%	5,9%	0,5%	100,0%
fino a 270gg	62,4%	27,0%	10,4%	0,2%	100,0%
fino a 364gg	64,5%	25,6%	9,8%	0,1%	100,0%
anno pieno	75,8%	14,1%	10,1%	0,0%	100,0%
Totale	79,3%	14,7%	5,3%	0,7%	100,0%
Interinale/somministrazione					
fino a 30gg	71,1%	18,0%	10,4%	0,5%	100,0%
fino a 90gg	52,4%	32,9%	14,0%	0,6%	100,0%
fino a 180gg	22,9%	42,8%	33,5%	0,8%	100,0%
fino a 270gg	8,1%	44,7%	46,6%	0,6%	100,0%
fino a 364gg	3,8%	58,4%	37,7%	0,1%	100,0%
anno pieno	20,0%	66,7%	6,7%	6,7%	100,0%
Totale	38,3%	36,5%	24,6%	0,6%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

8. L'apprendistato dopo la legge Biagi

Dall'esame dei dati estratti dalla banca dati AOL a dicembre 2006⁴¹, dove convergono obbligatoriamente tutte le comunicazioni di apprendistato a partire da maggio del 2005, possiamo osservare una certa ripresa dei flussi di apprendisti (**graf. 5**): nel periodo settembre-novembre 2006 la variazione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente è stata complessivamente del +18%; si può ipotizzare che la ripresa fosse già iniziata alla fine del 2005, tuttavia le informazioni a disposizione non permettono al momento una lettura sicura.

I tassi di variazione, riportati in **tab. 18**, distinti in base all'età dell'apprendista, suggeriscono che l'incremento ha riguardato soltanto la classe fuori obbligo: il dato sul periodo settembre-novembre mostra un aumento del 21% degli apprendisti maggiorenni, completamente imputabile alla nuova tipologia di apprendistato professionalizzante (68%) e una diminuzione di quelli con meno di 18 anni dell'8%. Al contrario se si prende come riferimento il periodo di giugno-novembre si può vedere come sia notevolmente aumentato il ricorso all'apprendistato stagionale per gli apprendisti in obbligo formativo (+36%), mentre nel 2005 parte delle assunzioni estive si erano ripercosse sugli apprendisti meno giovani (**graf. 6**).

41. Si tratta della banca dati amministrativa delle assunzioni on line.

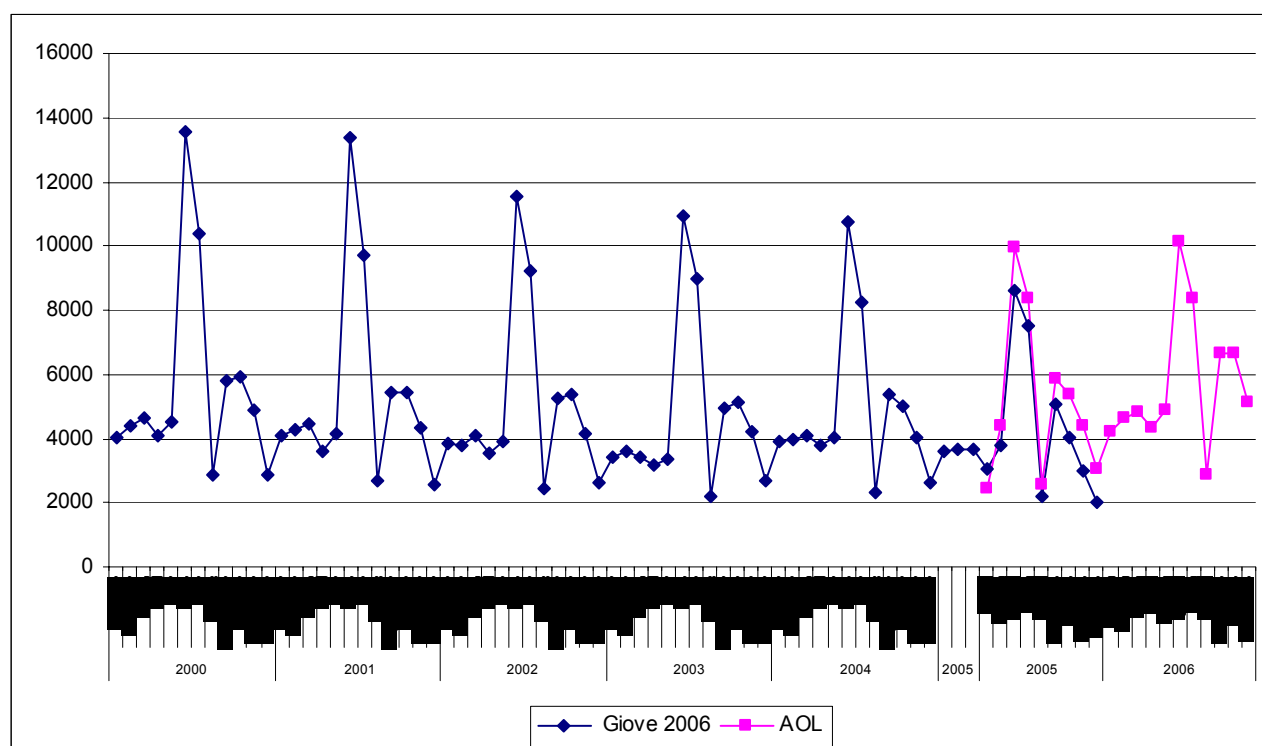
**Tab.18 - Assunzioni con contratto di apprendistato:
confronto tra dati Giove e dati Aol, 2003-2006**

periodo di riferimento e banca dati d'origine	anno	totale apprendisti		apprendisti <=17 anni		apprendisti > 17 anni			
		Assunzioni	Var. %	Assunzioni	Var. %	Assunzioni	Var. %	Var. % art.16	Var. % art.49
giugno - novembre									
Giove 2006	2003	36.392		12.371		24.021			
Giove 2006	2004	35.725	-1,8%	10.182	-17,7%	25.543	6,3%		
Aol	2005	36.522	2,2%	6.317	-38,0%	30.106	17,9%		
Aol	2006	39.861	9,1%	8.576	35,8%	31.259	3,8%	-27,5%	67,9%
settembre - novembre									
Giove 2006	2003	14.284		2.188		14.284			
Giove 2006	2004	14.435	1,1%	1.697	-22,4%	14.435	1,1%		
Aol	2005	15.647	8,4%	1.710	0,8%	13.898	-3,7%		
Aol	2006	18.443	17,9%	1.571	-8,1%	16.860	21,3%	-16,9%	87,5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Giove 2006 e Aol, dicembre 2006

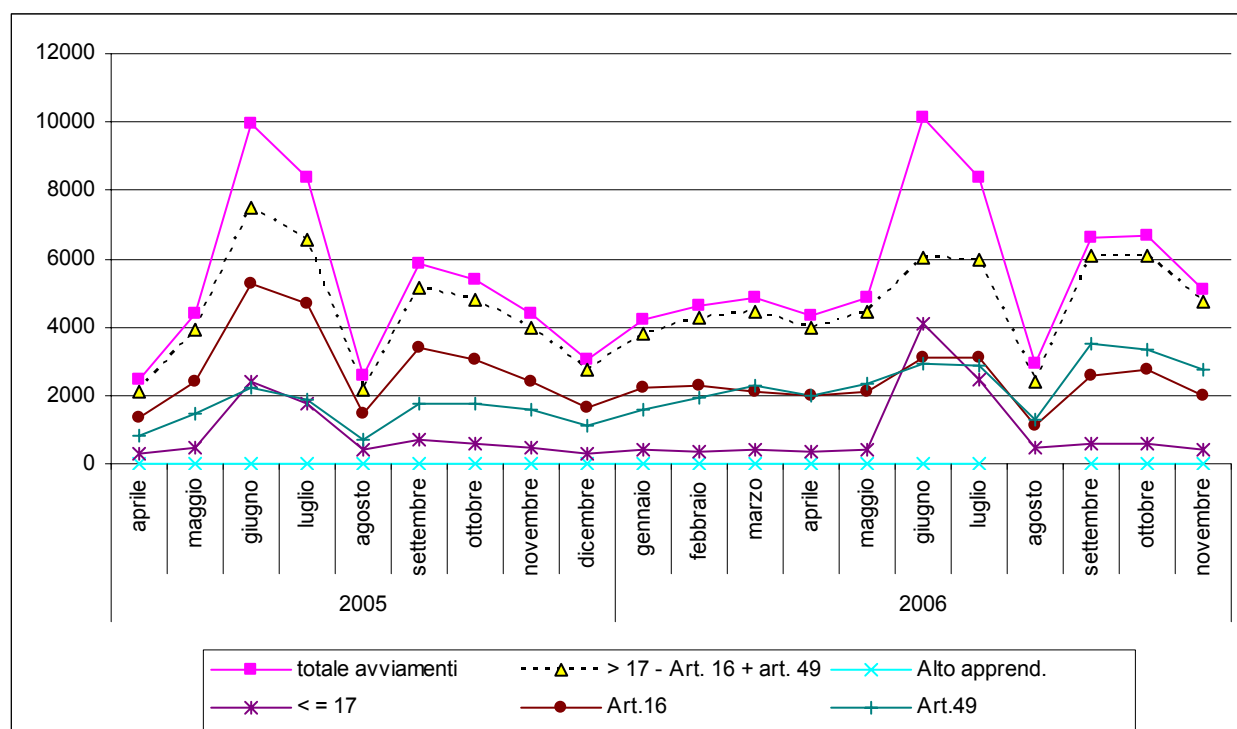
Per quanto riguarda la dimensione aziendale (**tab. 19**) possiamo osservare come il ricorso agli apprendisti più giovani sia caratteristico delle piccole imprese, dove essi rappresentano il 23% delle assunzioni e dove la quota di apprendistato art. 16 è ancora la più tipica (71% delle assunzioni per giovani con più di 18 anni). Le piccole imprese rappresentano il 98% del settore artigiano, il 69% del settore edile e il 46% di quello industriale.

**Graf. 5 - Assunzioni di apprendisti per mese. Dati di Giove dal 2000 al 2005,
dati di AOL da aprile 2005**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Giove 2006 e Aol

Graf. 6 - Assunzioni di apprendisti per mese (totale e distinti per normativa di applicazione), dati da AOL - dicembre 2006



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Giove 2006 e Aol

Tab. 19 - Assunzioni di apprendisti per classe dimensionale d'impresa e tipologia di contratto (dati 2005-2006)

Dim. impresa	Assunzioni	Composizione % per tipologia contrattuale					Tutte
		Art16	Art49	Art50	Art68	Art.16/ (Art16+49)	
2005 (aprile - dicembre)							
Tutte	45.607	55%	29%	0%	16%	66%	100%
0-4	38.538	65%	16%	0%	19%	81%	100%
5-9	1.992	1%	99%	0%	0%	1%	100%
10-14	1.197	0%	99%	0%	1%	0%	100%
15-19	613	0%	99%	0%	0%	0%	100%
20-49	1.506	0%	99%	0%	0%	0%	100%
50-99	629	0%	99%	0%	0%	0%	100%
100-249	540	0%	99%	0%	1%	0%	100%
>=250	592	1%	99%	0%	0%	1%	100%
2006 (gennaio - novembre)							
Tutte	62.783	40%	43%	0%	17%	49%	100%
0-4	45.979	55%	22%	0%	23%	71%	100%
5-9	3.795	0%	99%	0%	0%	0%	100%
10-14	2.247	1%	99%	0%	0%	1%	100%
15-19	1.258	1%	98%	0%	0%	1%	100%
20-49	4.052	1%	99%	0%	0%	1%	100%
50-99	1.812	0%	99%	0%	0%	0%	100%
100-249	1.553	0%	100%	0%	0%	0%	100%
>=250	2.087	0%	100%	0%	0%	0%	100%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Aol, dicembre 2006

Tab. 20 - Assunzioni di apprendisti per anno, tipologia contrattuale e settore aziendale

	Assunzioni	Composizione % per tipologia contrattuale					
		Art16	Art49	Art50	Art68	Art.16/ (Art16+49)	Tutte
2005 (aprile - dicembre)							
Artigianato	13.059	75%	5%	0%	20%	94%	100%
Banche	96	18%	82%	0%	0%	18%	100%
Commercio, turismo	19.568	44%	43%	0%	13%	51%	100%
Edilizia	4.372	18%	63%	0%	19%	22%	100%
Industria	7.711	69%	14%	0%	17%	83%	100%
Dato non disponibile	801	69%	17%	0%	14%	80%	100%
Totale	45.607	55%	29%	0%	16%	66%	100%
2006 (gennaio - novembre)							
Artigianato	17.508	73%	4%	0%	22%	94%	100%
Banche	574	1%	99%	0%	0%	1%	100%
Commercio, turismo	25.580	35%	52%	0%	13%	41%	100%
Edilizia	5.987	13%	69%	0%	18%	16%	100%
Industria	11.554	21%	61%	0%	18%	26%	100%
Dato non disponibile	1.580	26%	71%	0%	3%	27%	100%
Totale	62.783	40%	43%	0%	17%	49%	100%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Aol, dicembre 2006

Dalla **tab. 20** possiamo valutare come nel tempo sia aumentato con tempi e intensità diverse (contestualmente al rinnovo del contratto) l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante. Per quanto riguarda il settore artigiano la quota è rimasta invariata dal momento che ancora non è stato avviato il rinnovo del ccnl, mentre il settore commercio-turismo-servizi ha visto aumentare tra gli apprendisti maggiorenni la quota di assunti con questa tipologia dal 49% al 59%; ancora più significativo l'aumento per il settore industriale che ha visto aumentare l'incidenza del professionalizzante dal 17% al 74%.

In merito alla capacità formativa interna dell'azienda, che potrebbe agevolare le aziende nel programmare la formazione compatibilmente ai tempi aziendali, i risultati non sono confortanti (**tab. 21**): soltanto il 7% (erano il 4,5% l'anno precedente) delle comunicazioni consentono di effettuare la formazione trasversale internamente all'azienda. Quasi tutte quelle risultate idonee hanno deciso di utilizzare questa modalità; poche di più (9%) sono quelle che hanno capacità formativa per la parte professionalizzante.

Tab. 21 - Numero di comunicazioni e relativa capacità formative per apprendisti con tipologia contrattuale art. 49

	Comunicazioni di assunzione di apprendisti	Comunicazioni con capacità formativa trasversale	Comunicazioni che faranno formazione formale trasversale	Comunicazioni con capacità formativa professionalizzante
2005				
Val. Ass.	13.044	587	465	630
Incidenza		4,5%	4%	4,8%
2006				
Val. Ass.	26.775	1.868	1.716	2.456
Incidenza		7%	6%	9%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Aol, dicembre 2006

9. Riforma dell'apprendistato ed impatto sui costi

In prospettiva una ripercussione negativa sull'utilizzo dello strumento può derivare dall'innalzamento dei costi in relazione al fatto che secondo la legge 30/2003 l'inquadramento dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori con qualifiche uguali a quella prevista alla fine del contratto (oltre a quanto affermato nella normativa precedente sulle percentualizzazioni). Così se un apprendista del settore metalmeccanico e installazione impianti di federmeccanica a parità di minimo tabellare prima della riforma veniva pagato dopo 24 mesi 988 euro (per tutti gli apprendisti), con la riforma la categoria minima già dopo 1 anno e mezzo prevede una retribuzione di 1.047 euro (**cf. schema 1 e schema 2**).

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE successiva al recepimento del nuovo apprendistato

		Retribuzione(*)	1° periodo	2° periodo	3° periodo
7°	42	1.477,64	1.207	1.369	1.477
	Mese di riferimento		14	28	42
6°	38	1.369,09	1.138	1.207	1.369
	Mese di riferimento		13	26	38
5°	60	1.207,47	1.097	1.138	1.207
	Mese di riferimento		20	40	60
4°	52	1.138,59	1.047	1.097	1.138
	Mese di riferimento		18	35	52
3°	42	1.097,79	967	1.047	1.097
2°		1.047,81			
1°		967,45			

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE precedente al recepimento del nuovo apprendistato (la retribuzione considerata è quella

			1° periodo	2° periodo	3° periodo	4° periodo	5° periodo	6° periodo	7° periodo
Livello di destinazione	Durate previste	Mese di riferimento	6	12	18	24	30	36	42
1° livello Di profess.tà	30 mesi	% del reddito previste	67%	72%	77%	82%	90%	-	-
Calcolo della retribuzione prevista			735,5	790,4	845,2983	900,1	988,01		
2° livello di press.tà	4 anni	% del reddito previste	67%	72%	77%	82%	90%	95%	95%
Calcolo della retribuzione prevista			735,5	790,4	845,2	900,1	988	1081,6	1081,6

La riforma ha inoltre innalzato le durate minime da 18 mesi a 2 anni ed eliminato la possibilità di assumere con contratto di apprendistato stagionale; di conseguenza dovremmo osservare :

- una possibile riduzione in termini assoluti dell'utilizzo del contratto (la componente stagionale è stata fino adesso rilevante, come abbiamo visto);

- un miglioramento in termini di qualità, nel senso che la vera natura del contratto, ovvero quella di formare il giovane, dovrebbe emergere incrementando i tassi di trasformazione.

Di fatto peraltro occorre tener conto che l'utilizzo stagionale dell'apprendistato non è sempre dichiarato nel contratto: l'impresa (come pure l'apprendista) possono consensualmente interrompere il rapporto (di fatto a fine stagione, anche se ciò non è evidenziato). L'unica modalità di scoraggiamento dell'uso stagionale è l'inserimento di clausole che vincolino l'assunzione di nuovi apprendisti alla quota di apprendisti precedentemente assunti e mantenuti nell'organico; alcuni contratti nazionali già lo prevedono. Ad esempio nel ccnl metalmeccanico la facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti: a tale fine però non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato – e quindi si riapre la finestra di fatto per l'apprendistato stagionale - nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro.

Sul futuro dell'apprendistato, infine, pesano le previsioni della finanziaria 2007. Essa prevede con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007 che la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel dieci per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art.18, comma 4)⁴², eccezion fatta per le imprese che occupano alle dipendenze fino a 9 addetti, in cui l'applicazione sarà graduale (1,5% per il primo anno, 3% per il secondo e 10% solo per il terzo); ricordiamo che la contribuzione attualmente dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti è calcolata in cifra fissa settimanale ed è pari a 2,98 euro per il 2006, pari a circa 12 euro al mese.

42. Per la generalità dei lavoratori la percentuale globale (a carico parte del datore di lavoro parte del lavoratore) è pari al 32,70 %: quindi l'agevolazione contributiva, che fino al 2006 è stata praticamente totale, si riduce dal 2007 al 67%

7. IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

1. Il quadro giuridico

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto all'inserimento (o al reinserimento) di alcune categorie di persone mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un contesto lavorativo determinato (Tiraboschi, 2004). In particolare, le categorie di soggetti coinvolti sono:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 sino a 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in un area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persone con un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto può essere stipulato per tutte le attività e per tutti i settori, esclusa la Pubblica amministrazione. In particolare, i soggetti che possono assumere con contratto di inserimento sono gli enti pubblici economici, le imprese e loro consorzi, i gruppi di imprese, le associazioni professionali, socio-culturali e sportive, le fondazioni, gli enti di ricerca pubblici e privati, le organizzazioni e le associazioni di categoria.

In generale, non è prevista una percentuale massima (sull'organico aziendale) di lavoratori che possono essere assunti con tale contratto. A questo riguardo, tuttavia, è lasciato spazio alla contrattazione collettiva.

L'utilizzo di questa tipologia contrattuale, resa appetibile da incentivi di tipo economico e normativo, è subordinato alla circostanza che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

L'elemento centrale del contratto è il piano di inserimento professionale. La redazione di un progetto individuale di inserimento, finalizzato all'adeguamento delle competenze del lavoratore al contesto lavorativo, è la condizione fondamentale per la stipula del contratto. È lasciato alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale il compito di stabilire le modalità di definizione dei piani individuali.

Il contratto ha una durata compresa tra i 9 e i 18 mesi; sale a 36 mesi per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico. Non può essere rinnovato tra le stesse parti, ma il lavoratore può stipulare un nuovo contratto con un diverso datore di lavoro. È prevista la possibilità di proroga del contratto; essa deve avere una durata tale da garantire che la durata del contratto nel suo complesso non superi i limiti massimi di 18 o 36 mesi.

Dal punto di vista formale, per la validità del contratto sono richieste la forma scritta e l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento. In mancanza di tali requisiti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Più in generale, al contratto di inserimento si applicano le previsioni relative ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

2. L'utilizzo del contratto di inserimento

Trattandosi di una nuova fattispecie contrattuale risulta ancora esiguo il numero di casi di applicazione del contratto e ciò condiziona l'analisi delle sue caratteristiche e della sua diffusione. Tra il 2004 e il 2005, infatti, in Veneto risultano assunti con questa tipologia di contratto solo 675 soggetti.

Tab. 1 - Veneto 2004-2005. Assunzioni con contratto di inserimento per età, sesso e cittadinanza

	Valori assoluti		Valori %	
	2004	2005	2004	2005
Totale	155	520	100%	100%
Età				
fino a 19 anni	7	23	4,5%	4,4%
20-24 anni	59	158	38,1%	30,4%
25-29 anni	68	248	43,9%	47,7%
30-39 anni	5	25	3,2%	4,8%
40-49 anni	3	16	1,9%	3,1%
50-59 anni	13	43	8,4%	8,3%
60 anni e oltre	0	7	0,0%	1,3%
Sesso				
Femmine	71	206	45,8%	39,6%
Maschi	84	314	54,2%	60,4%
Cittadinanza				
Italiani	150	493	96,8%	94,8%
Stranieri	5	27	3,2%	5,2%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Il contratto di inserimento ha avuto una partenza assai lenta nel 2004, con 155 assunzioni; una maggiore diffusione è stata registrata nel 2005, con 520 flussi registrati (**tab. 1**).

Per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori interessati, nonostante la varietà delle fasce di età e delle tipologie di soggetti cui è rivolto lo strumento, il suo utilizzo risulta finora concentrato sui soggetti con età compresa tra i 20 ed i 29 anni. In particolare, nel 2004 il 38% dei contratti di inserimento ha riguardato giovani tra i 20 e i 24 anni, il 43% soggetti tra i 25 e i 29 anni; nel 2005 è aumentata l'incidenza di quest'ultimo gruppo, che ha raggiunto il 47% del totale. Il peso delle altre classi d'età è assai modesto se non addirittura nullo: solo una piccola percentuale di assunzioni interessa i soggetti tra i 18 e i 19 anni (circa il 5%) e gli individui tra i 50 e i 54 anni (7% nel 2004 e 5% nel 2005). Tra i soggetti destinatari del contratto di inserimento indicati dalla normativa le donne dovrebbero potenzialmente rappresentare una quota significativa; tuttavia sono gli uomini i più frequenti destinatari di assunzioni con questa tipologia contrattuale. In particolare, nel 2004 il 55% dei flussi di assunzione ha riguardato uomini e il 45% donne. Nel 2005, la presenza maschile si è ulteriormente accentuata rispetto a quella femminile (60% contro 40%). L'utilizzo del contratto di inserimento è assolutamente residuale per gli stranieri (5% delle assunzioni).

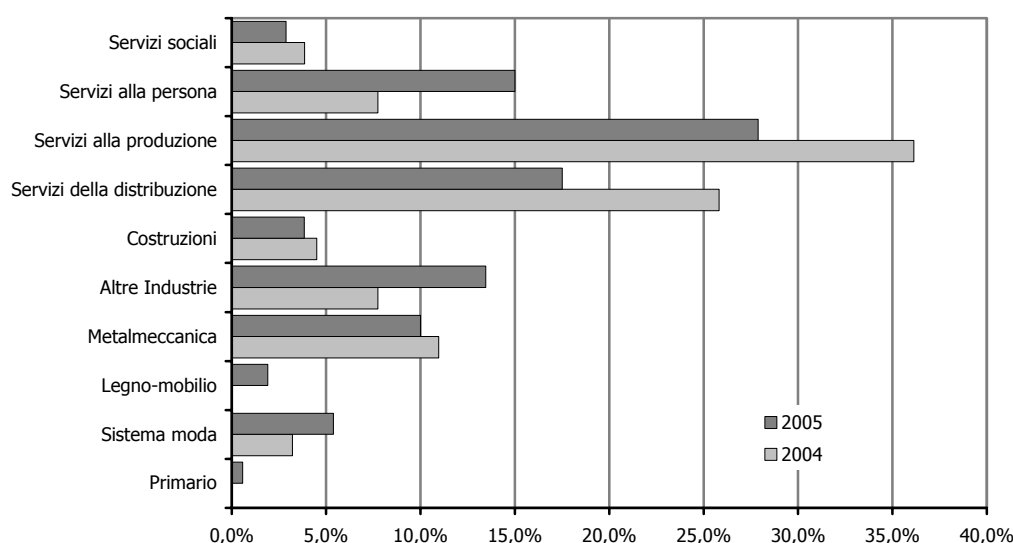
Tab. 2 - Veneto 2004-2005. Assunzioni con contratto di inserimento per provincia e qualifica

	Valori assoluti		Valori %		Var. % 2004-2005
	2004	2005	2004	2005	
Totale	155	520	100,0%	100,0%	
Provincia					
Belluno	1	14	0,6%	2,7%	2,0%
Padova	4	181	2,6%	34,8%	32,2%
Rovigo	0	11	0,0%	2,1%	2,1%
Treviso	10	51	6,5%	9,8%	3,4%
Venezia	18	31	11,6%	6,0%	-5,7%
Vicenza	3	114	1,9%	21,9%	20,0%
Verona	119	110	74,8%	21,2%	-53,7%
Qualifica					
Operai specializzati	9	72	5,8%	13,8%	8,0%
Operai non specializzati	8	15	5,2%	2,9%	-2,3%
Personale non qualificato	7	37	4,5%	7,1%	2,6%
Professioni tecniche intermedie	32	97	20,6%	18,7%	-2,0%
Professioni esecutive amministrative	71	232	45,8%	44,6%	-1,2%
Professioni intellettive ad elevata specializz.	3	22	1,9%	4,2%	2,3%
Professioni di vendita e servizi alle famiglie	25	45	16,1%	8,7%	-7,5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Per quanto riguarda le qualifiche di inserimento (**tab. 2**) il contratto viene utilizzato prevalentemente per le professioni esecutive di tipo amministrativo (46%) e per le professioni tecniche intermedie (20%); nel 2005 è stato utilizzato in misura minore per professioni relative alla vendita e ai servizi alla famiglia (dal 16% del 2004 all'8% del 2005) mentre è risultato maggiormente diffuso tra gli operai specializzati (dal 5% del 2004 al 14% del 2005). È interessante notare il pattern spaziale dell'utilizzo del contratto, perché si rivela come questo sia risultato assai selettivo a conferma del fatto che l'introduzione di nuove fattispecie contrattuali passa anche tramite la diffusione di orientamenti culturali localmente condivisi. Nel 2004, 120 assunzioni su 155 complessive sono state registrate nella provincia di Verona; nel 2005 si è invece registrata una maggiore diffusione territoriale e l'uso del contratto ha interessato anche altre realtà della regione, come Padova (35% circa) e Vicenza (22% circa).

