



MONITORAGGIO DELLA RIFORMA DEL LAVORO

Prime evidenze empiriche sulle forme contrattuali
(L. n. 92/ 2012)

Isfol

13 marzo 2013

N. 1

ISFOL

MONITORAGGIO DELLA RIFORMA DEL LAVORO

**Prime evidenze empiriche sulle forme contrattuali
(L. n. 92/ 2012)**

Isfol

Versione provvisoria del 13-03-2013

Premessa

La costruzione di un sistema di monitoraggio e valutazione della Riforma del lavoro è previsto all'art.1 della riforma stessa, con la finalità di *“monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego”*. E' questo un passo avanti rilevante nella progettazione e gestione delle politiche del lavoro in Italia perchè introduce, in maniera sistematica, l'evidenza empirica quale fonte per informare e supportare le decisioni di policy.

A tal fine, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha avviato in questi mesi un intenso lavoro di definizione e impostazione del sistema di monitoraggio e valutazione nonché di definizione puntuale degli indicatori di monitoraggio e di costruzione integrata delle banche dati quali fonti informative necessarie sia per le attività di monitoraggio sull'attuazione e sugli effetti della riforma che per quelle di valutazione esterna di specifiche misure.

Il Ministro del Lavoro ha incaricato l'Isfol di avviare il monitoraggio istituzionale delle Riforma del lavoro.

Con questo primo report, l'Istituto inizia ad informare sui primi effetti di un aspetto della Riforma, quello relativo alle tipologie contrattuali, e sulla base dei dati relativi alle Comunicazioni Obbligatorie (cfr nota metodologica). E' quindi da considerarsi come l'avvio della costruzione di un sistema di monitoraggio che: i) da un lato, potrà in prospettiva fruire della ricchezza informativa resa disponibile dall'integrazione delle banche dati statistiche e amministrative e dalla cooperazione con il Ministero del lavoro stesso, con l'Inps, l'Istat, l'Inail e la Banca d'Italia; ii) dall'altro lato, analizzerà gli andamenti e gli effetti degli aspetti portanti della Riforma e il conseguimento dei suoi obiettivi finali e intermedi. In particolare, l'Isfol monitorerà l'andamento e gli effetti della nuova disciplina su: i) le forme contrattuali, con un focus sull'apprendistato in continuità con le 13 edizioni già realizzate; ii) i licenziamenti e le dimissioni; iii) il sostegno al reddito in caso di disoccupazione e di sospensione dei rapporti di lavoro; iv) i servizi per il lavoro e le politiche attive; v) l'inclusione delle donne nella vita economica; vi) l'apprendimento permanente.

1. Introduzione

L'analisi relativa all'andamento delle forme contrattuali dopo l'entrata in vigore della legge n. 92/2012 non può prescindere dal suo inquadramento nell'ambito degli scenari economici ed occupazionali fortemente negativi che caratterizzano il periodo considerato (luglio-novembre 2012).

Generalmente le riforme riguardanti i contratti di lavoro non possono essere determinanti nel creare occupazione, se non indirettamente, dal momento che tendono a spostare "l'attenzione" dei datori di lavoro e dei lavoratori su alcune forme contrattuali rispetto ad altre; pertanto gli effetti della legge n. 92/2012, per la parte in esame, possono essere colti essenzialmente con riguardo agli scostamenti intervenuti tra i diversi contratti di lavoro tra luglio e novembre 2012. In altri termini, data una quantità di occupazione (su cui la legislazione in materia di contratti di lavoro ha scarsa incidenza diretta) ciò che è interessante segnalare è come varia la ripartizione tra i diversi contratti di lavoro a seguito della riforma.

A questo proposito, al peggioramento dell'intera dinamica del mercato del lavoro, in termini soprattutto di avviamenti, dovuto al peggioramento del quadro congiunturale, si associano, nel breve periodo post-Riforma, alcuni fenomeni di redistribuzione nella composizione relativa rispetto alle forme di contratto, riconducibili per molti versi all'intervento della legge 92. La Riforma potrebbe aver anche influito sulle decisioni di assunzione, in quanto ha modificato il costo-opportunità nell'utilizzo delle diverse forme di rapporto di lavoro.

La Riforma può anche aver indotto un calo delle cessazioni dei rapporti di lavoro in essere. Infatti la legge n. 92/2012 contiene una disciplina transitoria, diversamente articolata, finalizzata a consentire un *atterraggio* – più o meno – *morbido* verso il nuovo regime. La disciplina transitoria potrebbe allora aver esplicato un effetto conservativo dei rapporti in essere.

Considerando il carattere strutturale della Riforma, per ottenere una serie di evidenze robuste riconducibili direttamente alle modifiche normative, sarà necessario attendere sia il pieno completamento dell'attuazione delle misure, sia la stabilizzazione dei comportamenti degli attori del mercato del lavoro, peraltro fortemente condizionati dal periodo recessivo. Tuttavia le prime evidenze ricavabili dal sistema delle comunicazioni obbligatorie consentono di ipotizzare - pur con tutte le cautele del caso - alcune coerenze tra gli obiettivi perseguiti dal Legislatore e le modifiche nella composizione degli avviamenti distinti per contratti di lavoro nel periodo post-Riforma.

In estrema sintesi, le prime evidenze confermano la riduzione del numero di avviamenti di nuovi contratti di lavoro avviatisi nell'aprile del 2012 e un rallentamento, a partire dal mese di agosto, della flessione delle cessazioni.

Si conferma la riduzione, in termini assoluti, degli avviamenti con contratto di lavoro a chiamata - dovuta molto probabilmente all'introduzione di misure che ne scoraggiano un utilizzo improprio - seguita da una stabilizzazione nei mesi di ottobre e novembre. Le attivazioni di nuovi contratti a progetto proseguono la tendenza alla riduzione avviata nel luglio 2012, bilanciata da una minore flessione dei contratti a tempo determinato, elemento che fa supporre l'avvio di un travaso tra le due forme di contratto, in accordo con gli obiettivi della Riforma. Inoltre gli avviamenti con contratto a tempo determinato, pur mostrando una flessione in termini assoluti, recuperano, in termini di composizione relativa, sulle altre forme di contratto. Infine il contratto di apprendistato ha invertito la tendenza alla diminuzione avviata nel maggio del 2012 in seguito al varo del Testo Unico.

Per quanto riguarda le cessazioni, aumentano quelle relative al termine del contratto, fenomeno dovuto sia al peggioramento del quadro congiunturale sia all'aumento della quota di contratti a termine di brevissima durata; prosegue la diminuzione delle cessazioni per dimissioni del lavoratore, anch'essa dovuta al deterioramento del quadro congiunturale che ha determinato minori possibilità di ricollocarsi sul mercato del lavoro.

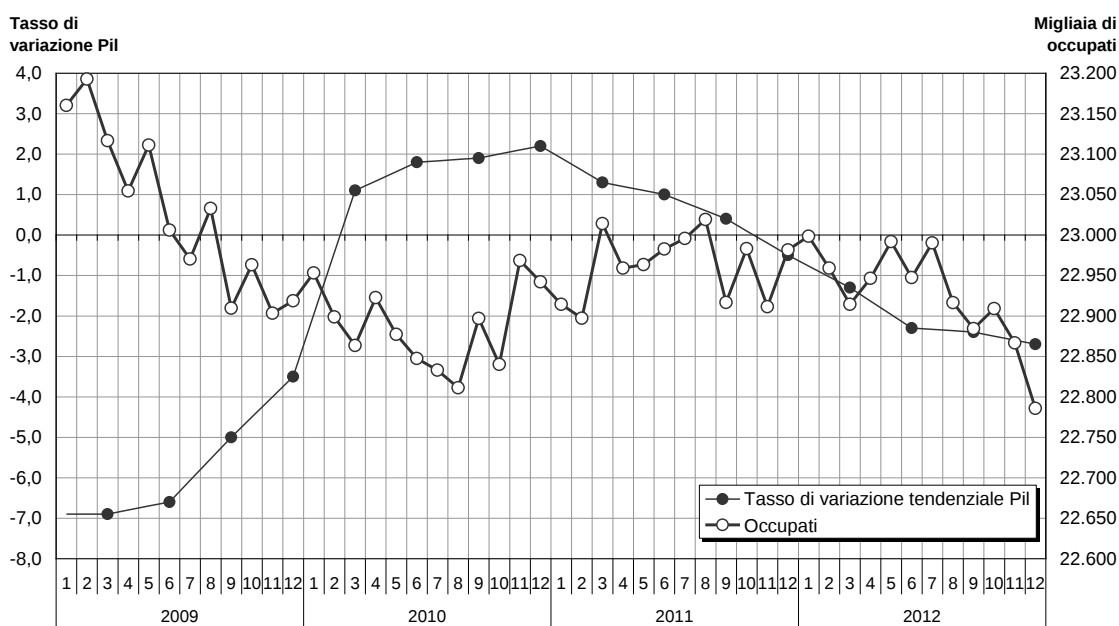
2. Il quadro congiunturale

2.1 Pil e occupazione

Nel quarto trimestre del 2012 si aggrava ulteriormente il quadro economico generale: il prodotto interno lordo¹ è diminuito dello 0,9% rispetto al trimestre precedente e del 2,7 su base tendenziale.

A partire dalla seconda metà del 2011, la seconda fase recessiva si è abbattuta sulla debole ripresa dell'economia reale e sull'occupazione (in recupero fino alla prima metà del 2011) ed è proseguita nel corso del 2012 la tendenza negativa della crescita, che registra una flessione pari al 2,2% nell'anno. Nel quarto trimestre del 2012 la flessione congiunturale interessa tutti i comparti di attività economica: agricoltura, industria e servizi. Parallelamente prosegue il rapido peggioramento delle condizioni nel mercato del lavoro italiano, riconducibile al deterioramento del quadro macroeconomico del paese. L'aggravarsi dello scenario registrato nell'ultimo trimestre 2012 ha trascinato con sé l'andamento dell'occupazione, che fa registrare, tra settembre e dicembre, la flessione più elevata dal 2009, con una diminuzione di 99mila occupati²; il livello dell'occupazione ha raggiunto il punto più basso dall'inizio della crisi economica avviata nel settembre 2008.