Graf. 1 - Veneto 2004-2005. Assunzioni con contratto di inserimento per settore



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Dal punto di vista settoriale (**graf. 1**) il contratto di inserimento è stato utilizzato maggiormente nei comparti dei servizi alla produzione (36% circa) e dei servizi della distribuzione (26% circa), settori compatibili con le tipologie professionali evidenziate sopra. Nel 2005, il contratto si è diffuso anche in altri settori, come quello dei servizi alla persona (15% circa) e quello manifatturiero (14% circa).

Data la succitata specificità dei soggetti indicati come possibili destinatari del contratto di inserimento dalla legislazione, è interessante analizzare la provenienza dei 675 assunti nel biennio in esame (**tab. 3**). In primo luogo, la maggior parte dei soggetti viene da un'esperienza lavorativa precedente (58% nel 2004 e il 70% nel 2005), per lo più in un'altra azienda (80% circa).

Tab. 3 - Veneto 2004-05. Soggetti assunti con contratto di inserimento per tipologia di esperienza lavorativa precedente e distanza dal rapporto precedente.

	Valori assoluti		Valori %		Var. % 2004-2005
	2004	2005	2004	2004	
Totale	155	520	100,0%	100,0%	
Esperienza lavorativa precedente					
No	65	161	41,9%	31,0%	-11,0%
Si	90	359	58,1%	69,0%	11,0%
Di cui:					
Apprendistato	10	53	11,1%	14,8%	3,7%
CFL	1	4	1,1%	1,1%	0,0%
Tempo determinato	29	75	32,2%	20,9%	-11,3%
Tempo indeterminato	21	94	23,3%	26,2%	2,9%
Somministrazione	29	133	32,2%	37,0%	4,8%
Distanza dal rapporto precedente:					
Fino a 10 gg	35	160	38,9%	44,6%	5,7%
Fino a 30 gg	6	29	6,7%	8,1%	1,4%
Fino a 90 gg	8	24	8,9%	6,7%	-2,2%
Fino a 180 gg	4	25	4,4%	7,0%	2,5%
Fino a 365 gg	9	19	10,0%	5,3%	-4,7%
Fino a 730 gg	12	34	13,3%	9,5%	-3,9%
Oltre 730 gg	16	68	17,8%	18,9%	1,2%
Azienda					
Stessa azienda	18	57	20,0%	15,9%	-4,1%
Altra azienda	72	302	80,0%	84,1%	4,1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Quasi il 60% dei soggetti approda al contratto di inserimento dopo un'esperienza lavorativa a termine o con contratto di somministrazione, mentre nel 25% circa dei casi si tratta di *displaced workers*⁴³.

Infine, anche le distanze tra l'attuale contratto di inserimento e la precedente esperienza lavorativa indicano un bacino di reclutamento privilegiato dalle aziende diverso da quello indicato dal legislatore: infatti, circa il 60% dei soggetti viene da un'esperienza lavorativa terminata meno di tre mesi prima, mentre solo il 20% circa ha dovuto attendere più di 730 giorni.

43. Soggetti che provengono da un'esperienza lavorativa a tempo indeterminato.

8. IL LAVORO A PROGETTO

1. Premessa

Il Codice civile italiano distingue le prestazioni di lavoro in lavoro subordinato e lavoro autonomo.⁴⁴ Tuttavia fin dagli anni '40 il Codice di procedura civile prevede che tra un'impresa (o un Ente) ed un lavoratore possa esserci anche un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa senza alcun vincolo di subordinazione.⁴⁵ La natura per molti aspetti "ibrida" di questa tipologia di rapporto di lavoro trova esplicazione in tre specifiche caratteristiche:

- l'attività svolta, pur effettuata in piena autonomia organizzativa, deve essere raccordata e coordinata all'organizzazione del datore di lavoro;
- la prestazione è ripetuta e prolungata nel tempo;
- l'opera prestata ha un carattere prevalentemente personale e professionale (senza quindi personali investimenti in capitale fisso ed attrezzature).

Ognuna di queste caratteristiche, da un punto di vista strettamente giuridico, differenzia la collaborazione coordinata e continuativa dalle altre tipologie contrattuali. In particolare, il carattere dell'autonomia organizzativa la distingue dal lavoro dipendente, la continuità lavorativa dalla prestazione professionale o occasionale, mentre l'assenza di capitale investito la differenzia dall'attività imprenditoriale.

2. La normativa in materia di collaborazioni coordinate e continuative e la sua evoluzione fino al 2003⁴⁶

Non è mai esistita una specifica disciplina per i rapporti di collaborazione, tuttavia in più occasioni essi sono stati richiamati in differenti contesti normativi: dalle prescrizioni in materia fiscale, alle pronunce della dottrina e nella giurisprudenza.

Un primo, esplicito, riferimento ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa è rintracciabile nell'art. 409 del Codice di procedura penale: nella riforma del processo del lavoro del 1973, l'applicazione del nuovo rito processuale viene infatti prevista anche per i "*rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*".

In quella occasione, per la prima volta, si parla di collaborazione coordinata e continuativa ed in particolare di "parasubordinazione" con riferimento ad una figura non subordinata, ma con una posizione giuridica ed economica molto simile a quella del lavoratore dipendente.

44. Secondo la definizione dell'art. 2094 c.c., il lavoratore subordinato è colui che si impegna, a fronte di una retribuzione, a prestare il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Si parla invece di lavoro autonomo (o contratto d'opera) quando ci si obbliga a rendere in prima persona un'opera o un servizio "senza vincolo di subordinazione" (art. 2222 e seguenti c.c.).

45. Cfr. Reyneri (2005).

46. Cfr. Continisio (2006).

Successivamente, nel Testo Unico delle Imposte Dirette (Dpr n. 917/86), all'art. 49 (successivamente sostituito dall' art. 47, co. 1, lett. c-bis, legge n. 342/2000), sono stati così individuati, ai fini fiscali, i collaboratori coordinati e continuativi: *“lavoratori addetti a prestazioni d'attività [...] che, pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale, sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita”*.

Una definizione alla quale, in più occasioni, il legislatore ha fatto riferimento deliberando in merito ad alcune tra le più importanti previsioni normative in materia di collaborazioni, specificamente con:

- l'art. 2, co. 26, della l. 335/1995 (legge di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare) attraverso il quale è stato costituito per i lavoratori parasubordinati uno speciale fondo previdenziale presso l'Inps. Secondo questa previsione normativa, *“a decorrere dal 1 gennaio 1996, sono tenuti all'iscrizione presso un'apposita Gestione separata, presso l'Inps, e finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al co. 1, art. 49, Testo Unico ... , nonché i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al co. 2, lettera a), art. 49 del medesimo testo e gli incaricati alle vendite a domicilio di cui all'art. 36, l. 11 giugno 1971, n. 426. Sono esclusi dall'obbligo i soggetti assegnatari di borse di studio, limitatamente alle relative attività”*;
- l'art. 59, co. 16, della l. 449/1997, con la quale veniva estesa anche alle collaborazioni coordinate e continuative (a decorrere dal 1998) la tutela della maternità e dell'assegno per il nucleo familiare;
- la l. 488/1999 con la quale veniva prevista l'estensione anche alle collaborazioni coordinate e continuative (a partire dal 2000) dell'indennità di malattia per i periodi di degenza ospedaliera;
- l'art. 5 del d.lgs. n. 38/2000, con il quale anche ai collaboratori veniva allargata la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- l'art. 34, l. 342/2000 (Collegato fiscale), con il quale sono state modificate le norme per il trattamento fiscale dei redditi derivanti da collaborazione coordinata e continuativa i quali dal 1 gennaio 2001 sono stati assimilati ai redditi originati da prestazioni di lavoro dipendente.

Nonostante questi ripetuti interventi le collaborazioni coordinate e continuative hanno continuato a soffrire la carenza di una disciplina specifica ed organica.

3. Le innovazioni introdotte dalla l. 14 febbraio 2003, n. 30 e dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276

L'introduzione nell'ordinamento giuridico italiano della l. 30/2003 ha di fatto istituzionalizzato una nuova forma di lavoro non subordinato, chiamata “lavoro a progetto”, elaborata a partire dalle “vecchie” ma non sempre ben definite collaborazioni coordinate e continuative.

Gli artt. dal 61 al 69 del d.lgs 10 settembre 2003, n. 276 (come modificati dal d.lgs 6 ottobre 2004, n. 251 e dalla l. 14 maggio 2005, n. 80) definiscono e disciplinano la nuova tipologia contrattuale e decretano allo stesso tempo le modalità di avvicendamento rispetto ai precedenti rapporti di collaborazione.

Tra le principali modifiche risulta fondamentale il requisito dell'inserimento dell'attività svolta in uno specifico progetto o programma di lavoro, decretando così l'impossibilità di stabilire una durata illimitata al contratto. Nell'art. 61 del d.lgs 276/2003 si legge infatti che, *"...ferma restando la disciplina per gli agenti ed i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa"*.

In questo modo, il lavoro a progetto dovrebbe limitare il ricorso alle collaborazioni alle sole attività temporanee ed effettivamente strumentali allo svolgimento di specifici compiti ed attività. Il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative (quindi senza limiti di tempo) rimane tuttavia possibile in alcuni specifici ambiti occupazionali. La disciplina che vincola l'attività di collaborazione ad un percorso progettuale non si applica infatti nei seguenti casi:

- prestazioni occasionali (rapporti di durata complessiva non superiori a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5.000 euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni della l. 30/2003);
- professioni intellettuali con iscrizione in appositi albi professionali;
- collaborazioni coordinate e continuative con associazioni e società sportive;
- componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- partecipanti a collegi e commissioni;
- percettori di pensione di vecchiaia;
- rapporti di collaborazione con enti pubblici.

A maggior tutela del rapporto di lavoro, la l. 30/2003 introduce alcune precise disposizioni in merito alla forma ed ai contenuti del contratto di lavoro a progetto. Innanzitutto, a differenza delle tradizionali collaborazioni, esso deve essere redatto in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, le indicazioni in merito alla durata del rapporto di lavoro, il contenuto caratterizzante del progetto o del programma di lavoro, il corrispettivo pattuito e i criteri per la corresponsione, le forme di coordinamento tra lavoratore e datore di lavoro, nonché tutte le eventuali misure di tutela per la salute e la sicurezza del lavoratore. In particolare, grazie alla l. 30/2003 il livello di tutela rispetto agli eventi della malattia, dell'infortunio e dalla gravidanza ha conosciuto una significativa estensione.

Generalmente, con riferimento ai vincoli contrattuali, è prevista la possibilità di svolgere attività diverse per più committenti ed è inoltre riconosciuta la paternità dell'invenzione realizzata nello svolgimento della collaborazione.

4. Riforma delle collaborazioni coordinate e continuative e transizione verso il lavoro a progetto

Il passaggio (qualora previsto) dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto ha implicato un graduale adattamento alle nuove disposizioni normative. Ovviamente di questo bisogna tenere conto volendo nello specifico analizzare l'impatto della nuova normativa sull'utilizzo di questa tipologia di rapporto di lavoro.

Innanzitutto, a quali rapporti di collaborazione vengono applicate le nuove disposizioni? Secondo quanto stabilito dal d.lgs 276/2003, la disciplina si applica a tutti i rapporti di collaborazione attivati dopo l'entrata in vigore della norma. Pertanto le collaborazioni coordinate e continuative stipulate prima del 24 ottobre 2003 mantengono la loro efficacia fino alla scadenza e comunque non oltre un anno dall'entrata in vigore del decreto stesso. Decorso questo termine (24 ottobre 2004) le collaborazioni non ricondotte ad un progetto cessano automaticamente.

Ciò nonostante, in risposta ai quesiti di interpello avanzati dalle associazioni di categoria, dagli ordini professionali e dagli enti pubblici, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva (Min. lav.) è intervenuta in tema di "Proroga ai contratti di collaborazioni coordinate e continuative" diffondendo alcune specificazioni. In particolare, *"possono essere stipulati accordi aziendali secondo i quali le collaborazioni non riconducibili a un progetto siano trasformate in una forma di lavoro subordinato che può essere individuata sia tra quelle previste dal d.lgs. 276/2003, sia tra quelle già disciplinate"*. Inoltre, *"questi accordi possono anche prevedere un termine di efficacia più ampio di quello del 24 ottobre 2004, ma comunque non superiore al 2005"*. Questa proroga è risultata applicabile solo attraverso specifici accordi sindacali di transizione al nuovo regime stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. In virtù di tali accordi l'applicazione della disciplina normativa slitta progressivamente determinando un significativo allungamento dei tempi di recepimento integrale della stessa. In sostanza solo a partire dalla fine del 2005 possono essere analizzati i risultati e gli effetti completi delle nuove disposizioni.

In genere, la maggior parte delle collaborazioni in essere nel settore privato, concluso il regime transitorio e fatte salve alcune eccezioni di non poco rilievo, se "genuine" avrebbero dovuto essere trasformate in contratti di lavoro a progetto, se prive dei requisiti necessari avrebbero dovuto transitare al lavoro subordinato.⁴⁷ La disciplina prevista in materia di lavoro a progetto, oltre ad allargare l'insieme delle tutele del lavoratore, intende infatti prevenire l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative. Tale intento ha tuttavia incontrato non trascurabili ostacoli proprio nelle previsioni normative stesse: innanzitutto, come sopra sottolineato, le collaborazioni coordinate e continuative restano ancora in vigore in diversi ambiti occupazionali e per alcuni specifici soggetti (come gli enti pubblici, divenuti negli anni recenti importanti utilizzatori di questa fattispecie); per quanto attiene invece specificatamente il contratto di lavoro a progetto occorre ricordare che esso è applicabile dallo stesso datore di lavoro non solo per più progetti ma anche, all'interno del medesimo progetto o programma, in più occasioni.

47. Cfr. Isfol (2006).

5. Innovazioni relative alla contribuzione previdenziale

Con la legge di riforma del sistema pensionistico n. 335 del 1995 (riforma “Dini”) è stata istituita presso l’Inps una speciale “Gestione separata” nella quale versare i contributi previdenziali⁴⁸ dei lavoratori autonomi esercitanti un’attività professionale o di collaborazione per i quali, fino ad allora, non era prevista alcuna forma assicurativa pensionistica.

Alla Gestione separata, pur dedicata alla macrocategoria dei lavoratori parasubordinati, non fa tuttavia riferimento una sola e ben delineata categoria occupazionale. Con riferimento alla platea dei potenziali utenti, subito dopo l’istituzione del nuovo fondo previdenziale, è stata diffusa dall’Inps la Circolare del 28 marzo 1997, n. 83, volta specificamente ad identificare i soggetti tenuti all’iscrizione. Le disposizioni della circolare, oltre che alla categoria dei liberi professionisti (limitatamente alle prestazioni estranee all’esercizio dell’attività abituale) e a quella degli incaricati alla vendita a domicilio, fanno riferimento ad una distinzione tipologica delle collaborazioni coordinate e continuative per cui sono da ritenersi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa:

- sia le “tradizionali” forme di collaborazione, ovvero quelle per definizione “tipiche”⁴⁹;
- sia tutte le “prestazioni d’opera prevalentemente personali, non rientranti nell’oggetto dell’arte e professione esercitate dal contribuente, anche se di natura intrinsecamente artistica o professionale, svolte senza vincolo di subordinazione in un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita” e riconducibili alla categoria residuale degli “altri rapporti di collaborazione”.⁵⁰

All’interno della Gestione separata si è andata delineando una complessa struttura di soggetti contribuenti. Ad ogni specifica tipologia di contribuenti si sono via via riferite nel tempo diverse previsioni normative, anche con riferimento alle aliquote contributive previste (**tab. 1**).

Tab. 1 - Aliquote contributive di finanziamento complessivo

	Collaboratori e professionisti a titolo principale*	Collaboratori o professionisti con altra copertura previdenziale	Collaboratori o professionisti titolari di pensione diretta
1996	10,0%	10,0%	10,0%
1997	10,0%	10,0%	10,0%
1998	12,0%	10,0%	10,0%
1999	12,0%	10,0%	10,0%
2000	13,0%	10,0%	10,0%
2001	13,0%	10,0%	10,0%
2002	14,0%	10,0%	10,0%
2003	14,0%	10,0%	12,5%
2004	17,8%	10,0%	15,0%
2005	18,0%	10,0%	15,0%
2006	18,2%	10,0%	15,0%
2007	23,5%	16,0%	16,0%

*Inclusa l’aliquota aggiuntiva dello 0,5%.

Fonte: elab. Veneto lavoro

48. Lo scopo del contributo alla Gestione separata è quello di finanziare un fondo obbligatorio utilizzabile ai fini assistenziali e pensionistici, accessibile al raggiungimento, oltre che delle soglie previste di età, di un minimo di 5 anni di versamenti.

49. Rientrano nella fattispecie dei rapporti “tipici” (art. 50, ex. 49, TUIR) di collaborazione: gli amministratori, i sindaci ed i revisori di società, associazioni ed altri enti; i collaboratori a giornali, riviste, enciclopedie e simili, tranne i casi in cui si rientri nel diritto d’autore; i partecipanti a collegi e commissioni, con l’esclusione dei dipendenti pubblici che vi partecipano in connessione con il loro rapporto di lavoro pubblico.

50 Dal 2001, l’attività di collaborazione nella sua accezione atipica è stata estesa alle mansioni manuali ed operative, inizialmente escluse.

In particolare, con riferimento a queste ultime, era stata inizialmente (nel 1995) definita un'aliquota di finanziamento identica per tutti i contribuenti e pari al 10%. Successivamente, alcune categorie sono state scorporate ed alcune aliquote sono state progressivamente innalzate.⁵¹ Oggi (2006) si contano tre "scaglioni" contributivi (con aliquote che vanno da un minimo del 10% ad un massimo del 18,2%⁵²) e che, in relazione alla specifica modalità di versamento⁵³, danno vita a ben sei macro-categorie:

- i professionisti a titolo principale, per i quali l'aliquota applicata è del 18,2% (complessiva della maggiorazione dello 0,5%);
- i professionisti con altra attività, per i quali l'aliquota scende al 10% (e non è dovuta la maggiorazione);
- i professionisti già titolari di pensione diretta, con aliquota contributiva del 15% (anch'essi esenti dalla maggiorazione);
- i collaboratori a titolo principale o esclusivo, per i quali l'aliquota, al pari dei professionisti a titolo principale, è del 18,2% (complessiva della maggiorazione dello 0,5%);
- i collaboratori "con altro lavoro", con aliquota al 10% (e privi della maggiorazione);
- infine, i collaboratori titolari di pensione diretta, con complessiva aliquota contributiva del 15%.

Naturalmente, il graduale innalzamento del livello di contribuzione previsto, ha contestualmente innalzato il "costo-lavoro" delle collaborazioni coordinate e continuative a carico del committente. Vedremo di seguito nel dettaglio come questo aspetto abbia svolto un importante effetto di disincentivo nell'utilizzo (a volte strumentale) delle collaborazioni coordinate e continuative.

6. Analisi dei dati Inps: principali evidenze

L'insieme delle informazioni raccolte dall'Inps attraverso i versamenti contributivi alla Gestione separata rappresenta ad oggi la più importante banca dati statistica in materia di lavoro parasubordinato. Pur raggruppando tipologie lavorative molto differenti tra loro, alcune fondamentali indicazioni possono essere ricavate anche per quanto riguarda i rapporti di collaborazione in senso stretto. Ovviamente, tra questi una particolare attenzione spetta a quelli "puri", svolti dal lavoratore a titolo principale, ancorché esclusivo. Ripercorriamo ora in sintesi i principali risultati del percorso analitico intrapreso con riferimento al contesto regionale veneto.⁵⁴

51. Il percorso disegnato originariamente dalla "Riforma Dini" dovrebbe concludersi nel 2014 con aliquote del 19% per i collaboratori e i professionisti a titolo principale e del 15% per i titolari di pensione diretta, mentre l'aliquota dovrebbe rimanere bloccata al 10% per i collaboratori ed i professionisti con altra contribuzione (Cnel, 2003). La legge finanziaria per il 2007 ha anticipato e superato le previsioni della "Riforma Dini".

52. Che diventa 19,2% per i redditi oltre la prima fascia pensionabile.

53. Per i professionisti (titolari di partita Iva) l'adempimento dell'obbligo contributivo avviene attraverso il meccanismo degli acconti e saldi, negli stessi termini previsti per i versamenti Irpef. Per i collaboratori, il versamento viene invece effettuato dal committente, con cadenza mensile, e l'onere contributivo ricade per 2/3 sull'azienda e per 1/3 in capo al lavoratore. Sia il professionista che il collaboratore possono svolgere l'attività che dà loro titolo per iscriversi alla Gestione separata in modo "esclusivo" (unico) oppure a titolo "concorrente", in concomitanza ad altre tipologie di attività. Se l'attività svolta rappresenta l'unica fonte di reddito (e quindi non ci sono altre posizioni contributive in quel momento attive presso altre gestioni) il contribuente è tenuto al versamento di un'aliquota aggiuntiva pari allo 0,5% finalizzata al finanziamento dell'indennità di maternità, dell'assegno per il nucleo familiare e dell'indennità di malattia (limitatamente ai periodi di riacquiescenza ospedalieri). L'aliquota aggiuntiva non è dovuta qualora i redditi percepiti da lavoro subordinato concorrano insieme ad altri alla formazione del reddito complessivo: si tratta dei casi per i quali è prevista l'iscrizione ad altre forme di previdenza obbligatoria, dei titolari di contributi volontari o figurativi, dei percettori della pensione di reversibilità ed infine (ma questo è un caso a sé) dei titolari di pensione diretta.

54. Per una trattazione più estesa si rinvia a Anastasia, Bertazzon (2006).

La crescita degli iscritti/contribuenti alla Gestione separata è stata consistente nel periodo 2000-2004 ed ancor più se prendiamo in considerazione l'intero periodo post Riforma Dini (**tab. 2**). Osserviamo infatti che in Italia i contribuenti sono passati da 840.000 (1996) a 1,8 milioni (media 2003/2004): essi sono cresciuti fortemente tra il 1996 e il 1998, poi fino al 2000 sono risultati costanti, per poi crescere di nuovo fino al 2003 e, infine, diminuire nel 2004 e tornare molto modestamente ad aumentare nel 2005 (senza ritornare al livello del 2003).⁵⁵

Tab. 2 - Inps. Iscritti e contribuenti alla Gestione separata

	Italia			Veneto		
	Inps / 1	Inps / 1	Inps / 1	Inps / 1	Inps / 1	quota su Italia
	Iscritti	Contribuenti	Incidenza %	Iscritti	Contribuenti	
1996	1.008.115	838.694	83,2%		91.038	10,9%
1997	1.313.305	1.047.958	79,8%		130.772	12,5%
1998	1.564.174	1.265.139	80,9%		161.081	12,7%
1999	1.772.991	1.272.094	71,7%		150.137	11,8%
2000	1.921.441	1.263.635	65,8%	179.751	147.076	11,6%
2001	2.146.382	1.402.330	65,3%	197.162	160.364	11,4%
2002	2.437.426	1.660.884	68,1%	223.592	182.733	11,0%
2003	2.875.186	1.828.770	63,6%	259.578	195.153	10,7%
2004	3.373.339	1.747.535	51,8%	302.802	158.706	9,1%
2005	3.702.083	1.788.000	48,3%			

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps; per il 2005 dati Nucleo di valutazione della spesa previdenziale (2006)

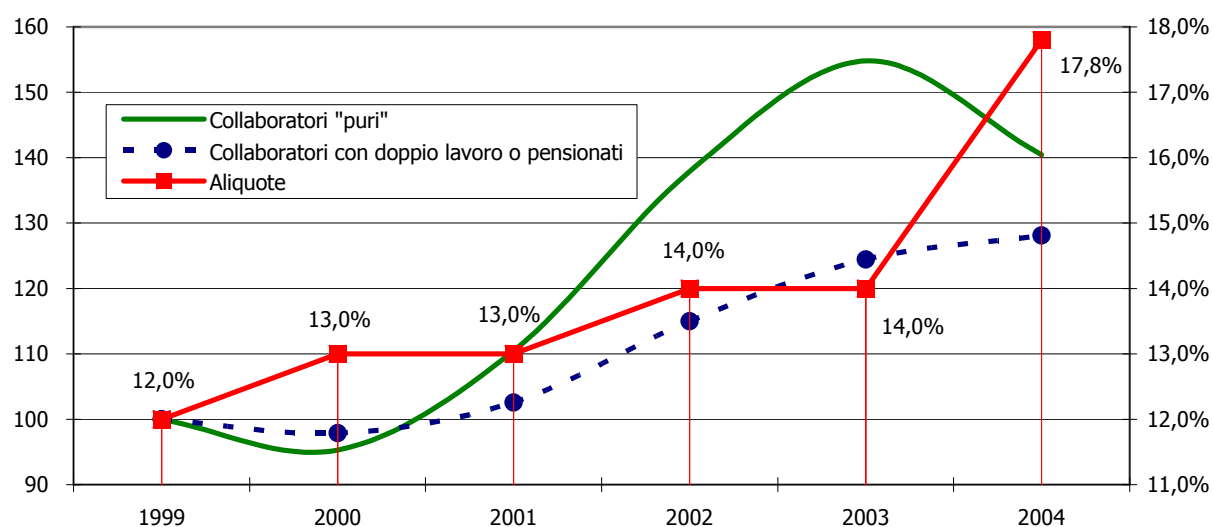
Non perfettamente analogo il trend osservabile per il Veneto, dove si è passati dai 91.000 del 1996 ai 195.000 del 2003 prima di scendere ai 159.000 del 2004: l'espansione è stata decisamente più robusta che a livello nazionale tra il 1996 e il 1998 ed è ripresa poi solo nel 2002-2003, lasciando infine emergere nel 2004 una contrazione decisamente più significativa di quella osservata a livello nazionale.