Fig.1 Andamento degli occupati e tasso di variazione tendenziale del Pil



Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Nel mese di dicembre 2012 il tasso di occupazione presenta un valore pari al 56,5%³, registrando una flessione dello 0,5% dall'inizio dell'anno e dell'1,4% dall'inizio del 2009. Il tasso di disoccupazione prosegue la tendenza alla crescita avviata dalla seconda metà del 2011, raggiungendo un valore pari all'11,3%⁴.

¹ Espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2005, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato.

² Istat, Forze di lavoro, 2012.

³ Con una ulteriore flessione, su base destagionalizzata, nel gennaio di quest'anno, che porta il tasso di occupazione al 56,3%.

⁴ Anche in questo caso il dato di gennaio 2013 indica un peggioramento dello scenario, mostrando un valore dell'indicatore pari al 11,7%, su base destagionalizzata.

Nel corso della prima fase di congiuntura negativa, tra la fine del 2008 e il 2009, la flessione dell'occupazione ha mostrato un ritardo sistematico rispetto alla diminuzione della crescita: la riduzione dell'occupazione in reazione alla crisi avviata nel quarto trimestre 2008 è proseguita nel corso del 2010, così come la crescita occupazionale in reazione alla ripresa del 2010 si è avviata solo nei primi mesi del 2011. Nel corso del 2012 il *lag* temporale sembra essere diminuito: il trend dell'occupazione sembra reagire al rinnovato quadro di sfiducia più velocemente di quanto accaduto nel recente passato.

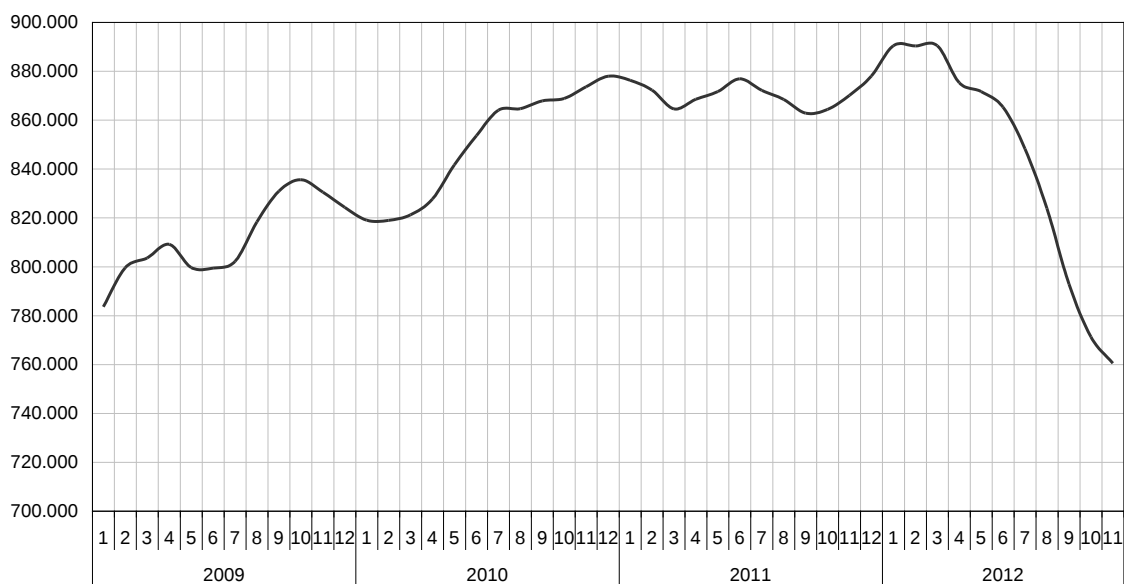
In un simile contesto i margini dell'assetto normativo del mercato del lavoro sono generalmente insufficienti per agire su fenomeni strettamente congiunturali, a meno che non tratti di provvedimenti avviati con precise finalità di governo della fase recessiva. In presenza di una riforma che ha carattere strutturale, le tendenze registrate riflettono sia la particolare fase congiunturale e il basso clima di fiducia degli operatori del mercato che l'impatto delle modifiche normative.

2.2 Attivazioni e cessazioni di contratti di lavoro

I dati ricavati dal Sistema Informativo CO, disponibili fino a novembre 2012, confermano, su base destagionalizzata, la flessione del numero di attivazioni di nuovi contratti di lavoro dalla primavera dell'anno (fig. 2). Dal mese di giugno si registrano, a novembre 2012, oltre 100mila attivazioni in meno, con una diminuzione percentuale media mensile pari al 2,4%.

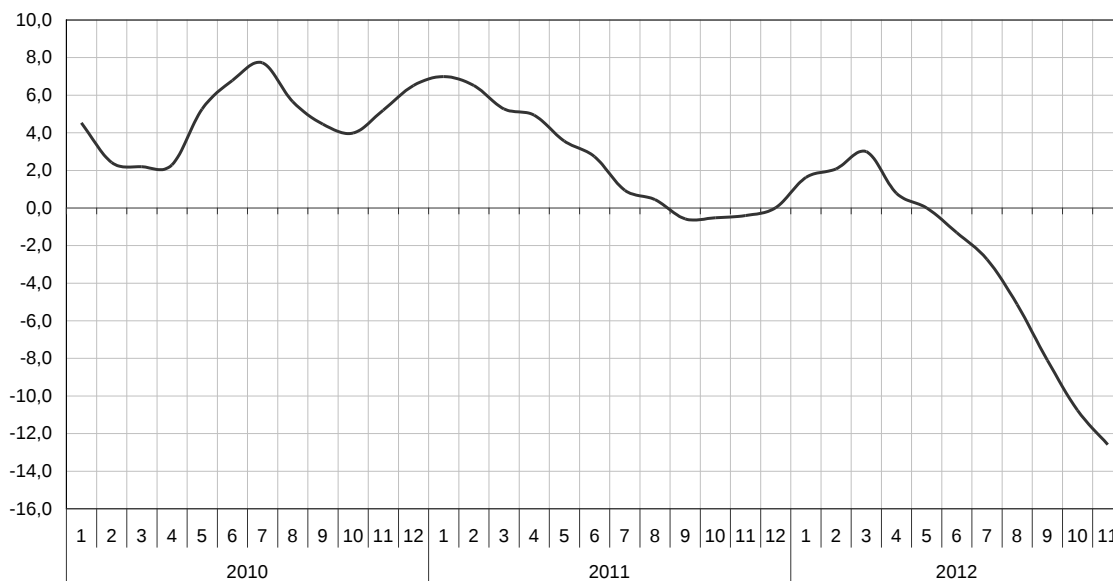
L'andamento negativo delle attivazioni è particolarmente evidente dalla variazione tendenziale (fig. 3) che segna l'avvio del trend nel maggio del 2012 e il mantenimento inalterato della diminuzione fino al mese di novembre, ultimo mese di osservazione disponibile.

Fig. 2 Andamento del numero di avviamenti: 1/2009-11/2012
(Dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

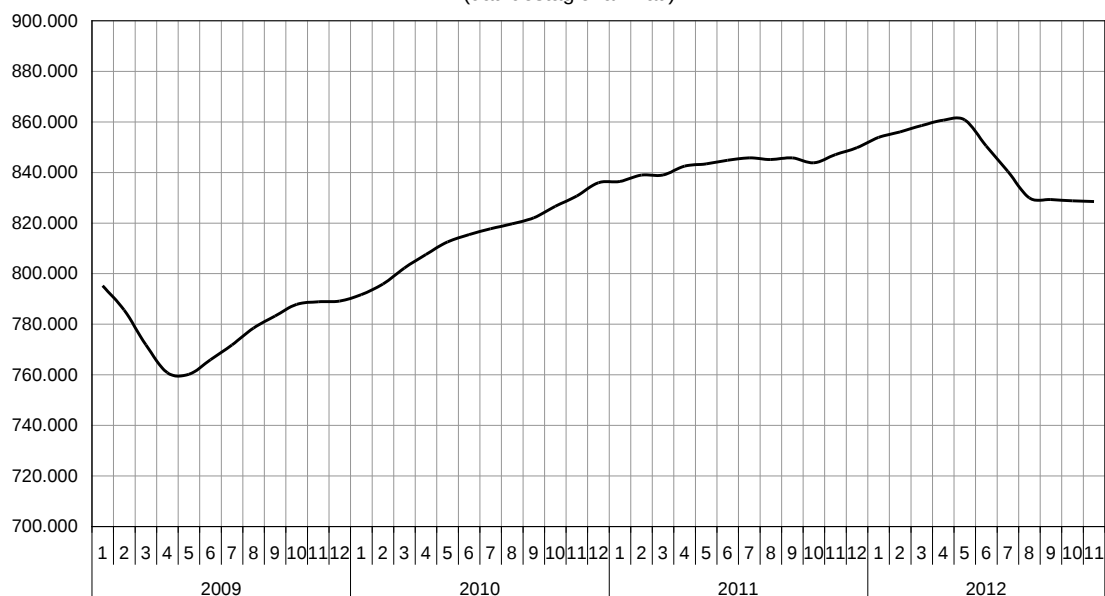
Fig. 3 Variazione tendenziale del numero di avviamenti: 1/2009-11/2012
(Dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La marcata riduzione degli avviamenti trova, in termini assoluti, una altrettanto evidente contrazione delle cessazioni (fig. 4), che da maggio 2012 diminuiscono di oltre 30.000 unità in ragione di una contrazione generalizzata dell'intera dinamica del mercato del lavoro.