Sulle motivazioni della contrazione osservata nel 2004 si mescolano motivazioni attribuibili:

- alla l. 30/2003 (un effetto "deterrenza" delle nuove norme sul lavoro a progetto oltre alla normale fase di incertezza che segue una riforma normativa);
- alla crescita (per i collaboratori "puri") dell'aliquota contributiva (la dinamica dei contribuenti e l'evoluzione nel livello delle aliquote è evidenziata nel **graf. 1**);
- a possibili cali dal lato della domanda in conseguenza della fase congiunturale non brillante.

55. Ciò peraltro dipende anche dal fatto che l'obbligo di iscrizione è stato esteso a nuove categorie: associati in partecipazione, beneficiari di borse di studio, spedizionieri doganali. E' da segnalare che i dati sul 2005 non provengono dalla serie storica messa in linea dall'Inps nell'Osservatorio sul lavoro parasubordinato (disponibile in www.inps.it) ma dalla recente pubblicazione del Nucleo di valutazione della spesa previdenziale. Risultati diversi emergono dallo studio condotto per conto di Nidil/Cgil sui dati (nazionali) dell'archivio amministrativo Inps riferiti alle persone fisiche (e non posizioni contributive) che nel 2005 hanno effettivamente lavorato per uno o più committenti. Secondo tale studio i lavoratori attivi sono risultati poco meno di un milione e 500mila (poco più di 131mila in Veneto) e, tra essi, 965mila sono risultati coinvolti in forme di collaborazione "atipiche" (di cui 746mila co.co.co./pro. e 76mila co.co.co. nella pubblica amministrazione) (cfr. Di Nicola, Mingo, 2006). Ancora: secondo dati Isfol-Ministero del Lavoro (cfr. Isfol, 2006) al 2005 erano attive in Italia 1,195 ml. di posizioni di collaborazione coordinata e continuativa e 655 mila posizioni di lavoro a progetto, pari ad un totale complessivo di 1,850 ml. di posizioni lavorative.

Graf. 1 - Aliquote contributive e numero contribuenti (Numeri indice: 1999 = 100)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps

Quanto alla mappa degli iscritti/contribuenti distinti secondo le loro principali caratteristiche i dati di sintesi sono riportati, con riferimento al Veneto per il 2004, in **tab. 3**.

Tab. 3 - Mappa dei contribuenti alla Gestione separata in Veneto (2004)

	Collaboratori				Professionisti	Totale contribuenti gestione separata
	Collaboratori "puri"	Collaboratori con doppio lavoro	Collaboratori Pensionati	Totale		
TOTALE	88.852	38.354	14.147	141.353	17.353	158.706
donne	45%	24%	16%	37%	31%	36%
under 29	27%	7%	0%	19%	14%	19%
con un solo committente	92%	91%	91%	92%		
Già presenti	75%	82%	73%	77%		
Anzianità contributiva nell'ultimo quinquennio						
meno di 12 mesi	39%	33%	39%	38%		
tra 12 e 36 mesi	26%	27%	31%	27%		
tra i 36 e i 59 mesi	18%	23%	17%	19%		
60 mesi	16%	17%	13%	16%		
Mesi accreditati nel 2004						
fino a 5 (reddito meno di 10.000)	42%	38%	43%	41%		
oltre 5 (reddito tra 5.000 e 10.000)	11%	9%	11%	10%		
oltre 5 (reddito tra 10.000 e 25.000)	8%	8%	8%	8%		
anno pieno, reddito tra 10.000 e 25.000	17%	21%	16%	18%		
anno pieno e/o reddito oltre 25.000	22%	25%	23%	23%		
Tipici						
Amministratore, sindaco o revisore di società	36%	68%	40%	45%		
Collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie	1%	0%	0%	0%		
Partecipazione a collegi e commissioni	0%	2%	2%	1%		
Atipici, specificati						
Docenti, dottorandi	4%	4%	2%	4%		
Consulenti	8%	5%	12%	8%		
Esecutori di sondaggi	3%	0%	0%	2%		
Soci lavoratori di cooperativa	4%	0%	0%	3%		
Venditori a domicilio	2%	1%	1%	2%		
Associati in partecipazione	1%	0%	0%	1%		
Altri specificati	3%	1%	3%	2%		
Atipici, non specificati	39%	18%	38%	33%		

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps

Le donne sono poco più di un terzo del totale, una quota leggermente inferiore a quella osservata per l'insieme degli occupati, ma tra i collaboratori "puri" esse incidono più significativamente, per un valore pari al 45%.

Anche gli under 30 mostrano una certa consistenza (circa un quarto) tra i collaboratori puri mentre sul totale rappresentano meno di un quinto dei soggetti coinvolti.

I collaboratori (escludendo quindi i professionisti) nel 91% dei casi hanno un solo committente. I collaboratori "nuovi", non presenti come tali nel 2003, sono tanti: uno su quattro (il turnover è dunque consistente)⁵⁶; per questo il 38% dei collaboratori evidenzia un'anzianità contributiva (accumulata nel quinquennio 2000-2004) inferiore ai 12 mesi, mentre sono poco più di un terzo i collaboratori con anzianità lunga, già prossima o non troppo lontana dai cinque anni.

Quanto ai livelli di reddito circa metà dei collaboratori sta sotto i 10.000 euro annui, l'altra metà sopra, in particolare l'insieme di quanti evidenziano un reddito superiore ai 25.000 euro rappresenta quasi un quarto del totale. Il reddito medio dei collaboratori (professionisti quindi esclusi) nel 2004 in Veneto risulta pari a quasi 18.000 annui, contro i poco più di 14.000 evidenziati a livello nazionale. In Veneto la differenza quanto al reddito medio tra collaboratori "puri", pensionati e doppiolavoristi è abbastanza modesta (con i doppio-lavoristi in testa) mentre a livello nazionale è assai significativa: i pensionati sfiorano i 20.000 euro medi mentre i collaboratori "puri" non arrivano a 13.000.

Osservati per categoria di attività i redditi medi più bassi sono quelli dei collaboratori "puri" impegnati come collaboratori di giornali (8.832),⁵⁷ consulenti in campo immobiliare (8.847), docenti (6.694), consulenti d'estetica (6.534), esecutori di sondaggi (6.817), soci di cooperative (5.278), manutentori di piante e giardini (9.210), associati in partecipazione (9.705) (**tab. 4**).

Osservando le tipologie di attività svolta, si evidenzia che per collaboratori "puri" e collaboratori pensionati l'articolazione è molto simile:

- gli amministratori rappresentano il 40%,
- un altro 40% è costituito da collaboratori atipici non codificati,
- infine il 20% è costituito da collaboratori atipici ma codificati (essenzialmente consulenti tra i pensionati mentre tra i collaboratori "puri" oltre ai consulenti sono presenti con una certa rilevanza anche i soci di cooperativa, gli esecutori di sondaggi, i docenti e dottorandi).

Tra i collaboratori con doppio lavoro prevalgono invece nettamente le figure tipiche di amministratori e simili (70%) mentre gli atipici non codificati sono meno del 20% e poco più del 10% sono i collaboratori atipici specificati (consulenti e docenti).

56. Di recente il Ministero del lavoro/Gruppo di Monitoraggio (cfr. Meco, Pirrone, 2006) ha provato ad utilizzare, per studiare la dinamica delle collaborazioni, i dati Inail, con l'obiettivo anche di verificare le effettive potenzialità di questi. I risultati ottenuti escludono la possibilità di quantificare, per questa via, lo stock delle collaborazioni; forniscono peraltro prime interessanti indicazioni sui percorsi dei collaboratori. In particolare sono state studiate le transizioni ad un anno dalla data di inizio del rapporto: per quelle iniziate nel primo semestre 2004 è stata verificata una quota di transizioni al lavoro dipendente attorno al 10%, 1/3 delle quali con l'ex committente. Sulla medesima questione, vale a dire la probabilità di transitare dalla collaborazione a diversa tipologia occupazionale, i dati Istat mettono in evidenza che tra l'ottobre del 2003 e il settembre 2004, nel complessivo contesto nazionale, il 43,6% dei collaboratori coordinati e continuativi risulta non aver cambiato forma contrattuale mentre il 30,6% ha cambiato contratto e lavoro. Tra quanti hanno cambiato contratto pur rimanendo presso il medesimo datore di lavoro il 68,1% è divenuto lavoratore a progetto, l'11% è transitato verso forme di lavoro subordinato (di cui il 2% con un contratto a tempo indeterminato), mentre quote residuali sono transitate verso la collaborazione occasionale (2,4%), i cfl (2,2%) e il lavoro in proprio (2,3%) (cfr. Inps, 2005, pag. 50).

57 Va segnalato che anche presso l'Inpgi (l'Istituto di previdenza dei giornalisti) esiste una gestione separata per i collaboratori: vi sono iscritti oltre 22.000 soggetti.

Tab. 4 - Redditi medi dei collaboratori per categoria di attività

	Italia				Veneto			
	Collaboratori con altro lavoro	Collaboratori pensionati	Collaboratori "puri"	Totale	Collaboratori con altro lavoro	Collaboratori pensionati	Collaboratori "puri"	Totale
Amministratore, sindaco di società, ecc.	20.085	25.243	26.417	23.802	21.291	24.925	30.587	26.244
Amministratore di condominio	6.362	7.425	8.543	7.543	12.614	4.852	19.936	14.748
Collaboratore di giornali, riviste, ecc.	7.416	15.418	7.942	8.265	9.048	8.217	8.832	8.853
Partecipante a collegi e commissioni	4.613	10.362	13.513	7.597	4.178	7.077	16.465	6.717
Dottorato di ricerca	8.167	14.968	10.999	10.587	5.761	6.378	10.405	9.081
Consulente aziendale	20.117	26.344	15.686	18.228	23.620	25.011	20.421	21.880
Consulente fiscale	12.060	14.499	11.108	11.669	9.106	8.827	14.228	12.061
Consulente amministrativo, contabile	14.052	20.770	12.223	13.355	16.012	17.946	14.051	14.829
Consulente informatico	21.614	26.660	13.271	14.355	22.331	24.390	17.353	18.349
Consulente finanziario	18.019	28.062	15.136	17.015	13.033	35.643	22.203	22.767
Consulente in campo immobiliare	16.892	24.446	7.941	9.214	11.516	14.818	8.847	9.414
Consulente in campo assicurativo	21.157	20.265	11.612	13.833	19.171	22.155	17.621	18.434
Docente di formazione, istruttore, ecc.	4.783	10.267	5.978	5.926	4.606	10.816	6.694	6.403
Operatore recupero crediti, intermed., ecc.	9.047	16.368	6.988	7.605	14.602	19.788	10.342	10.889
Traduttore	17.327	24.349	11.301	12.693	14.983	33.160	15.496	17.868
Operatore di trasporti, spedizioni, ecc.	12.593	11.126	9.346	9.779	13.768	7.947	17.513	15.997
Animatore turistico e di intrattenimento	14.197	17.073	8.710	10.209	19.430	4.647	10.723	11.574
Spedizioniere doganale	20.548	27.995	18.007	19.955	11.896	27.722	27.823	25.932
Consulente d'estetica	10.585	10.385	6.057	6.353	11.559	6.413	6.534	6.915
Collaboratore per mostre, mercati, ecc.	14.925	16.321	6.937	8.102	15.355	14.843	11.056	11.848
Operatore nel sett. dell'igiene e salute, ecc.	9.516	15.056	7.077	7.944	10.292	15.752	10.467	11.355
Esec. di sond. d'opinione, marketing, ecc.	17.285	18.836	5.225	6.009	16.341	18.571	6.817	7.788
Socio lavoratore di cooperativa	5.380	7.318	4.098	4.176	9.310	12.803	5.278	5.522
Operatore nel settore della moda	32.191	22.546	14.774	16.369	33.260	31.733	18.865	21.591
Operatore manutenzione piante e giardini	9.696	7.464	7.512	7.724	5.654	6.197	9.210	7.700
Enti locali (D.M. 25.05.2001)	6.578	7.837	7.253	7.086	10.859	6.648	11.762	10.735
Vendite a domicilio	7.915	10.943	8.330	8.395	7.835	12.146	11.275	10.907
Associati in partecipazione	10.701	17.486	9.090	10.182	13.408	14.845	9.705	11.014
Altro	12.542	13.650	8.246	9.172	12.544	11.686	10.002	10.567
Totale	16.647	19.723	12.865	14.282	18.387	18.269	17.684	17.933

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps

In definitiva possiamo sostenere che la Gestione separata svolge essenzialmente quattro funzioni raggruppando distinte tipologie di lavoro:

- è lo strumento di inquadramento previdenziale delle tradizionali funzioni di amministrazione (non di rado ben remunerate);
- è lo strumento utilizzato da pensionati e lavoratori dipendenti ed autonomi per esercitare regolarmente "pezzi" di secondo lavoro;
- è il contenitore delle attività professionali (anche di tipo nuovo, collegate alla diffusione dell'economia della conoscenza) che si trovano senza una regolazione mediante Ordini o Collegi;
- è la modalità di esercizio di attività nuove collegate all'economia post fordista, tra le quali si nascondono anche i dipendenti "travestiti" da parasubordinati, come anche le recenti vicende in merito all'utilizzo dei lavoratori nei call center hanno mostrato.

Sotto il profilo quantitativo i circa 160.000 cosiddetti parasubordinati veneti del 2004 sono così ripartibili:

- a. circa 40.000 (un quarto del totale) sono posizioni lavorative tradizionali, essenzialmente costituite da amministratori o sindaci, che attraverso la Gestione separata hanno ottenuto “cittadinanza” previdenziale;
- b. poco più di 50.000 (il 30% del totale) sono i pensionati e i lavoratori che integrano il loro reddito con attività parasubordinate;
- c. meno di 20.000 (poco più del 10%) sono i professionisti “ospitati” nella Gestione separata per assenza di propri Ordini o Collegi;
- d. infine circa 50.000 sono le figure professionali “nuove”, collegabili in parte alle peculiari attività post fordiste, in parte a “travestimenti” del lavoro dipendente tradizionale. Tra questi solo il 10% ha un reddito superiore ai 25.000 euro, mentre ben la metà sta sotto i 5.000 euro all’anno.

Tab. 5 - Lavoratori parasubordinati contribuenti alla gestione separata Inps per tipologia in termini di unità di lavoro (occupazione media giornaliera) e incidenza sul totale occupazione (2004)

	Maschi	Femmine	Totale	Quota su occupati secondo l'indagine sulle forze di lavoro	Quota su unità di lavoro secondo la contabilità nazionale
Veneto					
a. Attività tradizionali (collaboratori “puri” - amministratori etc.)	13.216	12.048	25.264	1,2%	1,1%
b. Doppi lavori o pensionati	26.776	6.536	33.313	1,6%	1,5%
c. Professionisti “ospitati” nella Gestione separata	12.013	5.340	17.353	0,8%	0,8%
d. Attività nuove o dipendenti “travestiti”	21.189	8.077	29.266	1,4%	1,3%
Totale	73.194	32.002	105.196	5,2%	4,8%
Italia					
a. Attività tradizionali (collaboratori “puri” - amministratori etc.)	164.136	173.615	337.751	1,5%	1,4%
b. Doppi lavori o pensionati	225.953	58.771	284.724	1,3%	1,2%
c. Professionisti “ospitati” nella Gestione separata	158.940	65.247	224.187	1,0%	0,9%
d. Attività nuove o dipendenti “travestiti”	128.986	69.629	198.615	0,9%	0,8%
Totale	678.014	367.262	1.045.276	4,7%	4,3%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps

Quanto pesano, nel loro insieme, queste categorie di lavoratori sul totale dell’occupazione? Per procedere ad un confronto con i dati complessivi sull’occupazione e sulle unità di lavoro occorre innanzitutto “normalizzare” i dati Inps che riportano una misura in termini di stock-flusso. Per questo i dati Inps sono stati ponderati utilizzando, per tutti i collaboratori, i mesi accreditati come indicazione dell’effettiva durata della prestazione di lavoro (o della somma di più prestazioni). Si tratta certo di una *proxy* non esente da critiche, ma di fatto l’unica disponibile. Per i professionisti, invece, si è adottato senza modifiche il dato fornito dall’Inps, attribuendo loro implicitamente una perfetta continuità occupazionale (sovrastimandone quindi lievemente il peso). I risultati sono riportati in **tab. 5** e da essi si ricavano queste indicazioni:

- il peso occupazionale dell'insieme dei lavoratori parasubordinati è maggiore in Veneto che in Italia (attorno al 5% nel primo caso, al 4,5% nel secondo);
- le attività "nuove" (che includono peraltro i possibili casi di "travestimento"), svolte come attività esclusive e organizzate fiscalmente e contributivamente come lavoro parasubordinato, valgono poco più dell'1% dell'occupazione totale in Veneto, poco meno in Italia.

I valori così ricavabili non sono troppo distanti da quelli evidenziati dall'Istat con il Censimento economico del 2001 (**tab. 6**), quando erano stati contati 827.000 collaboratori coordinati e continuativi in Italia, dei quali 100.000 impegnati nelle istituzioni pubbliche e altrettanti nei settori del non profit. Il Veneto, con 80.000 posizioni di co.co.co., "valeva" un po' meno del 10% del totale nazionale.

Tab. 6 - Istat. Collaboratori coordinati e continuativi e collaboratori a progetto

Censimento Economico		Indagine Rcfl (val. in 000)		
	2001		2004	2005
A. ITALIA		A. ITALIA		
Totale	826.720	Totale	391	377
di cui:		di cui:		
imprese	627.707	maschi	163	160
istituzioni pubbliche	98.588	femmine	228	217
istituzioni non profit	100.525			
B. VENETO		B. VENETO		
Totale	79.439	Totale	28	28
di cui:		di cui:		
imprese	64.006	maschi	13	12
istituzioni pubbliche	7.486	femmine	15	16
istituzioni non profit	7.947			

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Censimento economico e Rcfl

L'Istat ha cercato anche di "catturare" e distinguere i collaboratori con la Rilevazione continua sulle forze di lavoro.⁵⁸ Tale fonte censisce i collaboratori impegnati come tali nella loro attività principale (trascurando quindi le posizioni secondarie) e fornisce per costruzione un dato medio giornaliero: essa stima una consistenza dei collaboratori pari a meno di 400.000 soggetti in Italia e meno di 30.000 in Veneto.

7. Analisi dei dati Silrv/Giove 2006: principali evidenze

Alcune preziose informazioni rispetto alle caratteristiche dei collaboratori coordinati e continuativi presenti nel mercato del lavoro veneto posso essere ricavate dai dati degli archivi amministrativi dei Centri per l'Impiego, opportunamente ripuliti e riorganizzati nel data-base statistico *Giove 2006*.

58. Cfr. Istat (2005).

Nel biennio 2004 e 2005 le comunicazioni di assunzione trasmesse ai Centri per l'impiego regionali per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e per lavoro a progetto sono state complessivamente poco meno di 3.800. Ovviamente, non vigendo di fatto un vero e proprio obbligo di comunicazione per queste tipologie contrattuali, il sottoinsieme qui esplorabile non costituisce che un piccolo campione del più vasto universo dei collaboratori realmente presenti in regione. Esso rappresenta tuttavia una valida (ed originale) opportunità di studio ed osservazione di questo gruppo di lavoratori.

In regione, le assunzioni di collaboratori (sia secondo la vecchia accezione di collaboratori coordinati e continuativi sia come lavoratori a progetto), hanno riguardato per il 58% donne e il rimanente 42% uomini. Si tratta soprattutto di giovani, tra i 25 ed i 29 anni; guardando alla complessiva distribuzione per classi d'età osserviamo che ben il 64% del totale dei collaboratori mostra un'età compresa tra i 20 ed i 39 anni (**tab. 7**).

Tab. 7 - Rapporti attivati come collaborazione coordinata e continuativa o lavoro a progetto per classe d'età (totale 2004 e 2005)

	Val. ass.			Comp. %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 17	5	7	12	0,3	0,3	0,3
18-19	46	89	135	2,9	4,0	3,6
20-24	237	351	588	14,9	16,0	15,5
25-29	300	472	772	18,9	21,5	20,4
30-34	223	382	605	14,0	17,4	16,0
35-39	184	280	464	11,6	12,7	12,2
40-44	135	238	373	8,5	10,8	9,8
45-49	94	155	249	5,9	7,0	6,6
50-54	88	99	187	5,5	4,5	4,9
55-59	116	81	197	7,3	3,7	5,2
60-64	95	29	124	6,0	1,3	3,3
Più di 65	65	17	82	4,1	0,8	2,2
Totale	1.588	2.200	3.788	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silrv-Giove 2006

Il ricorso alle collaborazioni avviene prevalentemente nel settore terziario e, all'interno di esso, soprattutto nel comparto dei servizi alla produzione (quasi 40%) (**tab. 8**): le forme atipiche di rapporto di lavoro, anche in virtù dell'elevata specializzazione richiesta, risultano particolarmente presenti negli studi tecnici/professionali, spesso impegnati nella fornitura di servizi a terzi (sia imprese che privati).⁵⁹

59. Dalle interviste a testimoni privilegiati condotte nell'ambito di questa ricerca sono emerse importanti indicazioni in merito all'utilizzo in regione delle collaborazioni coordinate e continuative e del lavoro a progetto, pur in presenza di un sostanziale disaccordo in relazione al segno delle tendenze in atto (poiché alcuni testimoni hanno riferito di un continuo aumento delle collaborazioni, altri invece hanno riferito di forti segnali di contrazione a seguito della l. 30/2003). In particolare è stato interessante cogliere l'importanza, nonché l'influenza della diversa tipologia di consulenze prestate ai datori di lavoro. Il diverso orientamento nei confronti delle collaborazioni, ma soprattutto del lavoro a progetto, da parte delle categorie dei consulenti del lavoro da un lato e dei commercialisti dall'altro è sembrato avere un ruolo importante nel favorire oppure scoraggiare il ricorso a queste forme contrattuali. Soprattutto la peculiare attenzione al fattore "costo del lavoro" da parte dei commercialisti sembra aver in qualche modo portato a privilegiare le collaborazioni rispetto ad altre (più onerose) forme contrattuali. Per contro, fattori quali la qualità del lavoro e la correttezza delle disposizioni contrattuali sono risultati più rilevanti per i consulenti del lavoro, rivelatisi in più occasioni decisi avversatori dell'utilizzo "azzardato" delle collaborazioni e del lavoro a progetto.

Tab. 8 - Rapporti attivati come collaborazione coordinata e continuativa o lavoro a progetto per settore (totale 2004 e 2005)

	Val. ass.			Comp. %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Primario	17	11	28	1,1	0,5	0,7
Sistema moda	33	32	65	2,1	1,5	1,7
Legno-mobilità	25	5	30	1,6	0,2	0,8
Metalmeccanica	149	83	232	9,4	3,8	6,1
Altre industrie	83	65	148	5,2	3,0	3,9
Costruzioni	77	18	95	4,8	0,8	2,5
Servizi della distribuzione	237	260	497	14,9	11,8	13,1
Servizi alla produzione	506	1.000	1.506	31,9	45,5	39,8
Servizi alla persona	202	278	480	12,7	12,6	12,7
Servizi sociali	253	437	690	15,9	19,9	18,2
N.d.	6	11	17	0,4	0,5	0,4
Totale	1.588	2.200	3.788	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silrv-Giove 2006

Oltre il 18% del totale delle collaborazioni trova collocazione nel settore dei servizi sociali, in particolare presso le strutture della Pubblica Amministrazione che, ricordiamo, ha tuttora la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche dopo l'entrata in vigore della l. 30/2003.

Uno sguardo ai percorsi lavorativi dei collaboratori o lavoratori a progetto attivati nel biennio 2004-2005 permette di ricavare qualche informazione in più in merito alle loro storie lavorative (**tab. 9**).