Fig. 4 Andamento delle cessazioni*: 1/2009-11/2012
(dati destagionalizzati)



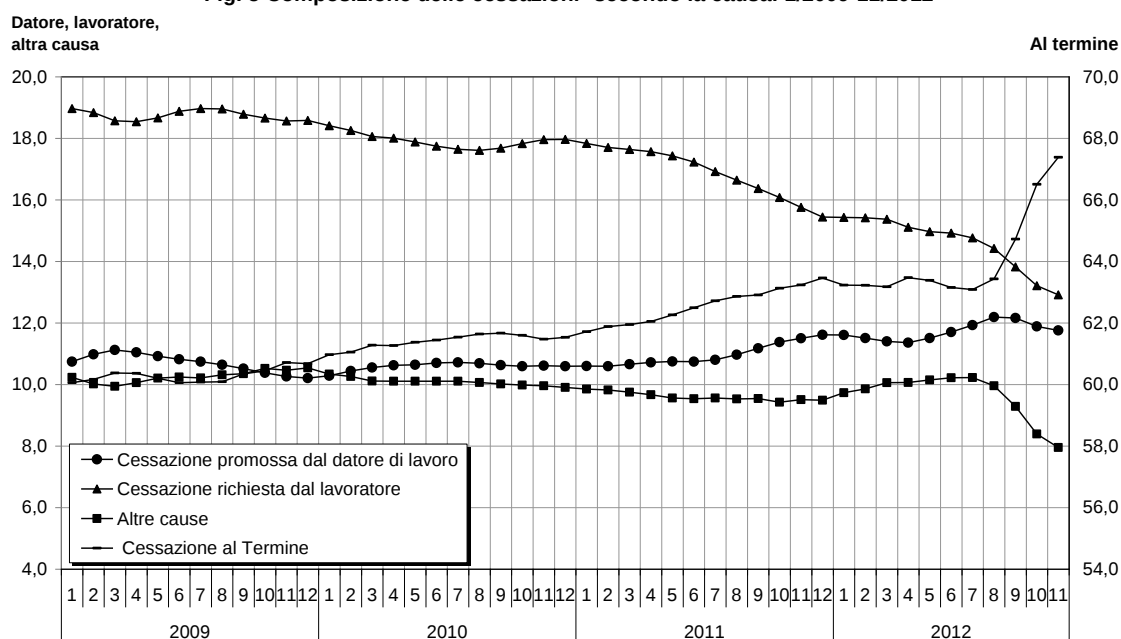
*) Contratti a tempo determinato, indeterminato, a progetto e di apprendistato

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Si osservi come la riduzione del numero di cessazioni di rapporti di lavoro avviata nel maggio del 2012 sia sovrapponibile a quanto avvenuto nella prima metà del 2009, quando la dinamica della crescita ha raggiunto i valori negativi più bassi. Dal mese di agosto 2012 tale riduzione subisce un vistoso rallentamento, presumibilmente riconducibile anche alla tendenza delle

imprese a mantenere attivi rapporti di lavoro in un'ottica conservativa, dovuta alla disciplina transitoria prevista dalla legge 92/2012. La disaggregazione delle cessazioni secondo la causa (fig. 5) rivela inoltre che il peso relativo delle interruzioni volute dal datore di lavoro - che cresce dal 2009 in coerenza con la contrazione occupazionale determinata dalla crisi economica - dal mese di luglio 2012 inverte la tendenza alla crescita e diminuisce fino al mese di novembre, confermando la tendenza a preservare i rapporti di lavoro attivati prima del varo della Riforma.

Fig. 5 Composizione delle cessazioni* secondo la causa: 1/2009-11/2012



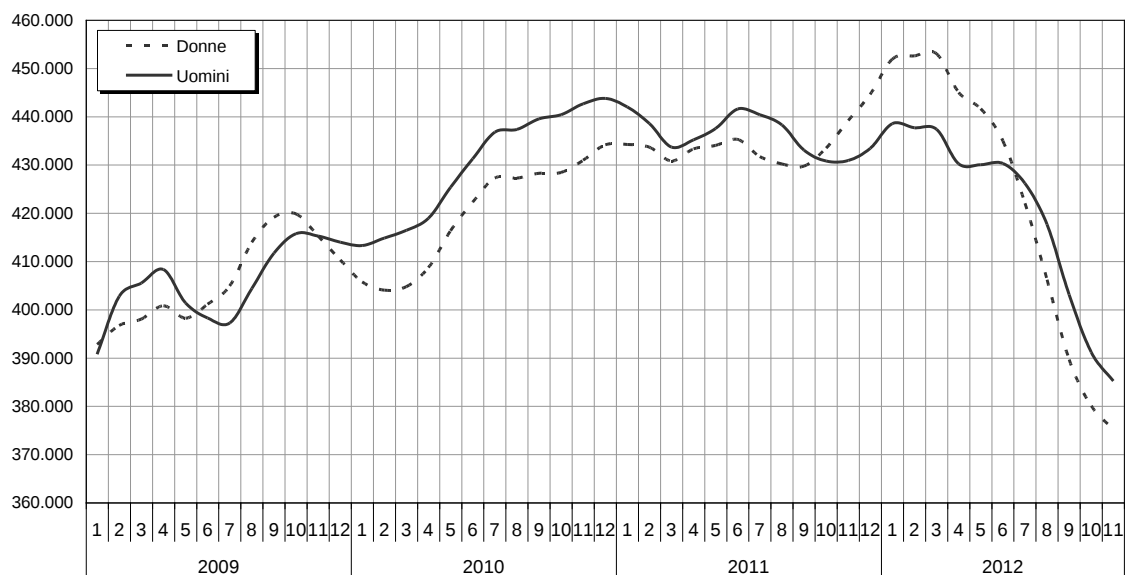
*) Contratti a tempo determinato, indeterminato, a progetto e di apprendistato

Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Dal lato del lavoratore è evidente come la difficoltà di ricollocarsi sul mercato del lavoro abbia inciso in maniera determinante sulle scelte degli occupati, attraverso una riduzione progressiva del peso relativo alle cessazioni per volontà del lavoratore, che rimane decrescente in maniera quasi costante dal 2009. Aumenta, inoltre, la quota di cessazioni per naturale scadenza del contratto che, come verrà meglio illustrato in seguito, è in buona parte determinata da un addensamento della distribuzione dei contratti a tempo determinato (che rappresentano circa il 63% del totale degli avviamenti) su durate contrattuali non superiori al mese.

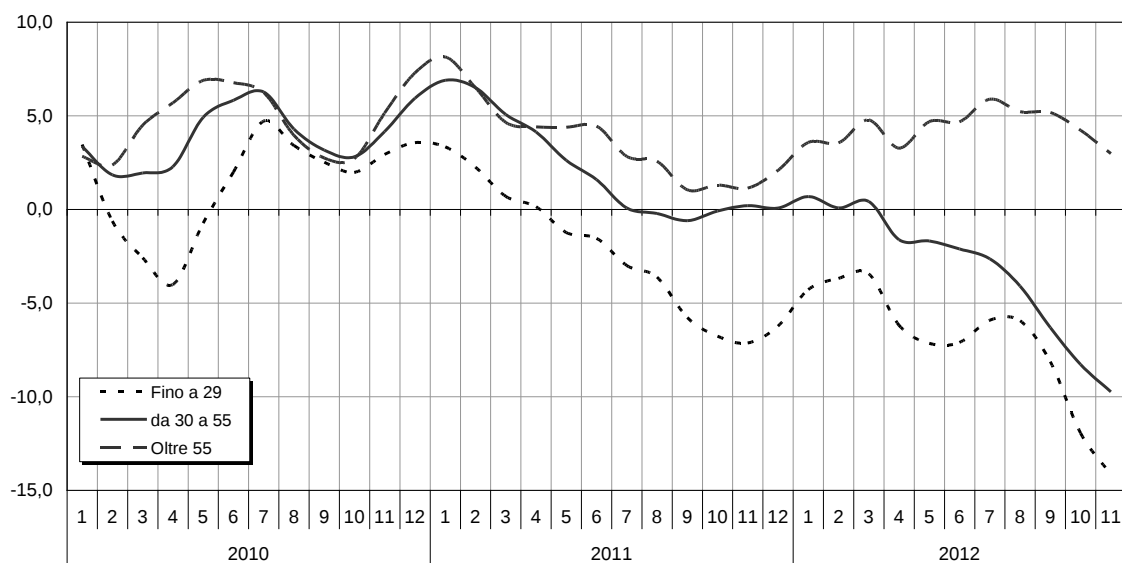
L'analisi secondo la disaggregazione per genere evidenzia la flessione delle attivazioni sia per gli uomini che per le donne, con una maggiore tenuta della componente femminile nel primo semestre 2012 (fig. 6) e una flessione più accentuata nel secondo.

Fig. 6 Andamento degli avviamenti secondo il genere: 1/2009-11/2012
(Dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Fig. 7 Tasso di variazione tendenziale degli avviamenti secondo l'età: 1/2010-11/2012
(Dati destagionalizzati)