Tab. 9 - Rapporti attivati come collaborazione coordinata e continuativa o lavoro a progetto per condizione precedente, sesso, cittadinanza, classi d'età (totale 2004 e 2005)

		Totale	Maschi	Femmine	Italiani	Stranieri	Giovani	Adulti	Anziani
Nessuna esperienza precedente		1.634	635	999	1.527	107	636	784	214
Con altra esperienza precedente		2.154	953	1.201	2.025	129	871	1.104	179
di cui:									
- apprendistato	in altra azienda	142	51	91	136	6	141	0	1
	nella stessa azienda	6	4	2	6	0	6	0	0
- lavoro a progetto	in altra azienda	35	12	23	31	4	11	17	7
	nella stessa azienda	56	27	29	52	4	26	25	5
- cfl	in altra azienda	17	11	6	17	0	7	10	0
	nella stessa azienda	2	1	1	2	0	2	0	0
- co.co.co.	in altra azienda	30	11	19	29	1	6	21	3
	nella stessa azienda	31	16	15	30	1	10	17	4
- tempo determinato	in altra azienda	593	235	358	562	31	242	305	46
	nella stessa azienda	292	108	184	277	15	77	169	46
- tempo indeterminato	in altra azienda	664	333	331	609	55	219	399	46
	nella stessa azienda	96	59	37	92	4	12	64	20
- somministrazione	in altra azienda	174	79	95	166	8	105	69	0
	nella stessa azienda	16	6	10	16	0	7	8	1
Totale		3.788	1.588	2.200	3.552	236	1.507	1.888	393

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silrv-Giove 2006

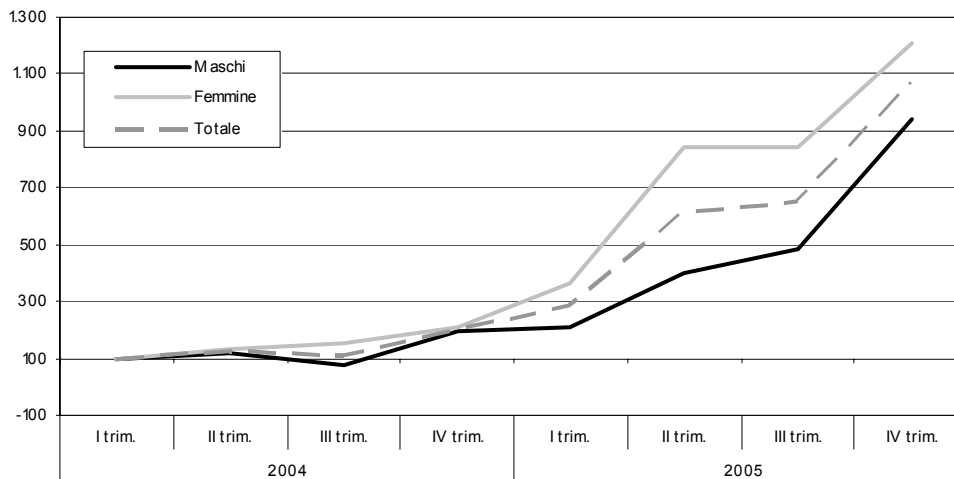
Del campione osservato, oltre 1.600 assunzioni (pari al 43%) hanno interessato soggetti privi di antecedenti esperienze lavorative (nel settore dipendente privato) e quindi al loro primo ingresso (nel mercato del lavoro subordinato privato): in questo gruppo prevalgono le donne (61%) e gli italiani (93%), i quali rappresentano la quasi totalità dei collaboratori osservati; quanto alle classi d'età, giovani ed adulti costituiscono i gruppi più numerosi.

Le attivazioni di collaborazioni con persone con pregressi rapporti di lavoro nella stessa o in altre aziende rappresentano il 57% dei casi osservati. A parità di altre caratteristiche prevalgono in questo sottoinsieme gli individui adulti.

Tra i collaboratori o lavoratori a progetto non alla loro prima esperienza lavorativa prevalgono i soggetti già precedentemente occupati a tempo determinato ed indeterminato in altre aziende (rispettivamente 28% e 31%). In linea di massima (non disponendo di informazioni più dettagliate) è possibile ipotizzare per buona parte di costoro un tendenziale peggioramento della posizione lavorativa passata da una (relativamente) stabile situazione di lavoro subordinato ad una (probabile) condizione di "precarietà".

Ma chi sono e che caratteristiche hanno questi lavoratori? Guardando alle principali caratteristiche demografiche sorprende la presenza di una quota consistente di persone adulte (tra il 50% ed il 60% di questo sottoinsieme): a questo proposito sarebbe interessante comprendere che peso possono aver avuto le situazioni di crisi aziendale e quali siano le implicazioni in ordine al ricollocamento professionale.

Graf. 2 - Rapporti attivati di collaborazione coordinata e continuativa e di lavoro a progetto per trimestre (2004 e 2005). Numeri indice (I trim. 2004=100)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silrv-Giove 2005

Le informazioni disponibili non consentono un livello di analisi in grado di permettere approfondimenti dettagliati. Pur trattandosi di un campione dalle caratteristiche perfettamente in linea con quelle rilevate nelle basi dati dell'Inps e nelle indagini dell'Istat, esso ha raggiunto una certa consistenza solo nel corso degli ultimi mesi del 2005. Come si può osservare dal **graf. 2**, il flusso di comunicazioni di attivazione di collaboratori coordinati e continuativi e di lavoratori a progetto per

trimestre è andato via via aumentando nel corso del biennio considerato, ma solo a partire dal secondo trimestre del 2005 i livelli di incremento registrati hanno raggiunto una certa consistenza, evidenziano che un numero sempre maggiore di aziende ha iniziato a trasmettere ai Cpi le comunicazioni anche per le tipologie contrattuali in oggetto, (anticipando ed) attrezzandosi di fatto rispetto alla nuova disciplina in materia.⁶⁰

60. La Finanziaria 2007 stabilisce che l'obbligo di comunicazione, fino ad oggi riservato ai soli rapporti di lavoro dipendente, viene esteso, tra l'altro, anche ai rapporti di co.co.co., a progetto e non.

9. IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Premessa

Negli anni novanta sia in Europa che in Italia si è sviluppato un ampio dibattito sulla necessità di interventi volti a modificare la struttura dei mercati del lavoro nei diversi Paesi e a contrastare il fenomeno della disoccupazione. In particolare, i governi hanno individuato nelle rigidità del mercato del lavoro le principali cause dell'elevata disoccupazione, della diminuzione della competitività e delle difficoltà di ripresa del sistema economico: la parola d'ordine è diventata "flessibilità". In questo contesto, in Italia il dibattito sull'uso del contratto a tempo determinato e sui possibili strumenti attraverso i quali realizzare una flessibilizzazione del mercato del lavoro è stato particolarmente intenso, così come frequenti sono stati gli interventi – per lo più al margine – di modificazione della normativa di riferimento.

La regolazione del contratto a tempo determinato è stata sottoposta ad un continuo processo di modifica, conclusosi con l'approvazione del decreto legislativo 368/2001, teso ad una progressiva liberalizzazione nell'utilizzo di questo strumento contrattuale. Nonostante il contratto a tempo determinato non sia stato oggetto di ulteriori interventi da parte della legge 30/2003, esso rimane comunque una fattispecie contrattuale molto importante e perciò rilevante per il dibattito sui temi della flessibilità e della precarietà.

L'analisi che segue propone in primo luogo la ricostruzione di un quadro sintetico dell'evoluzione della normativa dell'istituto contrattuale (par. 2). Successivamente delinearemo un quadro statistico in merito all'utilizzazione di questa tipologia contrattuale e all'evoluzione nel tempo della platea di soggetti coinvolti, facendo ricorso prevalentemente ai dati amministrativi organizzati in Giove 2006, con riferimento al periodo che va dal 1998 al 2005 (par. 3). Infine, con riferimento al decreto legislativo 368/2001, cercheremo di valutare l'impatto di alcune novità da questo introdotte (par. 4).

2. Il quadro legislativo

2.1. *La legge 230/1962*

Sino alla fine degli anni novanta, il principale riferimento normativo per la regolamentazione dei contratti a tempo determinato era costituito dalla l. 230/62. Quella legge aveva ufficializzato il favore del legislatore per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, percepito come il rapporto di lavoro fondamentale, prevedendo solo in via residuale ed eccezionale la stipula dei contratti a termine⁶¹. Gli elementi caratterizzanti della l. 230/62 erano: il carattere eccezionale del contratto a tempo determinato; la rete di garanzie finalizzata a scoraggiare gli eventuali abusi da parte dell'imprenditore; la rigidità della forma contrattuale.

61. Cfr. Accornero et al. (2000).

Il carattere di eccezionalità del contratto a tempo determinato era sancito dalla esplicita indicazione dei casi in cui era possibile apporre un termine all'attività lavorativa⁶². Le garanzie fornite ai lavoratori attenevano principalmente alla regolamentazione della proroga e dell'eventuale conversione del contratto, nonché del trattamento economico e normativo del lavoratore a termine.⁶³ Specificatamente, la l. 230/62 prevedeva la possibilità di prorogare il contratto a termine una sola volta e solamente per un periodo pari a quello del contratto iniziale, nonché l'automatica conversione del rapporto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato qualora l'attività lavorativa si protraesse oltre la scadenza prefissata. Infine, la rigidità contrattuale si manifestava nell'obbligo della forma scritta per il contratto, in mancanza della quale l'apposizione del termine risultava priva di effetto.⁶⁴

I successivi interventi normativi, pur non modificandone l'impianto generale, hanno avuto il generale intento di allargare il campo d'applicazione dei contratti a tempo determinato. Tali provvedimenti sono stati sostanzialmente di due tipi. Da un lato, gran parte degli interventi legislativi degli anni settanta e ottanta si sono orientati verso l'ampliamento delle situazioni in cui fosse possibile apporre il termine all'attività lavorativa: sono stati ampliati i settori economici e le categorie di lavoratori per i quali era possibile stipulare un contratto a tempo determinato, si è introdotta la possibilità di delegare alla contrattazione collettiva l'individuazione delle ipotesi di applicazione dei contratti a termine. Dall'altro lato, negli anni novanta, in particolare con la l. 196/97, i provvedimenti normativi sono stati mirati a rendere meno penalizzante la continuazione dell'attività a termine.

2.2. *Il Decreto Legislativo 368/2001*

Il Decreto Legislativo 368 del 2001, con il quale viene recepita nel nostro ordinamento la direttiva 1999/70/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, apporta modifiche significative al contratto a termine in Italia.

L'intento del legislatore è stato di rendere, da un lato, più omogenea la legislazione relativa al contratto a termine e, dall'altro, di dare una risposta alle esigenze di flessibilità del sistema economico, finalizzate oltre che all'incremento della competitività delle aziende, ad un incremento delle possibilità occupazionali, risposta resasi necessaria soprattutto a causa della restrittività con la quale venivano interpretate con la normativa precedente le possibilità di valida apposizione del termine.⁶⁵

Le principali innovazioni contenute nella riforma del 2001 afferiscono ad un ampliamento delle possibilità dell'apposizione del termine e ad una più precisa regolamentazione della fattispecie della durata e continuazione del contratto a termine. In particolare, per quanto riguarda le possibilità d'apposizione del termine, il d.lgs. 368/2001 conferma la necessità di apposite causali

62. I contratti a termine risultavano possibili in caso di lavori stagionali, in caso di sostituzioni di lavoratori assenti, per attività definite e predeterminate nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale, per attività comprese nel settore dello spettacolo e per assunzioni effettuate da aziende di trasporto aereo o esercenti attività aeroportuali entro specifici limiti temporali e dimensionali.

63. Il lavoratore a termine deve beneficiare del medesimo trattamento economico e normativo dei lavoratori a tempo indeterminato.

64. La forma scritta è necessaria solo per rapporti di lavoro di durata superiore ai 12 giorni.

65. Cfr. Pinardi (2006).

obiettive ma, in maniera diversa che in passato, stabilisce che esse non debbano rientrare in una casistica precostituita, ma possano essere discrezionalmente individuate di volta in volta. Più specificatamente, il decreto stabilisce che l'apposizione del termine all'attività lavorativa può avvenire a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.⁶⁶ Non è invece richiesta alcuna specifica ragione per apporre il termine nel caso di lavoro puramente occasionale (i.e. durata inferiore ai 12 giorni) o se riguarda particolari categorie di lavoratori.⁶⁷ Il contratto di lavoro a termine non è, invece, permesso:

- per sostituire lavoratori in sciopero,
- nel caso in cui l'azienda, nei sei mesi precedenti, abbia licenziato lavoratori addetti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di assunzione,
- nel caso in cui l'azienda abbia in atto una sospensione dei rapporti di lavoro (cassa integrazione) o una riduzione dell'orario con diritto all'integrazione salariale, che coinvolga lavoratori adibiti alle mansioni a cui si riferisce il contratto a termine,
- nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato la valutazione dei rischi prescritta dalle norme di legge sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Un altro aspetto innovativo del decreto del 2001 riguarda la determinazione dei limiti quantitativi di utilizzo dei lavoratori a tempo determinato. A questo riguardo la norma demanda alla contrattazione collettiva il compito di definire le percentuali massime di utilizzo dei lavoratori a termine rispetto al numero degli assunti a tempo determinato, assegnando al movimento sindacale un certo margine di controllo su di un istituto la cui regolamentazione è lasciata all'autonomia privata.⁶⁸ Tuttavia, il legislatore ha limitato, in una certa misura, tale concessione alla contrattazione collettiva, stabilendo alcune fattispecie completamente esenti da qualsiasi limitazione quantitativa.⁶⁹

Gli ultimi due aspetti innovativi del decreto 368/2001 riguardano rispettivamente la proroga del termine e la scadenza del termine e/o successione.

Il d.lgs. 368/2001 prevede, come la passata normativa, la possibilità di prorogare il contratto a termine, qualora le parti decidano di allungare il termine oltre la scadenza pattuita⁷⁰, sulla base di specifiche condizioni.⁷¹ Nella regolamentazione di questo aspetto, il decreto del 2001 ricalca, in gran parte, la normativa precedente, introducendo tuttavia alcuni elementi innovativi che ne sottolineano la volontà di ampliare il campo di applicazione di tale tipologia contrattuale. In primo luogo, con la nuova normativa le ragioni "contingenti e imprevedibili" per la proroga del termine, vengono sostituite da "ragioni oggettive", ampliando di fatto le possibilità di allungamento del ter-

66. Tali ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo dovranno essere indicate in maniera specifica e dettagliata nel contratto di lavoro.

67. Dirigenti, lavoratori in mobilità nel settore dei servizi e del turismo per un periodo non superiore a tre giorni, assunzione di personale addetto all'assistenza o ai servizi operativi nel settore del trasporto aereo.

68. Cfr. Pinardi (2006).

69. I contratti esenti da qualsiasi limitazione quantitativa sono quelli stipulati nelle seguenti ipotesi: se il contratto ha una durata inferiore ai sette mesi; se il contratto è stipulato in fase di avvio di nuove attività; se il contratto è stipulato per esigenze di sostituzione o stagionalità; se stipulato per ragioni collegate a picchi produttivi; se stipulato per specifici spettacoli, radiofonici e televisivi; per assunzioni a conclusione di un tirocinio formativo; se stipulato per assumere un lavoratore di età superiore ai 55 anni; se stipulato per attività o servizi straordinari o occasionali definiti nel tempo.

70. I contratti a tempo determinato con termine mobile stipulati in sostituzione di un lavoratore assente perché malato non rientrano tra i casi di applicazione della proroga, in quanto la mobilità del termine è originariamente pattuita.

71. Le condizioni per la proroga del contratto a termine sono: consenso delle parti, termine originario inferiore a 3 anni, esistenza di ragioni oggettive, il lavoratore deve svolgere la stessa attività per la quale era stato stipulato il contratto a termine, divieto assoluto di superare i 3 anni di durata (intesa come somma della durata del contratto iniziale e della proroga), la proroga può essere applicata una sola volta.

mine oltre la data pattuita. Secondariamente, non è più richiesto che il lavoratore debba “obbligatoriamente ed esclusivamente” svolgere le stesse mansioni del rapporto iniziale, ma può essere semplicemente utilizzato in maniera corrispondente all’esigenza che ha giustificato la proroga del contratto.

Per quanto attiene alla scadenza del termine e alla successione di contratti a tempo determinato, la nuova normativa ricalca la precedente e prevede tre specifiche ipotesi: la prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine pattuito o prorogato, la stipula di un nuovo contratto a termine entro un periodo di tempo breve dalla cessazione di quello precedente, la stipula di due contratti a termine, consecutivamente e senza soluzione di continuità.

La prima ipotesi prevede un periodo in cui il datore di lavoro può mantenere attivo il contratto a termine oltre la data di scadenza per alcuni giorni, previo il pagamento di una maggiorazione retributiva.⁷²

La seconda ipotesi considera il caso in cui il datore di lavoro riassuma, dopo un breve periodo di tempo, un lavoratore a termine con lo stesso tipo di contratto. Tale contratto dovrà essere considerato a tempo indeterminato.⁷³

La terza ipotesi, infine, stabilisce che non sono possibili due assunzioni a termine consecutive, senza alcuna soluzione di continuità. In questo caso, il contratto si considera a tempo indeterminato sin dall’inizio.

Per quanto attiene alla scadenza del termine e alla successione di contratti, il nuovo orientamento del decreto legislativo 368/2001 non si evidenzia nelle disposizioni specifiche che, come già detto, ricalcano la normativa precedente, ma bensì nell’assenza di una norma antielusiva. Infatti, così come articolata ora, la normativa del contratto a termine va a coprire solamente i casi in cui l’azienda non rispetti i termini di legge per la riassunzione con contratto a termine. Nulla viene detto, invece, per i casi in cui il datore di lavoro, rispettando la breve fascia temporale prevista dalla legge, proceda alla riassunzione del lavoratore con contratto a termine, generando, in questo modo, un’applicazione continuativa del contratto a termine.

3. Il quadro statistico: l’utilizzo effettivo del contratto a tempo determinato e sue implicazioni

3.1. Il quadro generale di riferimento: l’utilità di diverse misure per un unico fenomeno

Nel contesto europeo l’Italia presenta un’incidenza del lavoro a termine leggermente più bassa (12% circa) rispetto a molti paesi europei, anche se non più così lontana dalla media comunitaria dato che, come molte altre realtà nazionali, anche il nostro Paese ha conosciuto una crescita significativa dell’occupazione temporanea.

72. Se l’attività lavorativa si protrae fino al decimo giorno successivo alla scadenza del termine, il lavoratore riceve un aumento di stipendio pari al 20% della retribuzione; se l’attività continua ancora sino al ventesimo o trentesimo giorno dopo la scadenza (a seconda se il contratto iniziale sia inferiore o superiore a sei mesi), al lavoratore spetta un incremento pari al 40% della retribuzione. Solo dopo questo periodo di tempo, il rapporto diventa a tempo determinato.

73. I periodi di tempo considerati sono 10 giorni per i contratti a termine con durata minore o uguale a 6 mesi e 20 giorni per i contratti con durata superiore a sei mesi.

Osservando i dati Istat, nel periodo più recente l'incidenza del lavoro a termine sul totale non ha mostrato un trend di costante crescita (**tab. 1**): dal 2000 al 2003 si è infatti registrata una fase di leggera flessione, mentre a partire dal 2004 – in coincidenza con l'entrata a regime della nuova indagine sulle forze di lavoro – si è avuta una rivalutazione statistica del lavoro temporaneo e un crescita della sua incidenza sull'occupazione complessiva, come si evince dallo “scalino” tra il 2003 e il 2004.

Tab. 1 - Il lavoro temporaneo in Veneto e in Italia, 1993-2003 (vecchia serie) e 2004-2005 (nuova serie) (val. ass. in migliaia)

	1993	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Veneto								
Occupati dipendenti	1.247	1.272	1.374	1.410	1.413	1.433	1.472	1.518
di cui:								
occupati temporanei	67	83	112	105	105	116	138	151
quota % occ. temporanea	5,4%	6,6%	8,1%	7,5%	7,4%	8,1%	9,4%	9,9%
Italia								
Occupati dipendenti	14.611	14.205	15.131	15.517	15.849	16.046	16.117	16.534
di cui:								
occupati temporanei	899	1.041	1.530	1.514	1.563	1.583	1.909	2.026
quota % occ. temporanea	6,2%	7,3%	10,1%	9,8%	9,9%	9,9%	11,8%	12,3%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfi e Rcfi

Tab. 2 - Il lavoro a tempo determinato in Veneto

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
Stock-flusso								
Contratti a tempo determinato	134.093	145.710	151.782	153.315	159.360	174.117	187.508	184.775
Quota % sul totale	10,8%	11,1%	11,1%	10,8%	10,9%	11,7%	12,5%	12,4%
Stock fine anno								
Contratti a tempo determinato	52.767	55.485	60.407	56.880	63.075	68.535	81.508	77.946
Quota % sul totale	5,0%	5,1%	5,3%	4,9%	5,2%	5,6%	6,5%	6,3%
Assunzioni								
Contratti a tempo determinato	188.179	202.109	214.253	223.880	231.416	249.965	262.453	233.281
Quota % sul totale	42,9%	41,8%	39,8%	39,6%	39,5%	42,8%	45,3%	45,7%

* per il 2005 dati non consolidati.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

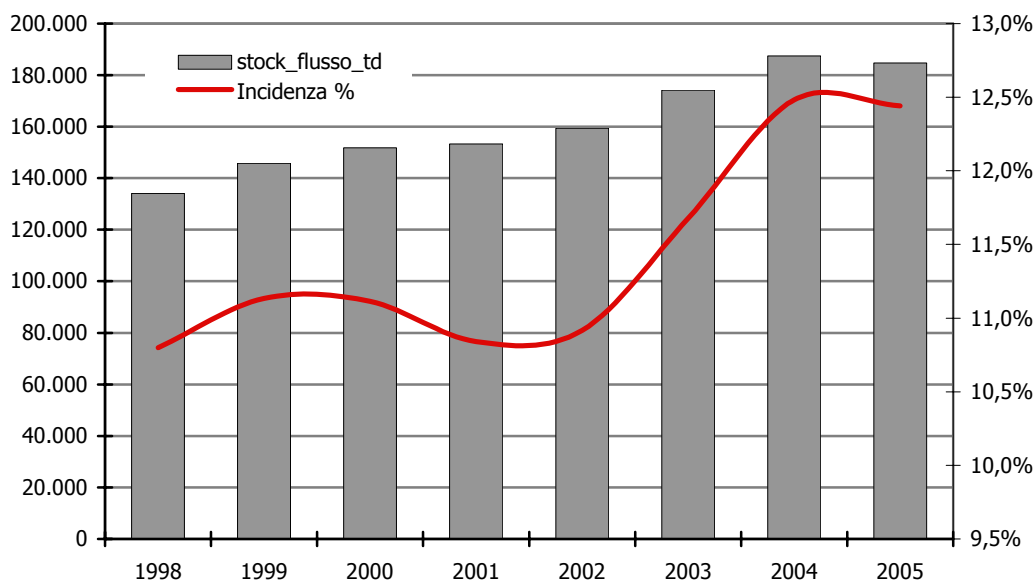
In tale quadro il Veneto ha condiviso un trend d'evoluzione simile a quello mostrato a livello nazionale, pur assestandosi sempre su valori sensibilmente più bassi: al 2005 l'incidenza del lavoro temporaneo era pari al 9,9% a fronte del 12,3% medio italiano.

Un'analisi più accurata dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato in Veneto si può sviluppare ricorrendo ai dati amministrativi dei Cpi, organizzati in Giove 2006. Questa fonte ci permette, in primo luogo, un'individuazione più puntuale della specifica tipologia del contratto a termine rispetto a quanto non accade con i dati Istat⁷⁴ e di utilizzare diverse misure del fenomeno che meglio permettono di render conto della natura discontinua delle prestazioni lavorative a termine: oltre allo stock rilevato a date specifiche, lo stock-flusso e il volume complessivo delle assunzioni effettuate nel corso degli anni esaminati (**tab. 2**).

74. I quali, ricordiamo, includono nell'occupazione temporanea non solo i lavoratori con contratto a tempo determinato ma anche quanti sono impegnati con altri contratti a termine (somministrazione, apprendistato etc.).

La prima misura è relativa al totale dei lavoratori coinvolti, nel corso dell'anno, in rapporti di lavoro a termine. Così definiti, i lavoratori a tempo determinato dal 1998 al 2004⁷⁵, sono costantemente cresciuti (+53.000 unità). Il loro peso sullo stock-flusso totale dei dipendenti è anch'esso aumentato, passando dal 10,8% del 1998 al 12,4% degli ultimi due anni esaminati e registrando una lieve flessione solo tra il 2001 e il 2002 (**graf. 1**).

Graf. 1 - Veneto 1998-2005. Stock-flusso di lavoratori a tempo determinato (valori assoluti e incidenza percentuale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

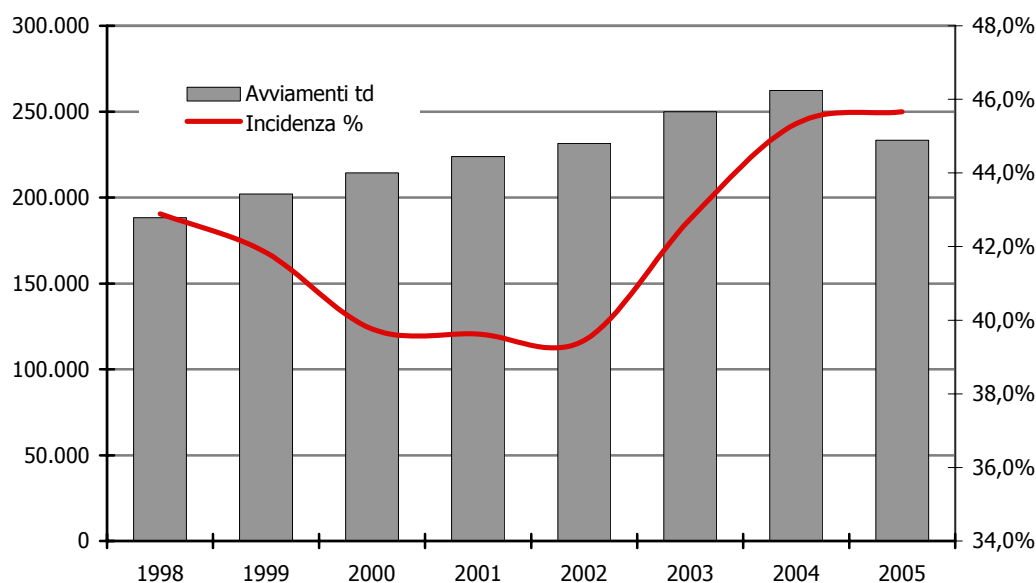
La seconda misura – lo stock a fine anno – è una misura puntuale e riguarda l'ammontare dei lavoratori a tempo determinato in una data precisa, ossia, nel nostro caso al 31/12. Così calcolato il numero di lavoratori a tempo determinato è cresciuto sino al 2000 e, dopo una flessione registrata nel 2001, ha ripreso a crescere in maniera più sostenuta (+25.000 unità). Il peso sullo stock totale dei lavoratori dipendenti non è variato molto negli otto anni osservati; in particolare, sino al 2000 gli occupati con contratti a tempo determinato incidevano per il 5% sul totale dei lavoratori, mentre negli anni successivi, dopo una lieve flessione nel 2001, la percentuale dei lavoratori con contratti a termine è cresciuta sino al 6,5% circa.

Infine, l'ultima misura si basa sulla contabilità degli eventi di assunzione a tempo determinato (**graf. 2**). In valori assoluti, le assunzioni sono cresciute costantemente nel periodo considerato (+74.000 avviamenti tra il 1998 e il 2004), mentre l'incidenza percentuale sulle assunzioni complessive ha avuto un andamento altalenante: dal 1998 al 2002 è stata decisamente decrescente, passando dal 43% a circa il 40%⁷⁶; la situazione è cambiata negli anni successivi, con un'inversione di tendenza che ha fatto salire il peso delle assunzioni a termine sino al 46% circa del 2005.

75. Il 2005 è, allo stato attuale, difficilmente valutabile perché i dati non sono completamente aggiornati.

76. Ricordiamo che quelli sono gli anni di entrata in scena nel mercato del lavoro italiano del lavoro interinale, la cui veloce diffusione ha inevitabilmente eroso "spazi" alle altre forme flessibili di assunzione.

Graf. 2 - Veneto 1998-2005. Assunzioni a tempo determinato (valori assoluti e incidenza percentuale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Per approfondire le modalità d'utilizzo di questa tipologia contrattuale è importante individuare quali siano le imprese utilizzatrici e i lavoratori coinvolti e analizzare le loro caratteristiche, nonché i percorsi lavorativi da essi sperimentati nel tempo.

3.2. Identikit dei lavoratori temporanei

Dall'analisi degli stock-flusso di lavoratori (**tab. 3**) emerge che i contratti a termine sono diffusi in quasi tutte le fasce d'età, in particolare tra quelle comprese tra i 18 e i 40 anni, nonché tra alcune fasce di lavoratori in età ancor più adulta. Nel periodo considerato il maggiore incremento si registra tra i lavoratori più maturi e, segnatamente, tra quelli over 40 anni.

L'importanza crescente dei contratti a termine riguarda tanto gli uomini che le donne; la componente quantitativamente prevalente è comunque quella femminile, a conferma della maggiore diffusione delle forme flessibili di impiego tra le donne. Crescente è anche l'impiego dei lavoratori stranieri, il cui peso sul totale è passato da meno del 9% all'inizio del periodo considerato a quasi il 21% del 2005.

Per quanto riguarda i settori d'impiego il quadro si presenta piuttosto stabile nel corso del tempo: il settore primario concentra poco meno del 14% dello stock flusso dei lavoratori con contratto a termine; nel secondario le industrie metalmeccaniche e le "altre industrie" coprono ciascuna una quota del 9%; la parte più consistente è assolta dalle attività di servizio, in particolare dai servizi alla persona (25%), da quelli della distribuzione (13%) e da quelli sociali (11%).

Le qualifiche nelle quali si concentra il lavoro a tempo determinato sono prevalentemente quelle che rientrano nelle categorie del personale non qualificato (27%) e tra le professioni di vendita e servizi alla persona (27% circa); seguono gli operai specializzati (15%) e le professioni esecutive amministrative (11,6%). Nel periodo considerato vedono accrescere il proprio peso relativo le professioni intellettuali di elevata specializzazione e quelle tecniche intermedie.

Tab. 3 - Veneto 1998-2005. Stock-flusso di lavoratori a tempo determinato per età, sesso, cittadinanza, settore e qualifica di impiego (valori assoluti)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
Totale lavoratori con Ctd	134.093	145.710	151.782	153.315	159.360	174.117	187.508	184.775
Età								
fino a 19 anni	8.530	9.282	9.698	9.832	10.076	9.645	8.636	7.419
20-29 anni	56.121	57.543	56.928	54.713	55.873	59.171	61.779	58.674
30-39 anni	37.765	42.441	45.811	46.204	48.076	53.617	58.640	58.556
40-49 anni	18.794	21.790	23.663	25.504	27.182	31.133	35.816	37.315
50-59 anni	10.146	11.486	12.232	13.099	13.798	15.543	17.154	17.676
60 anni e oltre	2.737	3.168	3.450	3.963	4.355	5.008	5.483	5.135
Sesso								
Femmine	68.477	75.316	79.309	80.030	83.213	89.786	97.277	95.188
Maschi	65.616	70.394	72.473	73.285	76.147	84.331	90.231	89.587
Cittadinanza								
Italiani	122.501	129.438	130.419	129.226	131.460	138.066	148.898	146.402
Stranieri	11.592	16.272	21.363	24.089	27.900	36.051	38.610	38.373
	8,6	11,2	14,1	15,7	17,5	20,7	20,6	20,8
Settore								
Primario	17.645	19.540	20.457	21.161	22.117	24.183	25.494	23.779
Sistema moda	8.248	8.533	9.220	8.671	7.920	7.962	7.747	7.480
Legno-mobilio	3.226	3.416	3.807	3.226	3.371	3.838	3.858	3.701
Metalmecanica	17.570	18.128	19.044	16.340	16.306	16.489	17.392	18.298
Altre industrie	15.856	17.739	17.116	16.145	16.142	16.814	16.875	15.828
Costruzioni	4.236	5.000	4.825	5.363	6.076	7.827	8.863	9.315
Servizi della distribuzione	16.831	17.136	17.524	17.859	19.718	22.206	25.535	26.906
Servizi alla produzione	6.459	7.428	8.085	8.687	9.322	10.289	12.800	13.978
Servizi alla persona	27.706	31.875	32.798	36.619	40.138	45.553	47.601	43.476
Servizi sociali	16.142	16.756	18.703	18.990	17.974	18.717	21.100	21.770
Qualifica								
Operai specializzati	15.091	16.310	17.568	19.553	24.419	28.767	28.451	29.904
Operai non specializzati	11.517	11.686	11.234	10.688	11.517	13.238	14.267	13.936
Personale non qualificato	53.546	58.357	60.589	54.467	48.378	47.471	50.714	47.161
Professioni esecutive amministrative	12.133	12.737	12.535	13.600	15.974	18.208	21.724	21.756
Professioni intellettuali di elevata spec.	1.158	1.426	2.386	2.905	4.241	5.031	6.133	6.268
Professioni Tecniche intermedie	13.095	13.963	14.839	14.850	13.104	13.174	15.573	16.873
Professioni vendita e servizi alle famiglie	27.329	30.796	31.482	36.279	41.145	47.859	50.392	48.649

* per il 2005 dati non consolidati.
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Quanto visto con l'analisi dello stock-flusso viene confermato in gran parte anche dall'andamento delle assunzioni a termine, sempre per il periodo dal 1998 al 2005 (**tab. 4**).

Le assunzioni a tempo determinato riguardano per il 50% soggetti giovani (con meno di 30 anni) e, per il 25% circa, individui d'età compresa tra i 30 e i 40 anni. Risulta confermato che nel tempo l'utilizzo dei contratti a termine tende a riguardare meno i soggetti giovani mentre cresce invece il numero di lavoratori in età più adulta. In particolare, la percentuale di assunzioni a termine di lavoratori con meno di 30 anni è scesa dal 50% del 1998 al 40% circa del 2005; al contrario, le assunzioni con contratto a tempo determinato di lavoratori tra i 30 e i 40 anni di età sono passate dal 25% nel 1998 al 30% nel 2005, così come quelle di lavoratori tra i 40 e i 50 anni sono passate dal 14% al 20%.

Tab. 4 - Veneto 1998-2005. Assunzioni a tempo determinato per età, sesso e cittadinanza (valori assoluti e incidenza percentuale)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
Assunzioni a tempo determinato	188.179	202.109	214.253	223.880	231.416	249.965	262.453	233.281
Quota sul totale %	42,9%	41,8%	39,8%	39,6%	39,5%	42,8%	45,3%	45,7%
Età								
fino a 19 anni	14.315	15.317	16.079	17.062	17.262	16.998	15.316	12.275
20-29 anni	79.955	80.587	82.592	82.514	83.347	87.621	89.327	75.834
30-39 anni	50.196	56.743	61.807	64.445	67.561	74.927	79.054	72.047
40-49 anni	26.701	30.349	32.884	35.750	38.636	43.947	49.501	46.663
50-59 anni	13.687	15.585	16.732	18.755	19.082	20.421	22.613	20.733
60 anni e oltre	3.325	3.528	4.159	5.354	5.528	6.051	6.642	5.729
Sesso								
Femmine	99.939	109.739	115.239	118.947	121.996	129.647	136.189	120.747
Maschi	88.240	92.370	99.014	104.933	109.420	120.318	126.264	112.534
Cittadinanza								
Italiani	172.340	180.146	183.639	189.000	192.067	201.561	210.573	185.744
Stranieri	15.839	21.963	30.614	34.880	39.349	48.404	51.880	47.537
Incidenza % sul totale assunzioni								
Età								
fino a 19 anni	23,6%	24,1%	23,6%	24,8%	25,6%	27,3%	26,9%	25,8%
20-29 anni	41,7%	39,2%	36,7%	36,3%	35,8%	39,2%	41,6%	41,7%
30-39 anni	47,0%	46,0%	43,0%	41,8%	41,4%	44,9%	47,0%	47,5%
40-49 anni	52,1%	51,5%	49,2%	47,9%	47,4%	50,4%	53,7%	53,7%
50-59 anni	57,3%	58,3%	57,5%	56,6%	55,6%	55,9%	59,6%	59,5%
60 anni e oltre	72,6%	71,4%	74,1%	74,6%	73,6%	69,8%	73,5%	72,8%
Sesso								
Femmine	51,3%	50,9%	48,4%	47,3%	47,3%	49,8%	52,5%	52,3%
Maschi	36,1%	34,5%	32,9%	33,4%	33,3%	37,1%	39,5%	40,2%
Cittadinanza								
Italiani	42,7%	41,7%	39,7%	39,7%	40,9%	43,9%	47,1%	47,2%
Stranieri	44,8%	43,3%	40,1%	39,1%	33,6%	38,7%	39,4%	40,6%

* per il 2005 dati non consolidati.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Rispetto al totale delle assunzioni in Veneto, il contratto a tempo determinato risulta essere la tipologia prevalente per i lavoratori in età più adulta. In particolare, più del 70% dei lavoratori con più di 60 anni viene assunta con contratto a termine, così come il 50% circa dei soggetti in età compresa tra i 40 e i 54 anni e il 47% dei lavoratori tra i 30 e i 39 anni; tali percentuali si riducono al 26% per i giovani under 20 anni. Nel corso del tempo, l'utilizzo del tempo determinato è diminuito per i giovani (ad eccezione dei giovanissimi per i quali è aumentato), mentre è cresciuto per le fasce d'età più alte.

Il contratto a termine è maggiormente diffuso tra le donne (50% delle assunzioni rispetto al 36% per gli uomini al 1998), anche se, dal 1998 al 2005, l'utilizzo di questa tipologia contrattuale è cresciuto soprattutto per gli uomini, passando da un'incidenza percentuale del 36% ad una del 40%.

Infine, è aumentata la diffusione di questa tipologia contrattuale tra gli italiani ed è invece diminuita per gli stranieri: per i primi si è passati da un'incidenza percentuale del 42% nel 1998 ad una del 46% nel 2005; per gli stranieri l'incidenza è scesa dal 45% al 40%.

Tab. 5 - Veneto 1998-2005. Assunzioni a tempo determinato per settore (valori assoluti e incidenza percentuale)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
Totale	188.179	202.109	214.253	223.880	231.416	249.965	262.453	233.281
Quota sul totale %	42,9%	41,8%	39,8%	39,6%	39,5%	42,8%	45,3%	45,7%
Primario	23.169	25.387	26.810	27.511	27.728	29.906	31.664	28.081
Sistema moda	8.229	9.032	10.986	10.464	9.282	8.651	8.606	8.173
Legno-mobilio	3.457	3.823	4.677	4.245	4.366	4.727	4.657	4.214
Metalmecanica	19.249	21.215	24.442	20.034	20.203	19.806	20.826	21.333
Altre industrie	19.197	22.459	22.429	21.234	21.120	21.266	20.960	17.244
Costruzioni	4.721	5.554	5.704	6.514	7.503	9.353	11.154	11.198
Servizi della distribuzione	19.569	20.205	21.109	21.726	24.353	26.428	30.418	28.847
Servizi alla produzione	7.053	8.437	9.473	10.240	11.376	12.289	14.868	14.698
Servizi alla persona	56.768	57.755	57.204	73.590	78.422	89.642	89.508	68.550
Servizi sociali	26.560	28.042	31.173	28.021	26.689	27.595	29.492	30.683
Incidenza % sul totale assunzioni								
Primario	87,7%	86,8%	86,5%	86,6%	86,7%	89,1%	89,7%	90,4%
Sistema moda	26,7%	27,7%	29,7%	28,8%	25,6%	27,9%	28,7%	28,3%
Legno-mobilio	24,4%	24,7%	26,3%	26,2%	26,1%	29,7%	30,0%	30,8%
Metalmecanica	27,6%	28,4%	26,3%	23,1%	23,4%	24,2%	26,3%	28,0%
Altre industrie	44,2%	44,8%	40,1%	37,7%	35,4%	37,2%	39,2%	37,4%
Costruzioni	16,2%	16,7%	16,3%	17,1%	16,9%	22,4%	25,7%	29,5%
Servizi della distribuzione	31,6%	28,7%	26,5%	25,2%	26,3%	27,7%	32,4%	35,4%
Servizi alla produzione	22,3%	23,0%	22,5%	22,3%	25,3%	28,2%	33,4%	38,1%
Servizi alla persona	63,3%	61,7%	59,8%	62,2%	60,7%	63,5%	64,6%	60,7%
Servizi sociali	69,5%	69,7%	70,0%	65,1%	66,2%	68,1%	69,2%	72,5%

* per il 2005 dati non consolidati.
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Il settore economico prevalente per i contratti a tempo determinato (**tab. 5**) è quello relativo ai servizi alla persona (circa il 30%); le restanti assunzioni a termine sono equamente ripartite tra i servizi sociali (14%), il settore primario (12%), il settore metalmeccanico (10%), altre attività manifatturiere e servizi della distribuzione (10% circa ciascuno). La suddivisione settoriale nell'utilizzo dei contratti a termine non si è particolarmente modificata negli ultimi otto anni, se non per il leggero ulteriore rafforzamento dei settori già presenti in maniera significativa (servizi alla persona e servizi alla distribuzione).

L'analisi dell'incidenza dell'utilizzo del lavoro a termine sul complesso delle assunzioni delinea, tuttavia, una più marcata caratterizzazione: il contratto a tempo determinato copre circa il 90% delle assunzioni nel settore primario, il 70% di quelle nei servizi sociali, il 63% di quelli nei servizi alla persona e il 39% delle assunzioni nelle altre industrie. Tale situazione riflette solo parzialmente un quadro tradizionale dell'utilizzo dei contratti a termine, come già evidenziato in precedenti studi⁷⁷. L'evoluzione tra il 1998 e il 2005 mostra che, mentre i settori a tradizionale stagionalità non hanno incrementato l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, altri settori tendono ad assumere un numero crescente di lavoratori a tempo determinato: in alcuni casi con incrementi di modesta entità (sistema moda e servizi della distribuzione), nell'ordine di 2-4 punti percentuali, mentre in altri casi con crescite più consistenti, come nel caso del settore del legno-mobilio (+6 punti percentuali), del settore edile (+13 punti) e dei servizi alla produzione (+16 punti).

77. Vedi, per esempio, Accornero et al. (2000).

Tab. 6 - Veneto 1998-2005. Assunzioni a tempo determinato per qualifica (valori assoluti e incidenza percentuale)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
Totale	188.179	202.109	214.253	223.880	231.416	249.965	262.453	233.281
Quota sul totale %	42,9%	41,8%	39,8%	39,6%	39,5%	42,8%	45,3%	45,7%
Operai specializzati	17.946	20.170	22.857	25.563	31.701	36.134	36.092	35.490
Operai non specializzati	13.036	13.808	14.337	13.602	15.230	16.742	18.277	16.843
Personale non qualificato	74.246	80.344	85.241	77.436	66.770	63.071	67.622	58.619
Professioni esecutive amministrative	13.296	14.318	14.882	16.208	18.740	20.000	23.287	20.666
Professioni intellettuali di elevata spec.	1.228	1.535	4.005	5.392	7.954	8.980	10.924	10.346
Professioni tecniche intermedie	18.846	20.373	21.026	19.993	16.968	17.724	19.385	19.770
Professioni vendita e servizi alle famiglie	49.325	51.094	50.210	64.079	73.331	87.029	86.610	71.326
Incidenza sul totale assunzioni								
Operai specializzati	23,0%	24,5%	26,1%	27,9%	28,1%	32,2%	33,5%	36,5%
Operai non specializzati	27,1%	26,9%	26,7%	26,1%	27,9%	32,1%	36,1%	36,9%
Personale non qualificato	56,9%	53,6%	49,3%	47,5%	45,9%	46,3%	48,2%	47,0%
Professioni esecutive amministrative	33,6%	32,1%	28,9%	26,8%	25,7%	27,1%	31,1%	32,3%
Professioni intellettuali di elevata spec.	28,2%	27,7%	45,9%	48,0%	60,5%	62,3%	67,9%	67,1%
Professioni tecniche intermedie	39,5%	39,2%	34,3%	33,2%	37,0%	41,4%	45,4%	47,9%
Professioni vendita e servizi alle famiglie	55,0%	53,1%	51,0%	52,7%	52,7%	57,3%	59,3%	58,3%

* per il 2005 dati non consolidati.
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

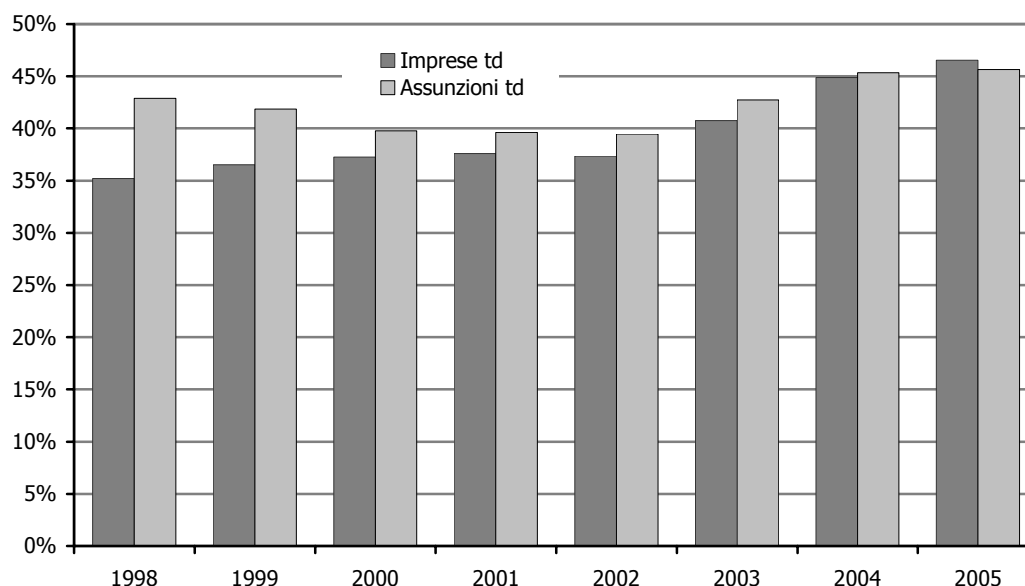
I lavoratori a termine sono assunti prevalentemente come personale non qualificato (40% circa) e come addetti ai servizi di vendita e alle famiglie (26%). Tale situazione viene confermata guardando all'incidenza dei flussi a termine sul complesso delle assunzioni (**tab. 6**). Infatti, il contratto a tempo determinato è la forma preferita d'assunzione per le categorie appena citate, nonché per soggetti svolgenti professioni tecniche intermedie. L'analisi temporale, tuttavia, mostra alcuni cambiamenti interessanti, in particolare per le professioni intellettuali ad alta specializzazione, per le quali nel 1998 il contratto a termine copriva appena il 28% delle assunzioni mentre nel 2005 ne caratterizza ben il 67%.

3.3. Identikit delle imprese utilizzatrici

Le imprese che utilizzano contratti a tempo determinato sono cresciute costantemente dal 1998 al 2005, con un incremento di 22.000 unità circa in termini assoluti e di 11 punti percentuali in termini di peso sul totale delle imprese che realizzano assunzioni (dal 35% al 46%).

Mettendo a confronto l'andamento del numero d'impresе che assumono a tempo determinato e delle assunzioni a termine da esse effettuate, emerge (**graf. 3**) la maggior regolarità del trend crescente delle imprese rispetto a quello delle assunzioni. Il fatto che le prime siano cresciute in misura maggiore e in maniera più costante rispetto alle seconde suggerisce che nel tempo vi è stata una maggiore diffusione del ricorso ai rapporti a termine tra le imprese piuttosto che un'intensificazione del loro utilizzo.

Graf. 3 - Veneto 1998-2005. Incidenza percentuale del numero di imprese che assumono a tempo determinato e delle assunzioni a tempo determinato.



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Tab. 7 - Veneto 1998-2005. Imprese che assumono a tempo determinato per numero di assunzioni (valori assoluti e incidenza percentuale)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
A. Valori assoluti								
Imprese								
Da 1 a 3	7.482	8.331	9.202	9.543	9.938	9.979	10.246	8.675
Da 4 a 10	5.863	6.565	7.428	7.701	8.039	8.753	9.392	9.008
Da 11 a 50	2.421	2.762	3.081	3.081	3.074	3.394	3.590	3.302
Oltre 50	373	414	434	426	448	452	446	391
Totale	16.139	18.072	20.145	20.751	21.499	22.578	23.674	21.376
Assunzioni								
Da 1 a 3	13.146	14.868	16.528	17.058	17.959	18.243	18.883	16.246
Da 4 a 10	34.673	38.726	44.182	45.724	47.581	51.648	54.952	52.485
Da 11 a 50	48.390	55.832	61.871	61.106	61.388	66.672	72.246	65.876
Oltre 50	71.607	69.982	67.297	73.912	74.777	77.658	74.396	54.873
Totale	167.816	179.408	189.878	197.800	201.705	214.221	220.477	189.480
B. Composizione %								
Imprese								
Da 1 a 3	46,4%	46,1%	45,7%	46,0%	46,2%	44,2%	43,3%	40,6%
Da 4 a 10	36,3%	36,3%	36,9%	37,1%	37,4%	38,8%	39,7%	42,1%
Da 11 a 50	15,0%	15,3%	15,3%	14,8%	14,3%	15,0%	15,2%	15,4%
Oltre 50	2,3%	2,3%	2,2%	2,1%	2,1%	2,0%	1,9%	1,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Assunzioni								
Da 1 a 3	7,8%	8,3%	8,7%	8,6%	8,9%	8,5%	8,6%	8,6%
Da 4 a 10	20,7%	21,6%	23,3%	23,1%	23,6%	24,1%	24,9%	27,7%
Da 11 a 50	28,8%	31,1%	32,6%	30,9%	30,4%	31,1%	32,8%	34,8%
Oltre 50	42,7%	39,0%	35,4%	37,4%	37,1%	36,3%	33,7%	29,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

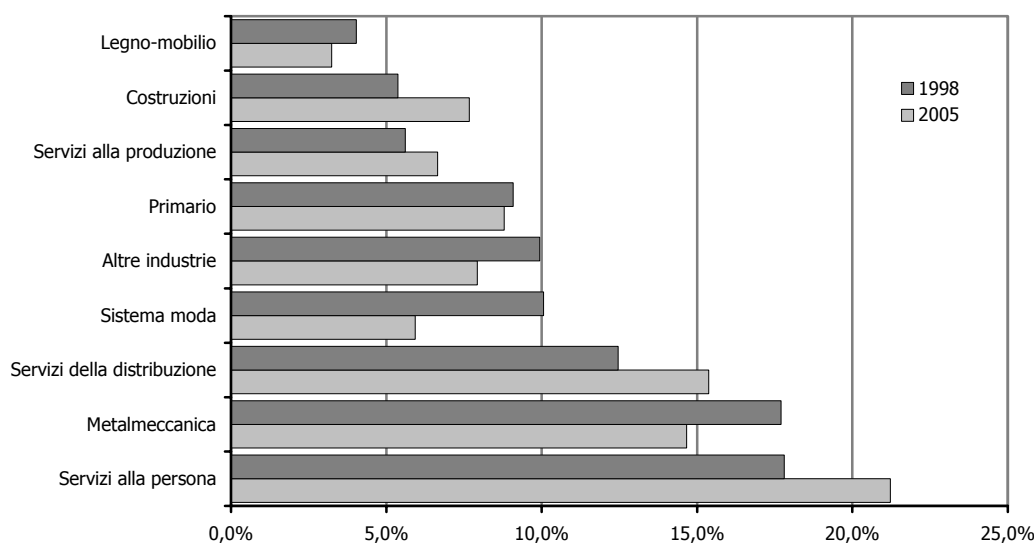
Nota: In questa tabella si considerano solamente le imprese che realizzano più di 3 assunzioni all'anno (a prescindere dalla tipologia contrattuale). Ciò spiega il diverso totale di assunzioni a tempo determinato rispetto alla tab. 6.