Escluso il lavoro intermittente

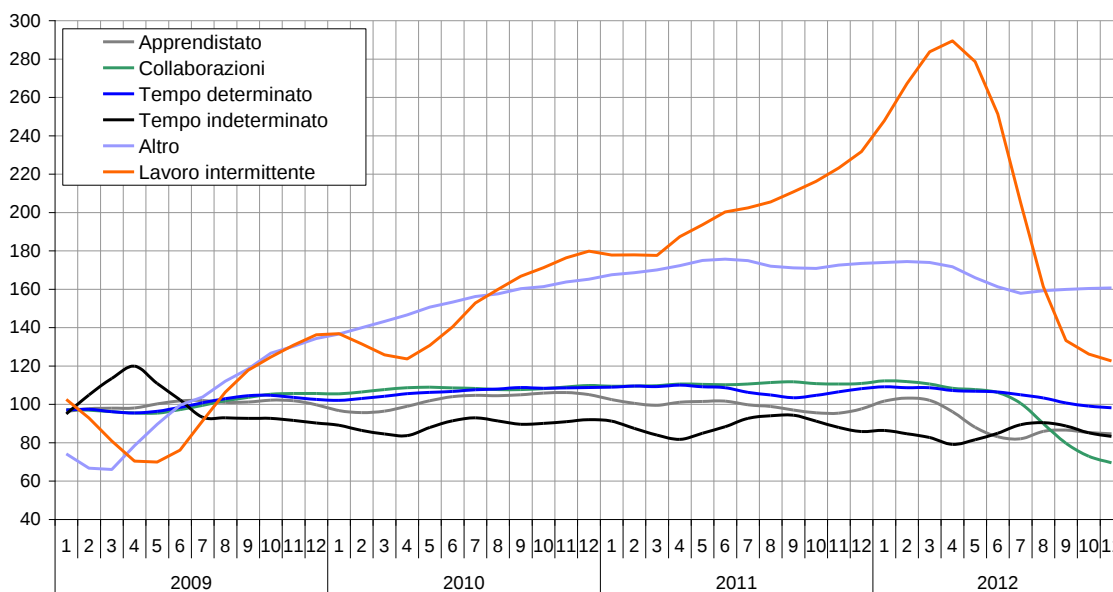
Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La disaggregazione secondo l'età, osservata tramite le variazioni tendenziali (fig. 7), rivela come la componente giovanile della forza lavoro abbia subito una riduzione degli avviamenti (-27.000, dato destagionalizzato) in ragione più che proporzionale rispetto al totale della popolazione. Tale elemento è strutturale al mercato del lavoro italiano, dove i giovani sono generalmente più esposti alle variazioni di congiuntura. Va notato, inoltre, come anche la componente adulta abbia subito un decremento significativo a partire da giugno 2012.

3. Dinamica secondo la tipologia di contratto

Le analisi riportate, riferite ad un periodo di quattro mesi dalla Riforma impongono una certa cautela nell'attribuire le evidenze alle modifiche normative introdotte dalla legge 92. Inoltre l'aggravarsi dello scenario congiunturale registrato nel corso del 2012, oltre a deprimere l'andamento complessivo delle attivazioni di contratti di lavoro, non consente, come accennato, di evidenziare chiaramente gli effetti riconducibili direttamente alla Riforma, se non limitatamente ad alcune differenze riscontrate tra i diversi istituti contrattuali.

Fig. 8 Avviamenti per tipo di contratto: numeri indici
(base=media 2009, dati destagionalizzati)

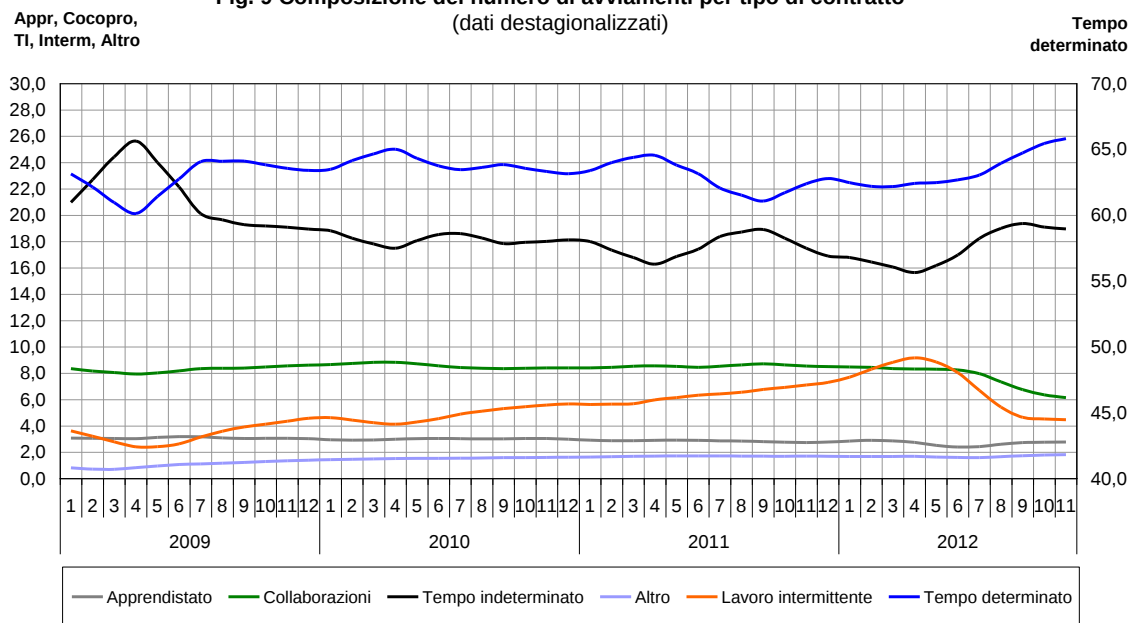


Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le modifiche contestuali apportate a numerosi istituti contrattuali hanno alterato il costo-opportunità da parte della domanda di lavoro nell'utilizzo delle diverse forme di lavoro, provocando una redistribuzione nella composizione interna delle attivazioni. Al di là del deterioramento del quadro economico e della diminuzione generalizzata degli avviamenti, alcune modifiche osservate nella composizione secondo le diverse tipologie di contratto sembrano precedere nella direzione voluta dalla legge 92⁵.