* per il 2005 dati non consolidati.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

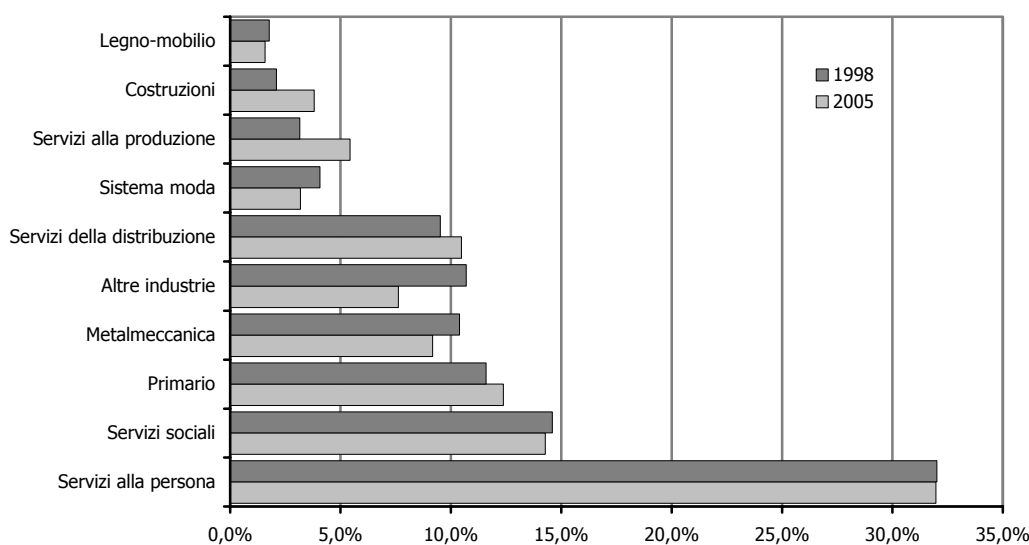
Ciò risulta confermato anche osservando la distribuzione delle aziende per numero di assunzioni. Come si può vedere dalla **tab. 7**, negli otto anni considerati è cresciuta la platea delle imprese che assumono un numero limitato di soggetti a tempo determinato, in particolare di quante effettuano tra le quattro e le dieci assunzioni (+6 punti percentuali), mentre è rimasta costante la quota delle imprese con un numero di assunzioni superiore. Guardando alle assunzioni tale processo risulta ancora più marcato: il peso delle assunzioni effettuate dalle imprese che fanno un ricorso intenso ai contratti a tempo determinato (più di 50 assunzioni all'anno) è diminuito fortemente (-12 punti percentuali) a favore del peso delle classi intermedie.

Graf. 4 - Veneto 1998, 2005. Incidenza percentuale delle imprese che assumono a termine sul totale delle imprese per settore



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Graf. 5 - Veneto 1998, 2005. Incidenza percentuale delle assunzioni a tempo determinato sul totale delle assunzioni per settore



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Non vi sono elementi che indicano un'intensificazione nell'utilizzo dei contratti a termine neanche osservando la distribuzione settoriale delle aziende (**graf. 4**). Infatti, le variazioni tra il 1998 e il 2005 non sono state particolarmente significative e nell'ordine dei 2-4 punti percentuali per quasi tutti i comparti. Anche la gerarchia settoriale è così rimasta pressoché invariata, fatta eccezione per la riduzione di alcuni comparti, come il sistema moda, le manifatturiere varie e il metalmeccanico. La situazione è ancor più evidente se si osserva il numero di assunzioni (**graf. 5**).

3.4. Durate dei rapporti di lavoro e trasformazioni

La legislazione relativa ai contratti a termine prevede una durata massima di tre anni; tuttavia l'uso dei rapporti a termine è molto forte e le durate medie sono significativamente più brevi (**tab. 8**): più del 50% delle assunzioni, infatti, dura meno di un anno.⁷⁸ Inoltre, per le assunzioni di breve durata, il contratto a termine rappresenta la fattispecie preferita: 50% delle assunzioni con durata sino a 30 giorni, 42% delle assunzioni con durata sino a 90 giorni, 43% delle assunzioni fino a 180 giorni. Ciò non toglie che dal 1998 al 2005 sia aumentato il peso dei rapporti a tempo determinato per durate più lunghe.

Le brevi durate del tempo determinato sono rispecchiate anche dai tempi di attesa per la stabilizzazione della carriera lavorativa.⁷⁹ Infatti, guardando agli esordienti nel mercato del lavoro con contratto a termine (**tab. 9**), si osserva che il tempo di attesa prevalente per l'ottenimento di un contratto a tempo indeterminato è di un anno. Tuttavia, è significativo che in media il 50% degli esordienti non riesca a stabilizzarsi; ma ciò, ovviamente, non corrisponde necessariamente all'emergenza di una drammatica tendenza alla precarizzazione, dato che una quota rilevante di soggetti mantiene ancora un rapporto discontinuo con il mondo del lavoro e pertanto non è sempre alla ricerca di un inserimento occupazionale stabile.

Tab. 8 - Veneto 1998-2005. Assunzioni a tempo determinato per durata complessiva del rapporto

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
Assunzioni a tempo determinato	188.179	202.109	214.253	223.880	231.416	249.965	262.453	233.281
Classe di durata								
Fino a 30gg	58.976	58.009	56.827	66.895	70.080	78.214	77.018	61.424
Fino a 90gg	37.639	43.930	44.268	42.971	43.617	46.790	46.652	45.074
Fino a 180gg	41.691	42.249	47.105	48.686	45.674	48.727	50.275	52.732
Fino a 365gg	28.222	32.852	35.352	36.477	40.616	43.506	49.945	57.883
Fino a 730gg	6.564	7.583	8.751	8.469	9.581	10.055	32.941	6.899
Oltre 730gg	15.087	17.486	21.950	20.382	21.848	22.673	5.622	9.269
Incidenza % sul totale assunzioni								
Fino a 30gg	73,56%	63,22%	55,54%	55,27%	53,17%	54,60%	56,71%	49,08%
Fino a 90gg	52,30%	50,17%	45,43%	42,85%	42,59%	44,34%	45,58%	42,14%
Fino a 180gg	62,14%	58,43%	57,52%	57,24%	55,25%	56,84%	56,67%	52,80%
Fino a 365gg	46,31%	47,89%	47,68%	48,58%	48,97%	54,08%	58,65%	43,48%
Fino a 730gg	13,99%	15,67%	16,94%	16,72%	17,19%	21,56%	23,11%	57,13%
Oltre 730gg	13,51%	15,28%	16,70%	15,34%	16,67%	18,41%	23,17%	27,52%

* per il 2005 dati non consolidati.
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

78. Nel calcolo delle durate dei rapporti di lavoro sono inclusi anche i periodi successivi ad eventuali trasformazioni contrattuali nel frattempo intervenute.

79. Per stabilizzazione si intende l'ottenimento di un contratto a tempo indeterminato.

Tab. 9 - Veneto 1998-2005. Esordienti a tempo determinato per tempo di attesa del tempo indeterminato

	1998	1999	2000	2001	2002
Totale	38.172	43.651	42.613	40.614	39.883
Attesa:					
Fino a sei mesi	3.531	4.188	4.629	3.965	3.359
Da sei mesi a un anno	5.218	5.360	6.208	5.093	4.416
Da uno a due anni	3.602	4.576	3.717	3.030	3.336
Da due a tre anni	2.861	2.680	2.154	1.907	1.999
Da tre a quattro anni	1.917	1.843	1.536	1.275	1.158
Da quattro a cinque anni	1.416	1.436	1.154	820	82
Oltre cinque anni	2.431	1.656	774	44	0
Mai	17.196	21.912	22.441	24.480	25.533
Composizione %					
Fino a sei mesi	9,25%	9,59%	10,86%	9,76%	8,42%
Da sei mesi a un anno	13,67%	12,28%	14,57%	12,54%	11,07%
Da uno a due anni	9,44%	10,48%	8,72%	7,46%	8,36%
Da due a tre anni	7,50%	6,14%	5,05%	4,70%	5,01%
Da tre a quattro anni	5,02%	4,22%	3,60%	3,14%	2,90%
Da quattro a cinque anni	3,71%	3,29%	2,71%	2,02%	0,32%
Oltre cinque anni	6,37%	3,79%	1,82%	0,18%	0,00%
Mai	45,05%	50,20%	52,66%	60,27%	64,02%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Analizzando gli esordienti che riescono a stabilizzare la loro carriera lavorativa (**tab. 10**), emerge che per la maggior parte di essi l'ottenimento del contratto a tempo indeterminato avviene a seguito di una nuova assunzione (15-30%) e, in misura minore, a seguito della trasformazione del rapporto originario (15% circa).

Tab. 10 - Veneto 1998-2005. Esordienti a tempo determinato per modalità di stabilizzazione

	1998	1999	2000	2001	2002
Totale	38.172	43.651	42.613	40.614	39.883
Tempo indeterminato					
Mai	17.196	21.912	22.441	24.480	25.533
Con nuova assunzione	11.178	11.279	9.340	7.603	6.619
Trasformazione rapporto successivo	4.361	4.520	3.705	2.719	2.251
Trasformazione rapporto originario	5.437	5.940	7.127	5.812	5.480
Composizione %					
Mai	45,05%	50,20%	52,66%	60,27%	64,02%
Con nuova assunzione	29,28%	25,84%	21,92%	18,72%	16,60%
Trasformazione rapporto successivo	11,42%	10,35%	8,69%	6,69%	5,64%
Trasformazione rapporto originario	14,24%	13,61%	16,72%	14,31%	13,74%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Un altro aspetto importante da considerare è l'individuazione delle caratteristiche di quegli esordienti che non riescono a stabilizzare la loro carriera lavorativa (**tab. 11**). Confrontando i dati relativi a questi soggetti con quelli degli individui che trasformano il rapporto originario, non emergono grandi differenze in termini di età e genere.

Piuttosto gli italiani, invece, sembrano avere più difficoltà degli stranieri nello stabilizzare il rapporto. Dal punto di vista del settore economico emergono alcune differenze interessanti, seppur attese: i settori dove è più difficile ottenere un contratto a tempo indeterminato sono il primario (20% circa), i servizi alla persona (25% circa) e i servizi sociali (13% circa).

Tab. 11 - Veneto 1998-2002. Esordienti stabilizzati per trasformazione del rapporto originario versus esordienti non stabilizzati per classe di età, sesso, cittadinanza, settore

	Mai tempo indeterminato					Trasformazione rapporto originario				
	1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
Totale	17.196	21.912	22.441	24.480	25.533	5.437	5.940	7.127	5.812	5.480
Età										
fino a 19 anni	2.115	2.786	3.242	3.857	4.168	273	322	329	269	272
20-29 anni	6.965	8.343	8.534	9.165	9.544	2.350	2.492	3.036	2.378	2.052
30-39 anni	4.335	5.436	5.732	5.897	6.063	1.757	2.039	2.497	1.945	1.948
40-49 anni	2.114	2.986	2.895	3.314	3.419	787	831	957	927	897
50-59 anni	1.217	1.706	1.412	1.587	1.637	251	234	283	259	283
60 anni e oltre	450	655	626	660	702	19	22	25	34	28
Sesso										
femmine	8.035	10.725	11.026	11.507	12.247	2.135	2.191	2.640	2.323	2.226
maschi	9.161	11.187	11.415	12.973	13.286	3.302	3.749	4.487	3.489	3.254
Cittadinanza										
Italiani	15.146	18.255	17.448	18.427	18.373	4.313	4.065	4.175	3.564	3.201
Stranieri	2.050	3.657	4.993	6.053	7.160	1.124	1.875	2.952	2.248	2.279
Settore										
Primario	2.763	4.443	4.934	5.102	5.512	98	76	73	77	77
Sistema moda	595	574	748	789	780	653	722	968	785	585
Legno-mobilio	263	272	371	322	359	329	418	503	364	415
Metalmecanica	1.885	1.772	1.996	1.898	2.047	1.560	1.819	2.148	1.442	1.238
Altre industrie	1.459	1.990	1.622	1.697	1.575	825	879	1.061	819	726
Costruzioni	870	1.073	961	1.189	1.284	327	397	517	435	514
Servizi della distribuzione	1.986	1.907	1.948	2.090	2.358	616	607	598	561	572
Servizi alla produzione	772	839	982	1.200	1.251	355	347	507	528	481
Servizi alla persona	4.308	6.724	5.930	7.459	7.717	392	375	440	442	531
Servizi sociali	2.274	2.299	2.926	2.697	2.623	270	293	303	352	331

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

3.5. I percorsi lavorativi: approfondimenti

Per analizzare più in dettaglio i percorsi lavorativi dei lavoratori a termine di seguito si osserva, a distanza di due anni dall'inizio del rapporto di lavoro a termine, lo stock flusso di lavoratori per tipologia.⁸⁰ Il dato più interessante che emerge (**tab. 12**) è la crescente quota di soggetti “fuoriusciti” (tra il 40 e il 50%, indipendentemente dall'anno di inizio del contratto a termine). Più in generale, i percorsi lavorativi dei soggetti a termine non sembrano caratterizzati da un alto livello di “temporaneità”. Infatti, il numero di “transitati” e “entrati” è decrescente man mano che ci si allontana dall'inizio del primo contratto a termine. Tuttavia, tali percorsi non appaiono nemmeno particolarmente stabili, come era già emerso dai dati sulle trasformazioni. Infatti, il numero di soggetti che rimangono stabili nell'anno, seppur costante, riguarda non più del 25% dello stock flusso.

80. La classificazione per tipologia è così articolata: Cambiati (soggetti che nel corso dell'anno hanno cambiato azienda una o più volte), Entrati (soggetti che non erano presenti all'inizio dell'anno ma sono entrati una o più volte nell'anno), Stabili (soggetti presenti tutto l'anno), Transitati (soggetti che hanno avuto uno o più rapporti di lavoro durante l'anno, ma che non sono presenti né a inizio né a fine anno), Usciti (soggetti che nel corso dell'anno hanno cessato il/i rapporto/i di lavoro), Fuoriusciti (soggetti che per varie ragioni – passaggio a lavoro autonomo, disoccupazione, etc – escono dalla popolazione dei lavoratori dipendenti).

Tab. 12 - Veneto 1998-2005. Stock-flusso di lavoratori a tempo determinato per tipologia negli anni successivi a quello di osservazione

Anno t	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Totale	134.093	145.710	151.782	153.315	159.360	174.117
t+2						
Cambiati	10.995	11.564	11.844	11.754	12.755	14.464
Entrati	12.089	12.651	12.729	11.735	15.832	12.028
Stabili	26.644	29.539	31.173	28.389	29.300	31.987
Transitati	26.351	29.555	29.489	31.366	29.436	28.100
Usciti	11.020	11.848	12.229	12.272	13.164	17.859
Fuoriusciti	46.994	50.553	54.318	57.799	58.873	69.679
t+3						
Cambiati	9.568	9.953	10.274	10.094	11.129	
Entrati	9.770	10.227	9.765	12.515	9.158	
Stabili	30.226	33.517	34.932	31.304	33.140	
Transitati	21.834	24.021	25.186	23.360	21.796	
Usciti	9.934	10.284	10.540	10.480	13.618	
Fuoriusciti	52.761	57.708	61.085	65.562	70.519	
t+4						
Cambiati	8.355	8.764	8.998	9.053		
Entrati	8.284	8.095	10.856	7.237		
Stabili	32.658	35.660	36.592	33.631		
Transitati	18.309	21.222	19.389	17.988		
Usciti	8.551	9.273	9.381	11.229		
Fuoriusciti	57.936	62.696	66.566	74.177		
t+5						
Cambiati	7.400	7.812	8.235			
Entrati	6.695	9.468	6.432			
Stabili	33.922	36.638	37.950			
Transitati	16.427	16.559	15.311			
Usciti	7.975	8.069	10.261			
Fuoriusciti	61.674	67.164	73.593			
t+6						
Cambiati	6.548	7.325				
Entrati	7.546	5.518				
Stabili	34.482	37.768				
Transitati	13.256	13.375				
Usciti	6.987	8.825				
Fuoriusciti	65.274	72.899				
t+7						
Cambiati	6.200					
Entrati	4.817					
Stabili	35.037					
Transitati	11.685					
Usciti	7.339					
Fuoriusciti	69.015					

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

I lavoratori a termine “fuoriusciti”⁸¹, dal punto di vista dell’età, non sono molto differenti da quelli non fuoriusciti (**tab. 13**), tranne forse per una maggiore incidenza degli individui in età più adulta (tra i 50 e i 65 anni). Sono prevalentemente uomini (52% circa) e italiani, anche se il peso degli stranieri tra i fuoriusciti è aumentato in relazione agli anni più recenti. Dal punto di vista settoriale, infine, i comparti dei servizi alla persona e dei servizi sociali sono quelli dove i “fuoriusciti” pesano di più che nel gruppo dei non-fuoriusciti.

81. Nella tab. 13, per lavoratori “fuoriusciti” si intendono quei lavoratori che fuoriusciti a distanza di due anni dall’inizio del contratto a termine non sono più rientrati.

Tab. 13 - Veneto 1998-2005. Stock-flusso di lavoratori a tempo determinato fuoriusciti e non per età, sesso, cittadinanza e settore

	Fuoriusciti					Non fuoriusciti				
	1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
Totale	33.085	23.894	26.023	31.237	32.090	46.546	54.666	61.617	64.589	77.501
Età										
fino a 19 anni	1.295	1.035	1.294	1.654	1.990	3.035	3.460	3.628	3.735	4.343
20-29 anni	13.371	9.336	9.870	11.280	11.467	19.847	21.889	23.289	22.694	26.627
30-39 anni	9.873	7.165	7.952	9.555	9.522	13.395	16.354	19.028	20.002	23.978
40-49 anni	4.285	3.329	3.774	4.915	4.958	7.598	9.253	10.777	12.096	14.681
50-59 anni	2.920	2.049	2.126	2.639	2.828	2.423	3.333	4.277	5.146	6.495
60 anni e oltre	1.341	980	1.007	1.194	1.325	248	377	618	916	1.377
Sesso										
femmine	15.663	11.142	12.716	15.235	15.712	24.004	28.485	32.424	34.450	41.245
maschi	17.422	12.752	13.307	16.002	16.378	22.542	26.181	29.193	30.139	36.256
Cittadinanza										
Italiani	29.870	20.903	21.955	25.772	25.689	42.571	48.605	53.109	55.201	64.636
Stranieri	3.215	2.991	4.068	5.465	6.401	3.975	6.061	8.508	9.388	12.865
Settore										
Primario	3.866	3.293	3.933	4.282	4.704	6.229	7.147	7.745	8.830	10.613
Sistema moda	1.700	1.076	1.152	1.277	1.261	3.518	4.203	4.858	4.529	4.556
Legno-mobilità	737	430	570	555	566	1.416	1.662	1.910	1.677	1.954
Metalmeccanica	4.258	2.724	2.860	3.052	3.123	7.537	8.584	9.798	8.205	9.243
Altre industrie	3.110	2.245	2.356	2.534	2.565	6.801	8.103	8.413	8.266	9.409
Costruzioni	1.586	1.424	1.315	1.719	1.729	1.115	1.433	1.485	1.816	2.462
Servizi della distribuzione	3.747	2.387	2.584	2.988	3.356	6.213	6.924	7.744	8.374	10.345
Servizi alla produzione	1.475	1.112	1.277	1.651	1.914	2.397	3.043	3.576	3.929	4.591
Servizi alla persona	7.388	5.802	6.093	8.012	8.948	7.646	9.316	10.885	12.834	16.541
Servizi sociali	5.179	3.375	3.857	5.129	3.866	3.609	4.181	5.107	6.016	7.663

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

4. L'impatto del d.lgs. 368/2001

Nella descrizione dell'evoluzione della normativa inerente al contratto a tempo determinato emergono da un lato la generale tendenza alla flessibilizzazione dell'uso dei contratti a tempo determinato e alla creazione di condizioni tese a favorirne l'utilizzo, dall'altro la volontà di mantenere comunque un certo livello di garanzia per i lavoratori. Tale tentativo di bilanciamento tra flessibilità e sicurezza si evidenzia in particolare nella riforma del 2001, attraverso le sue tre caratteristiche fondamentali.

In primo luogo, l'ampliamento delle possibilità di apposizione del termine all'attività lavorativa aveva, nell'intento del legislatore, lo scopo di incentivare l'utilizzo del contratto a tempo determinato. I dati a nostra disposizione non permettono di identificare le ragioni dell'assunzione a termine e, di conseguenza, verificare il preciso impatto di questo ampliamento. Tuttavia, l'aumento dello stock e delle assunzioni di lavoratori a tempo determinato, sia in valore assoluto che percentuale, avvenuto dopo il 2001, può essere indicativo di una maggiore propensione delle imprese all'utilizzo di questa tipologia contrattuale. Tale tendenza può essere attribuibile (almeno in parte) anche alla maggiore libertà nell'apposizione del termine.

Secondariamente, il decreto legislativo del 2001 delega alla contrattazione collettiva la determinazione delle quote massime di lavoratori a tempo determinato assumibili in ciascuna azienda. Tale orientamento, già sancito dalla normativa precedente, è stato ampiamente recepito nei processi di

stipula dei contratti collettivi nazionali.⁸² Nonostante tale delega avesse lo scopo di dare alle organizzazioni sindacali un certo margine di controllo su una tipologia contrattuale gestita prevalentemente nell'autonomia privata, l'analisi dei contratti collettivi evidenzia un tentativo di conciliare le garanzie a tutela dei lavoratori e le richieste di flessibilità delle aziende. Nello specifico, le aziende più piccole possono, tendenzialmente, utilizzare una quota maggiore di lavoratori a tempo determinato; inoltre gli ultimi rinnovi contrattuali evidenziano un generale aumento delle quote massime.

Infine, l'assenza di una norma anti-elusiva riguardante la stipula di contratti a termine consecutivi, potrebbe aver favorito, dopo il 2001, l'utilizzo continuativo dei contratti a tempo determinato, "intrappolando" così alcuni lavoratori in questa tipologia contrattuale.

Tra il 1998 e il 2005 sono circa 140.000 i soggetti (per un totale di 560.000 rapporti a termine) che hanno avuto almeno due rapporti a tempo determinato consecutivi con la stessa azienda (**tab. 14**). Di essi 68.000 circa hanno avuto due soli rapporti contrattuali consecutivi; il 20% dei soggetti ne ha avuto più di cinque.

Dai dati disponibili non emerge una situazione che veda i lavoratori "intrappolati" in un utilizzo improprio dei contratti a termine. Le caratteristiche dei soggetti coinvolti non sono uniformemente distribuite per numero di rapporti e l'elevato numero di contratti a termine consecutivi sembra legato prevalentemente alle caratteristiche del settore economico. Infatti, il comparto dei servizi alla persona è quello in cui prevalentemente si registra il maggior numero di rapporti a termine consecutivi (70-90% dei soggetti con più di 25 rapporti consecutivi).

Tab. 14 - Veneto 1998-2005. Soggetti con contratti a tempo determinato consecutivi con la stessa azienda per numero di rapporti, età, sesso e settore

	2	3	4-5	6-9	10-49	più di 50
Totale	68.184	28.667	24.900	16.667	7.353	1.002
Età						
fino a 19 anni	16.882	1.696	1.997	289	274	38
20-29 anni	24.255	10.057	7.525	3.140	1.950	333
30-39 anni	14.233	8.035	6.923	4.464	1.957	246
40-49 anni	6.691	5.031	4.713	4.201	1.741	210
50-59 anni	3.262	2.672	2.872	3.336	1.152	121
60 anni e oltre	2.861	1.177	870	1.237	279	54
Sesso						
Femmine	36.581	16.142	14.813	10.320	5.135	581
Maschi	31.603	12.525	10.087	6.347	2.218	421
Settore						
Primario	13.059	6.734	6.225	4.672	790	5
Settore moda	2.184	514	267	84	9	0
Legno-mobilio	810	144	53	14	0	0
Metalmeccanica	4.625	1.106	456	85	7	0
Altre industrie	5.957	2.537	2.303	1.797	1.041	2
Costruzioni	1.546	313	124	46	4	0
Servizi della distribuzione	8.014	3.050	2.374	1.136	229	4
Servizi della produzione	2.988	916	748	362	72	5
Servizi alla persona	19.419	8.979	8.666	5.988	3.434	863
Servizi sociali	9.500	4.343	3.657	2.462	1.753	123

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

82. Vedi allegato.

La mancanza di una clausola anti-elusiva per la stipula di contratti a termine consecutivi non sembra aver generato un eccessivamente diffuso utilizzo improprio. Anche osservando le distanze (**tab. 15**) che intercorrono tra i contratti a tempo determinato consecutivi presso la medesima azienda emerge che per circa il 50% dei rapporti la distanza è inferiore a 20 giorni, interessando circa 51.000 individui. La maggior parte di questi rapporti ha una durata molto breve (inferiore ai 12 giorni) e la distanza tra un rapporto e l'altro è inferiore ai 10/20 giorni indicati dalla legislazione. Ad ulteriore testimonianza del fatto che l'assenza della clausola anti-elusiva non ha di fatto condizionato il comportamento delle aziende vi è una discreta percentuale di rapporti che hanno distanze più lunghe, vicine all'anno (circa il 20%).

Tab. 15 - Veneto 1998-2005. Numero di rapporti a tempo determinato per distanza dal rapporto precedente

	V. assoluti
Totale	560.504
Fino a 20 gg	266.280
Fino a 30 gg	31.826
Fino a 90 gg	87.937
Fino a 180 gg	68.149
Fino a 365 gg	94.823
Fino a 730 gg	9.173
Oltre 730 gg	2.316

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove 2006

Allegato - Schema di sintesi delle indicazioni previste dai principali ccnl sulle quote massime di contratti a tempo determinato

Settore	Anno	Quote massime di contratti a tempo determinato
Agricoltura:		
Agricoltura e attività affini	2000	Non superiore al numero di contratti a tempo indeterminato.
Consorzi agrari	1998	15% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Zootecnia	2003	15% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Meccanica:		
Metalmeccanica (industria)	1999	<ul style="list-style-type: none"> • 10% per imprese sino a 100 addetti a tempo indeterminato • 8% per imprese con più di 100 addetti a tempo indeterminato
Orafi	2000	10% (elevabile al 12% per aree 1EU) dell'organico a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 3 contratti .
Alimentare:		
Panificatori	2000	<ul style="list-style-type: none"> • 3 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 1 e 10. • 30% per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 11 e 25. • 8 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 26 e 40. • 20% per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 41 e 60. • 12 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 61 e 80. • 15 % per imprese con più di 80 addetti a tempo indeterminato.
Sottoprodotti della macellazione	1996	10% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 10 contratti.
Industria alimentare	1999	10% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 10 contratti.
Industria olearia e margariniera	1999	20% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 10 contratti.
Tabacco	1999	15% della quota risultante dal seguente rapporto (totale gg lavorative al 31/12 anno precedente)/270, con un minimo di 9 contratti .
Poligrafici e spettacolo:		
Editoria e grafica	2004	16% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Giornali e quotidiani	2003	14% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Radio, televisione: aziende private	1999	13% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Cinema e audiovisivi	2004	25% dell'organico a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 5 contratti .
Esercizi cinematografici	1999	25% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente (arrotondabile all'unità superiore per imprese sino a 8 dipendenti e all'unità inferiore per imprese con più di 8 dipendenti).
Teatri: personale non artistico	2001	20% (elevabile al 25%) dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente (arrotondabile all'unità superiore per imprese sino a 15 dipendenti e all'unità inferiore per imprese con più di 15 dipendenti).
Foto laboratori conto terzi	1999	<ul style="list-style-type: none"> • 30% per imprese sino a 70 addetti a tempo indeterminato. • 25% per imprese con più di 70 addetti a tempo indeterminato.
Ippica: scuderie cavalli	2000	20% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Ippica: dipendenti agenzie	1996	<ul style="list-style-type: none"> • 2 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 1 e 3. • 4 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 4 e 9. • 6 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 9 e 50.
Trasporti:		
Autotrasporti e spedizioni in conto terzi	2001	<ul style="list-style-type: none"> • 25% per imprese sino a 50 addetti a tempo indeterminato • 10% per imprese con più di 50 addetti a tempo indeterminato
Autotrasporti e spedizione merci	2001	<ul style="list-style-type: none"> • 3 contratti per imprese sino a 8 addetti a tempo indeterminato • 25% per imprese con più di 8 addetti a tempo indeterminato
Autostrade e trafori	2000	<ul style="list-style-type: none"> • 25% per il personale esaziale. • 10% per il personale operaio. • 8% per il personale impiegatizio.
Magazzini generali	2000	10% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Ferrovie	2003	10% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Portuali	2005	<ul style="list-style-type: none"> • 20% dell'organico a tempo determinato.

		<ul style="list-style-type: none"> • 30% delle dotazioni previste dalla pianta organica della AP.
Marittimi	2001	10% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 1 contratto.
Aerei: personale di terra	2002	<ul style="list-style-type: none"> • 10% dell'organico a tempo indeterminato per gli aeroporti con traffico superiore ai 2 milioni di unità. • 15% dell'organico a tempo indeterminato per gli aeroporti con traffico inferiore ai 2 milioni di unità.
Pompe funebri	2006	<ul style="list-style-type: none"> • 3 contratti per imprese sino a 10 addetti a tempo indeterminato. • 25% dell'organico a tempo indeterminato per imprese con più di 10 addetti.
Autoscuole e scuole nautiche	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 1 contratto per imprese sino a 4 addetti a tempo indeterminato. • 2 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 5 e 10. • 25% dell'organico a tempo indeterminato per le imprese con più di 10 addetti.
Aziende di servizi:		
Pulizie	2001	20% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Enti e Istituzioni private:		
Sanità privata: personale non medico	2004	30% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Dipendenti ANFASS	1999	15% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Dipendenti AVIS	2004	10% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali	2003	20% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 3 contratti .
Servizi Assistenziali (AIAS)	2000	30% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Scuole private	2003	30% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Operatori della formazione	2002	15% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Scuole materne non statali	2002	10% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Chimici:		
Energia e petrolio	2002	<ul style="list-style-type: none"> • 20% per imprese sino a 600 addetti a tempo indeterminato • 15% per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 600 e 1200. • 10% per imprese con più di 1200 addetti a tempo indeterminato
Gomma e plastica	2004	20% (elevabile al 25%) dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 6 contratti .
Tessili e altri:		
Tessili e abbigliamento	2005	Non superiore al numero di contratti a tempo indeterminato.
Tessili seta	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 10% per imprese sino a 70 addetti a tempo indeterminato • 5% per imprese con più di 70 addetti a tempo indeterminato, con un minimo di 7 contratti.
Tessili vari	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 10% per imprese sino a 70 addetti a tempo indeterminato • 5% per imprese con più di 70 addetti a tempo indeterminato, con un minimo di 7 contratti.
Lavanderie e tintorie	2003	25% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Pelli e succedanei	2000	<ul style="list-style-type: none"> • 10% per imprese sino a 70 addetti a tempo indeterminato • 5% per imprese con più di 70 addetti a tempo indeterminato, con un minimo di 7 contratti.
Calzature	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 10% per imprese sino a 70 addetti a tempo indeterminato • 5% per imprese con più di 70 addetti a tempo indeterminato, con un minimo di 7 contratti.
Giocattoli	2000	<ul style="list-style-type: none"> • 15% per imprese sino a 70 addetti a tempo indeterminato • 10% per imprese con più di 70 addetti a tempo indeterminato, con un minimo di 11 contratti.
Penne e spazzole	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 10% per imprese sino a 70 addetti a tempo indeterminato • 5% per imprese con più di 70 addetti a tempo indeterminato, con un minimo di 7 contratti.
Ombrelli e ombrelloni	2000	<ul style="list-style-type: none"> • 15% per imprese sino a 70 addetti a tempo indeterminato • 10% per imprese con più di 70 addetti a tempo indeterminato, con un minimo di 11 contratti.
Occhiali	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 10% per imprese sino a 70 addetti a tempo indeterminato • 5% per imprese con più di 70 addetti a tempo indeterminato, con un minimo di 7 contratti.
Edilizia:		
Edili	2004	7 contratti . Non devono essere più di 1/3 dell'organico a tempo indeterminato (25% dell'organico a tempo indeterminato, intesa come percentuale cumulativa di tempi determinati e contratti di somministrazione a tempo determinato)
Cemento	2004	12% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 6 contratti .
Laterizi	2004	12% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 7 contratti .

Lapidei	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 20% per imprese sino a 100 addetti a tempo indeterminato • 10% per imprese con più di 100 addetti a tempo indeterminato.
Legno e arredamento	2004	15% dei contratti a tempo indeterminato su base semestrale.
Commercio:		
Commercio e servizi	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 4 contratti per imprese sino a 15 addetti a tempo indeterminato. • 6 contratti per imprese tra 16 e 30 addetti a tempo indeterminato. • 20% per imprese con più di 30 addetti a tempo indeterminato.
Aziende di distribuzione	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 4 contratti per imprese sino a 15 addetti a tempo indeterminato. • 6 contratti per imprese tra 16 e 30 addetti a tempo indeterminato. • 20% per imprese con più di 30 addetti a tempo indeterminato.
Cooperative	2004	<ul style="list-style-type: none"> • 4 contratti per imprese sino a 15 addetti a tempo indeterminato. • 6 contratti per imprese tra 16 e 30 addetti a tempo indeterminato. • 15% per imprese con più di 30 addetti a tempo indeterminato.
Turismo	2003	<ul style="list-style-type: none"> • 4 contratti per imprese sino a 4 addetti a tempo indeterminato. • 6 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 5 e 9. • 7 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 10 e 25. • 9 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 26 e 35. • 12 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 36 e 50. • 20% per imprese con più di 50 addetti a tempo indeterminato.
Alberghi	2003	<ul style="list-style-type: none"> • 4 contratti per imprese sino a 4 addetti a tempo indeterminato. • 6 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 5 e 9. • 7 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 10 e 25. • 9 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 26 e 35. • 12 contratti per imprese con un numero di addetti a tempo indeterminato compreso tra 36 e 50. • 20% per imprese con più di 50 addetti a tempo indeterminato.
Agenzie immobiliari	2001	<ul style="list-style-type: none"> • 2 contratti per imprese sino a 15 addetti a tempo indeterminato • 3 contratti per imprese con più di 15 addetti a tempo indeterminato.
Farmacie private	1999	15% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente, con un minimo di 2 contratti .
Ortofrutta	2003	<ul style="list-style-type: none"> • 6 contratti per imprese sino a 30 addetti a tempo indeterminato • 20% per imprese con più di 30 addetti a tempo indeterminato.
Call Center	2003	35% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente (elevabile al 45% in fase di avvio attività).
Credito Assicurazioni:		
Assicurazioni	2003	<ul style="list-style-type: none"> • 10% per imprese sino a 500 addetti a tempo indeterminato. • 9% per imprese tra 501 e 1500 addetti a tempo indeterminato. • 8% per imprese con più di 1500 addetti a tempo indeterminato. • Tali percentuali diventano 25%, 20% e 10% rispettivamente in caso di dipendenti operanti nei call center.
Bancari	1999	10% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Casse Rurali e Artigiane	2000	20% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Credito Cooperativo	2005	20% dei contratti a tempo indeterminato presenti al 31/12 dell'anno precedente.
Altri:		
Amministratori di condominio	2001	<ul style="list-style-type: none"> • 2 contratti per imprese sino a 15 addetti a tempo indeterminato • 3 contratti per imprese con più di 15 addetti a tempo indeterminato.
Vigilanza privata	2002	<ul style="list-style-type: none"> • 4 contratti per imprese sino a 30 addetti a tempo indeterminato • 15% per imprese con più di 30 addetti a tempo indeterminato.

10. GLI STRUMENTI CONTRATTUALI INTRODOTTI O MODIFICATI DALLA L. 30/2003: VALUTAZIONI QUALITATIVE

1. Premessa

Al fine di meglio valutare i risultati applicativi e il reale utilizzo nel contesto regionale veneto delle innovazioni contrattuali introdotte dalla legge 30/2003, oltre alla mera quantificazione numerica, desumibile dalle diverse fonti statistiche e amministrative a disposizione, di cui si è dato conto nei paragrafi precedenti, è stata realizzata anche un'attività di valutazione sulla base delle opinioni e delle pratiche messe in atto da una serie di testimoni che per la loro attività e posizione organizzativa sono direttamente coinvolti nelle interazioni che governano il mercato del lavoro.

Il focus di interesse degli incontri è stato rappresentato da una valutazione qualitativa sugli strumenti contrattuali introdotti o modificati dalla l. 30/2003. Pertanto nessuno dei testimoni invitati è stato chiamato a rappresentare la posizione ufficiale dell'associazione o dell'ente di appartenenza rispetto alla riforma della l. 30/2003, piuttosto ciascuno è stato richiesto di esprimere un proprio libero parere, sulla base della propria esperienza diretta, senza impegnare in alcun modo il proprio ente, associazione o impresa. Va da sé che nessuno può dismettere completamente "la giacca" identitaria con la quale abitualmente si presenta pubblicamente (forse ancora di più nel corso di incontri collegiali), ma si è cercato di far sì che il clima, durante le tavole rotonde, fosse il più possibile caratterizzato da un orientamento alla ricerca più che al confronto tra parti che sostengono interessi che possono essere contrastanti. Si è anche voluto evitare che si finisse in un dibattito di tipo prettamente giuslavoristico (anche se diversi tra i partecipanti avevano la caratura per poterlo affrontare), per concentrarci il più possibile su una valutazione dei fatti.

2. Modalità degli incontri

Si sono organizzati, presso le sedi degli Assessorati al lavoro provinciali, diversi incontri con i "classici" testimoni privilegiati del caso. La forma scelta è stata quella della tavola rotonda con un numero limitato di presenze in modo da consentire un buon livello di interazione ed evitando la necessità di una conduzione troppo direttiva da parte del gruppo di ricerca.

Tutti i partecipanti hanno ricevuto alcuni giorni prima dell'incontro una griglia esplicativa delle tematiche che sarebbero state affrontate (interesse particolare per le diverse tipologie contrattuali introdotte o modificate dalla legge Biagi viste con un'ottica orientata prevalentemente alla frequenza di impiego, ai fattori di forza, alle eventuali problematiche, alle alternative) e delle modalità con le quali la tavola rotonda si sarebbe svolta.

La durata delle sessioni è stata mantenuta nel limite delle tre ore e si è proceduto, oltre che alla registrazione integrale degli interventi, ad una redazione simultanea di resoconto effettuata da due ricercatori (in seguito tali resoconti sono stati assemblati).

Al termine del lavoro analitico ai partecipanti è stato chiesto, più che un giudizio sintetico sulla legge, di esprimersi in merito alla questione se gli strumenti contrattuali avessero contribuito a

fluidificare il mercato del lavoro e, se sì, se ciò fosse avvenuto generando squilibri o tensioni; ed infine se dal loro punto di vista fossero necessari ulteriori interventi legislativi per rendere più efficiente il mercato del lavoro.

3. I partecipanti

La selezione dei testimoni è stata condotta in base a due criteri fondamentali:

- il ruolo rivestito, cercando di dare rappresentanza alle principali categorie di attori che possono vantare un punto di osservazione adeguato rispetto allo scopo dell'indagine;
- il livello di conoscenza individuale (diretto o mediato) da parte del gruppo di ricerca, per in qualche modo garantire la capacità dei soggetti di non limitarsi ad essere esclusivi portavoce delle istanze associative da ciascuno rappresentate.

Analiticamente sono stati sentiti:

- tre funzionari degli assessorati provinciali al lavoro;
- sette operatori dei Cpi con diverse specializzazioni (collocamento obbligatorio, fasce deboli, apprendistato, ecc.);
- cinque operatori sindacali (CGIL, CISL, UIL) appartenenti a diverse categorie;
- tre funzionari delle Associazioni industriali (grandi e piccole imprese) incaricati della contrattazione;
- un funzionario dell'Associazione artigiani;
- un funzionario dell'Associazione delle attività del commercio, turismo e servizi;
- un responsabile del personale di grande impresa industriale;
- un responsabile del personale di gruppo della grande distribuzione commerciale;
- due funzionari di agenzie di somministrazione;
- quattro consulenti del lavoro.

4. I punti salienti emersi dalle tavole rotonde

Le modalità con le quali si sono svolti i diversi incontri sono state varie, alcune volte si è privilegiato l'esame ordinato degli strumenti contrattuali, altre si è lasciato maggiore spazio alle scelte espositive dei testimoni e si è cercato solo di "dirigere" il flusso dell'illustrazione e del confronto.

Nel redigere un resoconto sembra più conveniente usare il primo metodo e fare dei contratti i punti di riferimento attorno ai quali raccogliere il frutto delle discussioni (almeno per quei contratti che hanno meritato l'attenzione dei partecipanti).

L'apprendistato

I giudizi complessivi non sono stati affatto omogenei, con forti differenziazioni e valutazioni sul livello d'impiego, sull'utilità, sulla convenienza, sulla validità del contratto in termini formativi. Forse le attese erano per uno strumento – l'unico con contenuto prettamente formativo rimasto –

che aderisse maggiormente e con meno complicazioni alle necessità del mondo produttivo. È anche vero che la stessa contrattazione ha spesso generato percorsi lavorativi scarsamente “vendibili” presso giovani che si trovano in realtà economiche non depresse.

In questo caso, poi, l’esperienza diretta degli attori più che dalle sole previsioni normative nazionali risulta fortemente mediata dai criteri di applicazione definiti a livello regionale, in particolare per quanto riguarda le modalità di erogazione della formazione obbligatoria. Come vedremo, inoltre, larga parte delle considerazioni sono riferite all’apprendistato professionalizzante, non essendo ancora a regime l’utilizzo delle altre due forme previste.

Comunque sia, sull’intensità nell’impiego molto sembra influire, anche se con diversificazioni, la dimensione d’impresa come pure la necessità di formazione esterna:

“L’apprendistato non è praticamente usato nell’industria metalmeccanica medio-grande, anche se sarebbe conveniente. Ma non è conosciuto e non si è interessati ad essere coinvolti nel processo formativo” (O.T., sindacalista);

“Nel sistema moda, ma direi nell’industria in genere non va molto. È uno strumento troppo lento nell’attuazione e nel percorso offerto ai lavoratori: è lungo rispetto ai tempi dell’impresa che non vede certo lontano fino ai 6 anni previsti per alcune qualifiche” (B. T., sindacalista);

“Non è percorribile nel nostro settore (alimentare) perché la normativa mette in difficoltà noi e l’apprendista: siamo noi che facciamo la formazione, cosa serve mandarli fuori a perdere tempo e ad imparare cose che non servono?” (F.T., direttore del personale);

“La necessità di garantire la formazione spaventa un po’ le imprese. Alcune preferiscono dare la qualifica piuttosto che vedere i giovani uscire dall’impresa” (M.T., Cpi);

“Spesso la necessità di formazione genera problemi anche logistici che alla fine scoraggiano ragazzi e imprese” (S.V., Cpi);

“Presso i professionisti l’apprendistato non tira, non conviene, meglio il co.co.pro. allora”(V.V., consulente d.l.);

“Nella nostra realtà (grande gruppo commerciale) non è che si possa essere particolarmente entusiasti dello strumento, in particolare tenendo conto della formazione extra-aziendale” (A.C., direttore del personale).

Ma vi è anche chi fa notare, pare a noi con qualche ragione vista la situazione demografica e di relativa piena occupazione della regione, che molti problemi nascono sul versante stesso dell’offerta:

“Anche l’industria, anche quella grande userebbe l’apprendistato, il problema è la mancanza dei giovani da inserire” (C.V., Ai);

“Far lavorare un ultra 24enne come apprendista e mandarlo in formazione è un problema, bisogna convincerlo” (A.T., consulente d.l.).

Le difficoltà generate dal processo formativo collegato all'apprendistato professionalizzante sono riconosciute abbastanza unanimemente, forse con un'unica eccezione che tende invece a sostenere come la soluzione adottata dalla normativa sia quella che meglio si adatta alla realtà nazionale:

“L'apprendistato è stato articolato bene dalla legge nelle sue forme. Quando troveranno impiego tutte le varianti – base, professionalizzante ed alte professionalità – si vedrà come esse siano l'ideale per come sono la scuola ed il lavoro nel nostro Paese” (B.T. Ai).

Ma, come si diceva, al di là delle difficoltà, molti lo trovano comunque un canale d'ingresso nel mondo del lavoro assai interessante:

“È lo strumento principe per l'inserimento dei giovani nelle piccole imprese” (P.V., Api);

“Nel terziario vi è stata una vera esplosione dell'apprendistato, anche se va detto che il sistema della formazione va rivisto” (D.P.V., Ascom).

È allora la convenienza economica a spingere verso l'apprendistato tante realtà imprenditoriali? Anche qui i pareri (e le cifre menzionate) non sono allineate:

“Il vantaggio economico è poi limitato: 2.500 € su base annua non valgono spesso le difficoltà che si incontrano nel convincere i ragazzi, nello sbrigare le pratiche, nel vederseli sottrarre poi per una formazione spesso lunga. Vale di più lo stage che noi promuoviamo molto, proprio in alternativa all'apprendistato” (A.T., consulente d.l.);

“È vero, i tempi di formazione sono troppo lunghi, con spese anche notevoli e costringendo l'imprenditore a muoversi in una palude dove è difficile orientarsi. Il professionalizzante riduce le distanze retributive tra apprendista e qualificato, creando qualche problema di convivenza nelle aziende, ma 6.000 € di bonus sono comunque un fattore trainante”(S.V., consulente d.l.).

Un panorama non facilmente riconducibile ad unità. Del resto molto conta la conoscenza della varietà degli strumenti contrattuali a disposizione, spesso tra loro fungibili nel saper risolvere i problemi aziendali, nel consentire un pratico utilizzo. E moltissimo conta la pratica comunemente attuata, l'abitudine contratta nel tempo, la scarsa volontà di sperimentare e magari il pregiudizio costruito su credenze scarsamente verificate. La possibilità di organizzare la formazione all'interno delle imprese, ad esempio, per alcuni è stata una novità appresa durante l'incontro da noi organizzato. Un certo tempo, necessario alla divulgazione e sedimentazione delle conoscenze, è sicuramente necessario dopo ogni intervento normativo che innovi. Del resto anche per pratiche chiaramente agevolanti come il credito d'imposta vi è stato, prima del successo, un certo tempo di latenza.

Il part time ed il lavoro ripartito

Anche in questo caso ci troviamo di fronte a tipologie contrattuali sulla quale la l. 30 ha agito introducendo novità (le clausole elastiche nel part time) o portando a livello di norma ciò che già era presente a livello di contrattazione decentrata (il lavoro ripartito).

Nel primo caso si è di fronte ad uno strumento contrattuale i cui trend di crescita erano facilmente rilevabili già da diversi anni, le modifiche legislative sono arrivate cambiando un po' gli equilibri tra le parti in causa (maggiore libertà per le aziende, meno spazi certi per i lavoratori). L'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro retribuito e la notevole crescita del settore terziario hanno reso ragione, in Veneto, del costante incremento degli occupati a part time. Le necessità di conciliare esigenze di cura familiare e di integrazione del reddito hanno trovato spesso adeguata risposta in una riduzione dell'orario lavorativo, come d'altra parte una certa resistenza industriale ad adottare il contratto ha trovato giustificazione nella relativa rigidità dello stesso rispetto allo straordinario, come pure alle variazioni d'orario.

Le modifiche introdotte hanno cambiato l'equilibrio, con quali risultati? E il lavoro ripartito (sotto un certo punto di vista alternativo al part time) è uscito dalla fase sperimentale, piuttosto deludente, ed è entrato nella pratica comune?

Se le fonti statistiche stentano a dare risposte, i nostri interlocutori hanno idee chiare.

“Siamo favorevoli al contratto di lavoro ripartito e non al part time. Il ripartito lo facevamo prima della l. 30. Il part time ci pone dei problemi nel gestire le assenze, nell'articolare il lavoro: nessuno vuole fare i pomeriggi. Le due persone invece coprono le necessità produttive e guadagnano margini di libertà, ad esempio non debbono chiedere le ferie secondo le necessità aziendali, ma possono gestirsele da sole” (F.T., direttore del personale);

“Non mi pare ci siano state grosse novità nel part time con grandi impieghi di clausole elastiche, forse qualche cosa nelle nuove stipule. Di certo il ripartito non l'ho mai visto” (P.V., Api);

“Il lavoro ripartito va contrastato perché limita la libertà individuale, trasferisce dei costi organizzativi direttamente sulle spalle dei lavoratori senza un ritorno economico. Il part time è invece utile e viene usato quando si escludono le clausole di flessibilità, altrimenti i lavoratori si dimettono. Non ci sono le condizioni esterne (i servizi) che consentono di accettare le clausole flessibili. Com'è possibile organizzare la propria vita fuori se mi saltano le combinazioni contrattate?” (O.T., sindacalista);

“Quando le persone impegnate nel lavoro ripartito non vanno più d'accordo, magari perché una fa troppe assenze, cosa succede? Bisogna mettere dei limiti alla sostituibilità (8 gg. di malattia). Anche nelle grandi aziende la proporzione è 10 part time e 1 ripartito. Nel tessile il part time è diffuso, ma prima della l. 30. Le novità introdotte vanno bene ad una parte e non all'altra: quello che piace all'azienda non trova il gradimento delle persone” (B. T., sindacalista);

“L'alternativa tra part time e ripartito è comunque poco utilizzata, non tutti i posti di lavoro possono essere gestiti così (il lavoro supplementare viene pagato il 40% in più)” (A.T., consulente d.l.);

“Nei rapporti part time sono implicate più di un centinaio di persone, quasi esclusivamente donne, circa la metà sono assunte direttamente così, le altre lo hanno chiesto a contratto avviato, magari al rientro da una maternità e contrattando il tempo del rientro a full time. Le clausole elastiche non esistono” (A.C., direttore del personale);

“Nel part time abbiamo usato le clausole elastiche inserendole contrattualmente (generando però molta vertenzialità). È anche vero che è difficile gestire flessibilità lavorativa e di vita. Non per que-

sto il part time ha smesso di crescere. Serve una disciplina nel ccnl per ridurre i conflitti” (D.P.V., consulente d.l.);

“L’aumento del part time non è stato rilevante, almeno non a seguito della Biagi, spesso per l’impossibilità di realizzare un match tra domanda ed offerta” (B.V., Cpi);

“Vi è ancora una falsa concezione di un costo suppletivo del part time che invece non esiste più. Bisogna sfatare questo luogo comune preso le aziende per generare nuove opportunità. Il lavoro ripartito può essere cancellato, ci si può arrivare con le clausole elastiche del part time” (S.V., consulente d.l.);

“Il part time ha avuto un incremento notevole anche in funzione della Biagi, le clausole elastiche servono eccome” (C. V., Ai).

A parte alcune realtà molto “particolari” sembra abbastanza diffusa la percezione di una difficoltà ampia a far decollare il lavoro ripartito: troppi oneri per i lavoratori se non si limitano le temporalità delle sostituzioni. Il ritorno in termini di libertà individuale prevede un affiatamento tra i contraenti che difficilmente può riguardare i grandi numeri.

Diverso il discorso sul part time, strumento di indubbio successo, che vede la barra dei giudizi oscillare in funzione della posizione organizzativa occupata. Il bilanciamento tra esigenze aziendali e dei/delle lavoratori/trici è condizionata dalla forza delle parti sul mercato della manodopera: se è teso le clausole elastiche non vengono accettate, ci sono opportunità anche altrove.

Il lavoro intermittente o a chiamata

Da quanto risulta dal lavoro d’ascolto da noi compiuto questo sembra il contratto che più di tutti ha centrato il proprio obiettivo che era quello di riportare al rispetto della legge il molto lavoro sommerso presente in particolari settori del terziario e del commercio. I tanti giornalieri e lavoratori del week end che prima garantivano l’operatività di pizzerie, ristoranti, negozi, ecc. con prestazioni di lavoro irregolare, sembrano aver trovato una strada per veder riconosciuta la propria posizione.

“Il lavoro a chiamata (intermittente) ha permesso di regolarizzare un sacco di persone nel commercio: serve ampliarlo anche ad altri settori. Anche posizioni di doppio lavoro trovano in questo modo sistemazione. Un ottimo riscontro, oltre le aspettative. Molti i pensionati” (A.T., consulente d.l.);

“Sono già una quindicina di persone, tutte senza indennità. Dal lato dell’azienda è giudicato molto positivamente, è una sorta di part time flessibile, alternativo pure all’interinale, le persone coinvolte, a conoscenza dell’azienda, non hanno alcun altro lavoro (non è mai accaduto che non abbiano risposto ad una chiamata). Sembrano soddisfatte. Di fatto la flessibilità dello strumento induce i responsabili decentrati a ricorrervi più di quanto accadrebbe in sua assenza solo a fronte delle pure esigenze aziendali” (A.C., direttore del personale);

“Il lavoro intermittente è impiegato per dare regolarità al nero, funziona meglio del part time, molto positivo, niente indennità in genere, difficoltà applicativa a livello previdenziale per una carenza contrattuale ancora presente dato il poco tempo avuto per fare esperienza” (D.P.V., consulente d.l.);

“In poco tempo oltre 100 contratti a chiamata, uno strumento che riesce a far emergere il lavoro nero, settorialmente, ovviamente. Serve però chiarezza normativa: per l’Inps il contratto a chiamata porta alla cancellazione dalla lista di mobilità. Serve chiarezza per non indebolire lo spirito di reinserimento lavorativo dei disoccupati e non spingerli verso il nero” (B.V., Cpi).

Magari i numeri non sono ancora grandi, ma la strada sembra buona. Certo l’industria non si presta molto a questi impieghi, ma lo strumento stesso era nato con altro orientamento. L’effetto di emersione sembra dovuto alla semplificazione burocratica (basta una sola comunicazione all’attivazione del rapporto) e alla facilità di gestione nel tempo. In effetti anche prima in diversi settori – commercio, turismo, ecc. – erano possibili contratti di tipo giornaliero, ma richiedevano adempimenti molto più consistenti. Andrà verificata nel tempo la consistenza dei versamenti contributivi per avere cognizione se l’operazione di regolarizzazione è stata reale o solo di facciata (alla comunicazione d’instaurazione del rapporto, che salvaguardia in caso di controllo, non fanno seguito le contribuzioni per le giornate effettivamente prestate). Forse servirebbe una comunicazione ogni volta che viene attivato, ma allora si perderebbe il vantaggio di de-burocratizzazione appena introdotto.

Importanti invece le considerazioni previdenziali e gli effetti che possono generare su popolazioni particolarmente a rischio di lavoro nero (cassa integrati e lavoratori in mobilità con sussidio). Un orientamento penalizzante nell’applicazione delle norme vanificherebbe quella che invece potrebbe diventare una migliore gestione delle politiche passive tanto criticate, incentivando la volontà dei lavoratori espulsi a riciclarsi nel mondo del lavoro con una certa rapidità. Stessa argomentazione vale per i pensionati e i ragionamenti che sottendono alla cumulabilità dei redditi.

Il tempo determinato

La l. Biagi e i successivi decreti attuativi non introducono alcuna modifica alla forma contrattuale del contratto a tempo determinato “tradizionale” (Ctd). La normativa di riferimento rimane il D.lgs. 368/2001 che ha recepito la direttiva comunitaria (Dir. CE 70/99), regolando in maniera specifica questa tipologia contrattuale. È sembrato opportuno verificare le percezioni relative anche a questo contratto proprio perché il forte impatto mediatico della legge 30/2003 e la vulgata che la circonda la descrivono come lo strumento che ha generato la diffusione dei contratti temporanei, di qualsiasi specie essi fossero. Verificare se tale “vision” fosse presente anche tra gli addetti ai lavori è sembrato utile. In effetti gli operatori hanno ben evidenziato la mancanza di connessione tra l. 30 e tempo determinato come pure hanno valutato l’andamento tendenziale dell’impiego del contratto. I giudizi sono stati ovviamente differenti in funzione dell’ambito osservato da ciascun soggetto.

“Per i Ctd la caduta della necessità di causa ha generato forse qualche problema, perché ha imposto la ricerca di causali anche fuori dai ccnl. Quantitativamente non sono aumentati, anche se hanno ripreso la loro bella fetta di spazio” (D.P.V., consulente d.l.);

“C’è stata un’esplosione dei ctd : non c’è agevolazione contributiva, ma è molto flessibile e servono molto come periodo di prova adeguato” (G.V., consulente d.l.);

“Il mercato del lavoro si è fluidificato ma con periodi di lavoro molto brevi. Molti lavori di breve durata con le forme più svariate. Il Ctd, in questi periodi, è spinto anche dal bacino della mobilità assai ampio dopo la crisi dei due anni precedenti. Si sa che assumere a tempo determinato dalla mobilità e facendo la trasformazione a indeterminato in seguito massimizza gli incentivi per le imprese” (B.V., Cpi);

“La legge Biagi non ha avuto alcun effetto sui contratti a tempo determinato. Le stabilizzazioni però stentano molto. L'utilizzo degli strumenti per la fluidificazione del mercato ha generato danno per i lavoratori che diventano la risorsa più elastica della produzione. La contrattazione collettiva cerca di arginare la molta libertà, troppa, data per legge, ma ci vuole tempo” (P.V., sindacalista);

“I contratti a tempo determinato sono effettivamente molti, ma per limitarli basterebbe una migliore taratura dei periodi di prova concessi agli altri contratti standard” (S.V., consulente d.l.).

A parte le quantità, che effettivamente possono variare tra territori e settori, sembra opinione comune che il ctd sia entrato stabilmente nel panorama contrattuale italiano, soprattutto nella fase di neo reclutamento di manodopera. Sulle stabilizzazioni le opinioni sono diversificate. Il rappresentante di un'agenzia di somministrazione, ad esempio, dichiara:

“Almeno il 40% dei nostri ex interinali vengono poi assunti a tempo indeterminato. È una costante nel tempo” (M.V., Agenzia somministrazione).

Un responsabile del personale:

“La percentuale di trasformazione dei Ctd è altissima, circa il 95%: è il normale canale del recruitment e consente di rispondere velocemente alle necessità aziendali. Le durate di stipula, da noi, si aggirano tra un minimo di tre mesi ed un massimo di sei” (A.C., direttore del personale).

Meno convinte le dichiarazioni dei sindacalisti, come già si è visto, che vedono un uso ripetuto, senza sbocchi preordinati. Da essi, come da alcuni consulenti, la proposta di percorsi più vincolanti imposti per legge, onde evitare il pericolo di restare ingabbiati nella precarietà per tempi incalcolabili soprattutto per giovani e donne.

Le co.co.pro.

L'intervento sulle co.co.co. e l'introduzione della necessità di un progetto cui deve far riferimento la collaborazione doveva costituire un modo per arginare l'abuso di uno strumento contrattuale (le coordinate e continuative) in moltissimi casi non utilizzato correttamente e riportare nell'alveo del lavoro dipendente una serie di prestazioni falsamente autonome.

I risultati sembrano essere stati inferiori alle attese, con comportamenti generalizzati che hanno ricalcato il passato. Non tutti sono entusiasti di queste forme contrattuali – anche per il conten-

zioso che spesso ne scaturisce – ma la convenienza economica è tale per cui molto contano i consigli dei commercialisti piuttosto che quelli dei consulenti del lavoro.

“I co.co.co. li avevamo subiti e i co.co.pro. ci hanno permesso di fare una relativa pulizia tra di loro, serve però arrivare ad una definizione retributiva come pure far maggior leva sulla contribuzione, ed abolire il divieto di cumulo per i pensionati” (S.V., consulente d.l.);

“Si stipulano molti contratti a progetto, ma non c’è stata né un’esplosione né una riduzione. C’è tanto contenzioso, reale, a causa di contratti mal fatti e con finalità elusiva, altri esplicitamente strumentali” (D.P.V., Ascom);

“I contratti a progetto sono nei fatti tutt’altro che lavoro autonomo, servirebbero accordi che stabilissero minimi retributivi e obbligassero alla certificazione” (P.V., sindacalista);

“La legge ha spinto per trasformare molti co.co.co. in lavoro dipendente, riscontro che ciò è avvenuto, non in numero grandissimo, ma esistono. Nelle scelte contrattuali molto peso lo hanno i commercialisti che influenzano, guardando solo al costo, i comportamenti dei piccoli imprenditori e degli artigiani” (R.V., Associazione artigiani);

“Servirebbe vincolare maggiormente alla certificazione in caso di co.co.pro. in modo da responsabilizzare chi stipula” (C.V., Ai);

“I co.co.pro. sono contratti che mettono a dura prova il consulente: vi è il terrore dell’ispezione. Non c’è certezza di diritto, dipende dal giudice. È uno strumento che non spingiamo, che non spingevamo neanche prima. Il pensionato di anzianità che non può cumulare lavoro dipendente vuole il co.co.pro.; l’artigiano che ha sentito l’amico lo vuole per risparmiare. Ci tocca fare un’azione educativa” (A.T., consulente d.l.).

E il resto?

Riguardo alle altre forme contrattuali solo pochi enunciati.

A parte l’effetto congiunturale positivo nel corso dell’ultimo semestre che ha fatto sì che il lavoro somministrato, dove nulla è cambiato, registrasse un discreto incremento sia dal punto di vista del numero e della durata delle missioni come pure del numero di aziende che vi ricorrono, la novità è rappresentata dalla crescita dell’attività di mediazione di manodopera – anche al di fuori della somministrazione – da parte delle Agenzie ora in grado di gestirla con il consenso della legge. Un allargamento di spettro operativo che non sembra recare danno o fastidio ai Cpi. La sensazione è che l’interinale/somministrato sia ormai stato assimilato da tutti i soggetti coinvolti e che sia preferito rispetto ad altre situazioni meno limpide.

Poco spazio invece al nuovo strumento dello staff leasing che trova molta resistenza da parte sindacale. Del resto in tutta Italia si registrano poco meno di 500 casi; tra coloro che abbiamo sentito nessuno.

Grande delusione sul versante del contratto di inserimento soprattutto da parte degli operatori pubblici che speravano di avere una carta in più da giocare per il collocamento dei soggetti deboli.

“Il contratto di inserimento è stata una delusione, non è partito. Poca conoscenza da parte delle aziende ed una rilevante incertezza normativa, troppa concorrenza (in perdita) con la mobilità” (B.V., Cpi);

“C’è stata molta spinta per inserire i più deboli utilizzando gli strumenti della Biagi. Ad es. il contratto d’inserimento per gli ultra 50enni e le donne, ma è stato un fallimento” (C.V., Cpi).

Le aziende guardano a strumenti più performanti sul versante delle agevolazioni contributive. Rispetto alla certificazione sono più le attestazioni di gradimento che le dichiarazioni di impiego: queste risultano piuttosto esigue e hanno riguardato gli appalti e qualche co.co.pro. Le Commissioni di certificazione sono state istituite in tutte le province presso le Direzioni provinciali del lavoro, all’Università di Venezia, al Consiglio Provinciale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Venezia. L’Associazione industriali di Vicenza ha anche stipulato una convenzione con l’Università di Modena presso la quale gli associati possono eseguire, a pagamento, la certificazione.

“Il distacco da azienda ad azienda, se fosse concepito in maniera corretta, potrebbe consentire di risolvere molte crisi temporanee” (C.V., Ai).

Questo forse l’unico riferimento raccolto sul distacco, come del resto poco o nulla è stato detto rispetto all’appalto che pure sembra muovere non pochi lavoratori a livello nazionale.

La parsimonia espositiva forse è proporzionale all’interesse (o all’esperienza diretta maturata).

Fuori dalla l. 30, ma molto menzionato, l’interesse per lo stage, vero strumento per la selezione del personale e “sostituto” di un periodo di prova lungo. Anche qui la convenienza economica non va sottaciuta.

5. In sintesi

Alcune considerazioni finali la cui valenza è generale rispetto alle questioni trattate.

Vi sono intanto degli scontati condizionamenti, nei giudizi e nelle prassi adottate dai diversi soggetti sentiti, indotti dalle particolarità produttive dei contesti nei quali operano, differenziazioni settoriali e dimensionali che da sole rendono ragione dell’adozione di uno strumento contrattuale piuttosto che di un altro.

Ugualmente facile a rilevarsi uno sfumato atteggiamento professionale (la “giacca” di cui si parlava inizialmente) che scaturisce dalla posizione sociale occupata da ciascuno – funzionari del sindacato dei lavoratori piuttosto che di associazioni datoriali. In verità abbiamo potuto constatare come questo *habitus* fosse meno marcato di quanto ci si potesse attendere: le tesi sostenute non sono mai arrivate alla contrapposizione ideologica, ma hanno sempre cercato la loro ragione d’essere nei fatti (magari visti da un certo angolo visuale).

Meno prevedibile una uniformità di vedute che sembra fortemente condizionata dalla locazione geografica (e ci siamo sempre mossi in Veneto, si badi), quasi che fondamentale nell’operare scelte fosse la tradizione, l’abitudine, la prassi consolidata in un dato territorio nel fare una determinata

cosa o nel modo con il quale risolvere un determinato problema. Quando questo livello di condivisione riguarda i diversi attori sociali coinvolti nei processi, abbastanza indipendentemente dal ruolo, significa che l'usanza adottata è frutto di processi di mediazione che si sono sviluppati e sedimentati nel tempo, raggiungendo un adeguato livello di consenso. La consuetudine rende più ardua la scelta di nuovi percorsi, ma mantiene più basso il livello di conflittualità. Forse serve più tempo anche per le nuove regole affinché trovino un adeguato spazio di attuazione.

Richiesti di avanzare proposte per migliorare il mercato del lavoro, forte è stato il pronunciamento per una riforma degli ammortizzatori sociali: per coprire innanzi tutto le carriere discontinue, che stanno diventando la norma, e per una rimodulazione degli stessi che

“non incentivi a rimanere a casa” (M.T., Cpi).

Qualche accenno anche alla necessità di una maggiore semplificazione e chiarezza normativa e soprattutto di un “concerto” tra gli attori pubblici coinvolti nella gestione lavoristica, in modo da non vanificare l'operare dell'uno con i comportamenti dell'altro.

“La troppa enfasi sulla Biagi ricorda quella sull'articolo 18, in tutti e due i casi ha generato solo problemi” (B.T., sindacalista).

Possiamo concludere riscontrando come tra i diversi interlocutori ascoltati non è sembrato esistere un tale atteggiamento: c'è chi ha sostenuto che avere molti strumenti, anche se non si usano, è meglio che non averne; c'è chi ha detto che occorre invece una semplificazione che riduca il numero delle forme contrattuali; c'è chi ritiene che la legge 30/2003, anche se usata solo al 20%, non deve essere toccata perché segna una tendenza, chi invece propende per l'eliminazione selettiva di alcune “aberrazioni”. Ma nessuno lo ha fatto demonizzando le posizioni altrui.

ALLEGATO:

APPUNTI SUL LAVORO OCCASIONALE E ACCESSORIO E SUI TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO

1. Il lavoro occasionale e accessorio

D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 - Titolo VII, Capo II – Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti. Artt. 70 – 74 (come modificati dal d.lgs.vo 6 ottobre 2004, n. 251 e dalla l. 14 maggio 2005, n. 80)

1.1. Quadro normativo

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne. In particolare (art. 71, d.lgs 276/2003):

- i disoccupati da oltre un anno;
- le casalinghe, gli studenti e i pensionati;
- i disabili ed i soggetti in comunità di recupero;
- i lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

L'introduzione di questa tipologia contrattuale ha quali obiettivi quelli di:

- offrire occasioni d'impiego (e quindi anche di inserimento lavorativo) e di integrazione di reddito alle fasce "deboli" del mercato del lavoro;
- far emergere il sommerso che caratterizza alcune prestazioni lavorative e prevedere una forma di regolarizzazione delle stesse.

Il lavoro occasionale accessorio può trovare utilizzo solo in alcuni specifici ambiti (art.70, d.lgs 276/2003):

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- insegnamento privato supplementare;
- piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà;
- nell'impresa familiare (art. 230bis c.c.), limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;
- vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati.

Per la loro natura, meramente accessoria ed occasionale, le attività lavorative non devono dar luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori ai 5.000 euro annui (10.000 euro per le imprese familiari).

Il compenso è esente da imposizioni fiscali, mentre l'attività svolta non incide sullo stato di disoccupazione o inoccupazione.

La remunerazione del lavoro accessorio deve avvenire attraverso l'erogazione di appositi "buoni". Questi buoni, preventivamente acquisiti dal datore di lavoro, verranno successivamente corrisposti al prestatore del lavoro che, a sua volta, li riscuoterà presso il concessionario del servizio.

Le prestazioni di lavoro accessorio sono soggette a:

- versamento dei contributi previdenziali nella Gestione separata dell'Inps (13% val. nominale del buono);
- versamento ai fini assicurativi contro gli infortuni presso l'Inail (7%);
- versamento di un rimborso spese al concessionario pari al 5%.

Il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 30 settembre 2005 ha fissato in 10 euro il valore nominale dei buoni per le prestazioni di lavoro accessorio.

L'art. 72 del d.lgs. n. 276/2003 prevede l'avvio di una prima fase di sperimentazione delle prestazioni di lavoro accessorio per verificare la funzionalità delle procedure adottate e l'efficacia della nuova tipologia di rapporto di lavoro.

Il decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 30 settembre 2005 individua le aree in cui verrà avviata la sperimentazione. Esse sono Verbania, Milano, Varese, Treviso, Bolzano, Udine, Venezia, Lucca, Latina, Bari e Catania.

La scelta del concessionario del servizio per la fase di sperimentazione è effettuata mediante l'espletamento di una gara nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria.

1.2. Il test in provincia di Treviso

Dal 20 marzo 2006, in Provincia di Treviso, è stata attivato un test propedeutico alla successiva sperimentazione nei territori individuati dal decreto del 30 settembre 2005. All'Inps sono affidate tutte le funzioni di competenza del concessionario del servizio.

L'acquisto ed il successivo rimborso dei buoni è possibile presso la sede dell'Inps di Treviso e presso quattro agenzie della provincia: Conegliano, Castelfranco, Montebelluna, Oderzo.

"Nella fase iniziale, in attesa di perfezionare il raccordo tra il data base del Cpi e dell'Inps, il lavoratore potrà effettuare un'unica registrazione presso l'Inps, dove presenterà pure una dichiarazione sostitutiva relativa al possesso dello status soggettivo per le prestazioni occasionali accessorie".

1.3. Informazioni dall'Inps di Treviso (19/10/2006)

A Treviso, complessivamente sono stati venduti 5 blocchetti di buoni. Nessuno di questi è stato effettivamente attivato (nessun ritorno). Il test è attualmente sospeso! (Sembrirebbe per problemi di gestione)

2. I tirocini estivi di orientamento

2.1. Il quadro normativo

Il tirocinio estivo di orientamento è un'esperienza formativa svolta in azienda durante le vacanze estive dagli studenti, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o gli istituti scolastici di ogni ordine e grado.

L'esperienza in azienda è volta ad agevolare le scelte professionali degli studenti ed il loro orientamento nel mercato del lavoro, ma anche ad arricchire la formazione scolastica con importanti competenze pratiche.

La durata massima di un tirocinio estivo o di più tirocini cumulati non può superare complessivamente i tre mesi, mentre nessun compenso è obbligatorio. Eventuali borse lavoro a favore del tirocinante (a discrezione dell'azienda) non possono comunque superare l'importo massimo mensile di 600 euro.

I tirocini estivi devono essere disciplinati dalle Regioni, in forza della loro competenza in materia di formazione.

In quanto strumento propedeutico all'attività lavorativa le esperienze di tirocinio rispondono all'intenzione della l. 53/2003 di riforma del sistema scolastico di mettere in atto l'alternanza scuola - lavoro attraverso il consolidarsi dei rapporti tra la formazione scolastica e l'esperienza nel mondo delle imprese. La loro regolamentazione, salva diversa previsione, fa riferimento alle disposizioni in materia di tirocini formativi: l. 196/97, Norme in materia di promozione dell'occupazione e DM 142/1998, Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n.196, sui tirocini formativi e di orientamento.

Con l'art. 60, il decreto legislativo 276/2003 intendeva dettare una nuova disciplina per i tirocini estivi di orientamento, destinati ad "adolescenti e giovani" studenti. In questo modo il legislatore intendeva contrastare il frequente utilizzo distorto del contratto di apprendistato durante il periodo estivo.

Con la Sentenza n. 50 del 28 gennaio 2005, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 60 del d.lgs.vo 276/2003. Tale materia, riguardando la formazione professionale e non i rapporti di lavoro, è stata riconosciuta di competenza esclusiva delle Regioni. La Suprema Corte ha accolto il ricorso delle Regioni Marche, Toscana ed Emilia Romagna che avevano impugnato l'articolo in esame poiché ritenevano che il Governo fosse intervenuto *"con normativa di dettaglio nella materia della Formazione Professionale, di competenza esclusiva regionale"*. La Suprema Corte ha infatti ritenuto fondata *"la questione di legittimità costituzionale dell'art. 60 del d.lgs.vo 276, proposta dalle Regioni Emilia Romagna, Marche e Toscana in riferimento all'art. 117, comma 3 e 4, della Costituzione. Infatti la disciplina dei tirocini estivi di orientamento, dettata senza alcun collegamento con i rapporti di lavoro, e non preordinata ad eventuali assunzioni, attiene alla formazione professionale di competenza esclusiva delle Regioni"*.

2.2. Il caso veneto

La Regione del Veneto, al fine di consentire lo svolgimento presso le strutture regionali di stages e tirocini formativi, a partire dal 2001 (L.R. 5/2001, art. 59) ha dato attuazione alla L. 196/1997, prevedendo la stipula di convenzioni con le Università e con soggetti di formazione abilitati. Agli stagisti viene corrisposta una somma mensile a titolo di contributo spese. Le Direzioni Regionali propongono alla Direzione Risorse Umane progetti di stage formativi da realizzare in collaborazione con le Università.

Con Deliberazione n. 4298 del 30 dicembre 2005, la Giunta Regionale ha approvato la Direttiva Regionale per gli Interventi di Orientamento per l'anno 2006 nella quale è stato individuato il Progetto Stage Estivi, che prevede tirocini estivi di orientamento per gli studenti delle scuole medie superiori. La realizzazione è affidata alle singole Amministrazioni Provinciali (Centri per l'Impiego), in collaborazione con gli istituti scolastici.

Ad oggi ancora manca una disciplina regionale su tutte le tipologie di tirocini.

Riferimenti bibliografici

- Anastasia B., Bertazzon L. (2006), "I lavoratori 'parasubordinati' in Veneto, visti (abbastanza) da vicino. Un'analisi dei dati Inps (Gestione separata) 2000-2004", in *I tartufi*, n. 24, www.venetolavoro.it.
- Anastasia B., Disarò M., Rasera M. (2006), "Il lavoro a chiamata o lavoro intermittente", in Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, luglio, Roma, www.welfare.gov.it
- Anastasia B., Maurizio D. (2005), "Il microcosmo veneto", in Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Il lavoro interinale – Un approfondimento*, febbraio, www.welfare.gov.it
- Accornero et al. (2000), *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, Franco Angeli, Milano.
- Baratto A. (2006), *Alto apprendistato: valutazione di un'esperienza innovativa*, tesi di laurea, Università di Padova, Facoltà di Psicologia, Anno Accademico 2005-2006.
- Barbieri G. (2006), "Tendenze e caratteristiche del lavoro a tempo parziale" in Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, Roma, luglio.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M. (2001), "Il sistema informatizzato Netlabor: struttura, caratteristiche e qualità", in Trivellato U. (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro. L'esperienza del Veneto*, Quaderni di Economia del lavoro, 72, FrancoAngeli, Milano.
- Cnel (2003), "Le collaborazioni coordinate e continuative", in *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*, Documento n. 26, Roma, www.cnel.it
- Continisio R. (2006), "I contratti di collaborazione coordinata e continuativa fra riforme e giudici", in Tiraboschi M. (a. cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano.
- Cusinato W., Nicoli D., Salatin A. (2001), "La formazione per il nuovo apprendistato nel comparto dell'artigianato veneto: primi risultati e prospettive", in Veneto Lavoro (2001), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2001*, Franco Angeli, Milano.
- Di Nicola P., Mingo I. (a cura di), *I lavoratori attivi iscritti alla Gestione Separata Inps. Consistenza e caratteristiche. Anno 2005*, Nidil/Cgil – Facoltà di Scienze della Comunicazione, Università di Roma La Sapienza, www.nidil.cigil.it
- Gambuzza M., Maurizio D., Rasera M. (2001), "Mercato del lavoro teso e occupazione flessibile: il lavoro interinale", in Trivellato U. (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro. L'esperienza del Veneto*, Quaderni di Economia del Lavoro, 72, FrancoAngeli, Milano.
- Gambuzza M., Rasera M. (2003), "Il lavoro interinale ai raggi X: evidenze su tre province venete", in Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, febbraio.
- Inps (2005), *Rapporto annuale 2004*, Roma, www.inps.it
- Isfol (2005), "Il nuovo part-time. La concertazione della flessibilità", *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 7.
- Isfol (2006), *Rapporto 2006*, Giunti, Roma.
- Istat (2005), "Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro. I, II, III e IV trimestre 2004", in *Statistiche in breve*, 21 marzo, www.istat.it.
- Istat (2006), "Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro", *Audizione del Presidente dell'Istat – XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)*, ottobre, in www.istat.it
- Maurizio D. (2006), *Giove: un database statistico sul mercato del lavoro veneto. Costruzione e indicazioni per l'utilizzo*, i Tartufi, 22, www.venetolavoro.it
- Meco I., Pirrone S. (2006), *Flussi di accesso e di uscita al lavoro. Evidenze dagli archivi Inail dal 2002 alla legge Biagi con particolare riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative*, maggio, www.lavoro.gov.it
- Nucleo di valutazione della spesa previdenziale (2006), *Gli andamenti finanziari del sistema pensionistico obbligatorio*, Roma, dicembre 2006, www.lavoro.gov.it
- Pinardi A. (2006), *La disciplina del contratto a termine: il lavoro a tempo determinato dopo il decreto legislativo 368/2001 e la circolare del 14 dicembre 2001*, disponibile al sito <http://www.filodiritto.com/diritto/pubblico/lavoro/contrattoatermine.htm>.

- Pirrone S. (2006), "La misura del lavoro a tempo parziale: dati amministrativi e dati di indagine" in Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, Roma, luglio.
- Pirrone S., Sestito P. (2006), *Disoccupati in Italia. Tra Stato, Regioni e cacciatori di teste*, il Mulino, Bologna.
- Reyneri E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro. II. Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna.
- Tiraboschi M. (2004), "La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento", in *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano.
- Veneto Lavoro (2006), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2006*, Franco Angeli, Milano.
- Vincieri M. (2005), "Il lavoro intermittente o «a chiamata»: natura giuridica e tecniche regolative", in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1-XV.