⁵ Non tutte le misure previste dalla Riforma sono visibili nel periodo analizzato: alcune modifiche previste dalla lg.92/2012 sono operative dal gennaio del 2013. Inoltre non tutti gli effetti osservati sono dovuti esclusivamente alla Riforma: alcune evidenze sono riconducibili al Testo Unico sull'apprendistato, entrato in vigore nell'aprile del 2012.

Fig. 9 Composizione del numero di avviamenti per tipo di contratto
(dati destagionalizzati)

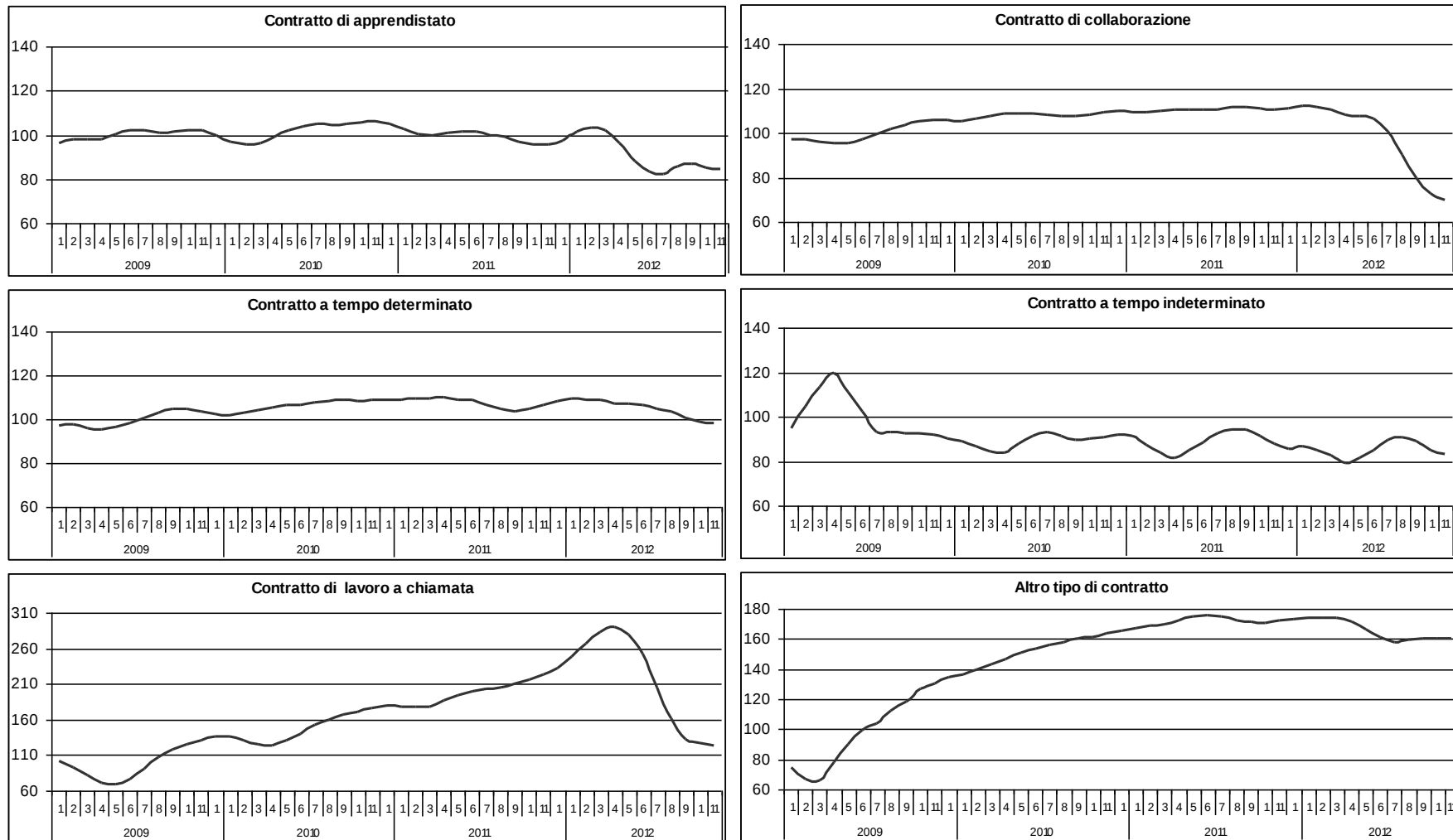


L'analisi secondo la forma di contratto (condotta, al netto dei fattori di stagionalità, tramite numeri indici con base=media 2009, fig. 8) evidenzia un lieve rallentamento della diminuzione degli avviamenti con contratto di lavoro intermittente, che dopo la brusca flessione avviata a partire dal mese di maggio (- 43.000 dal mese di maggio), mostra l'avvio di un presumibile assestamento sui livelli medi della prima metà del 2010. Dopo le modifiche legislative, il lavoro a chiamata, in assenza di contratti collettivi, non può essere più utilizzato per periodi predeterminati dell'anno (fine settimana, ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali), ma solo con finalità di inserimento lavorativo di particolari *target* soggettivi (ora over 50 e under 24).

Una seconda conferma viene dalla diminuzione delle attivazioni di contratti di collaborazione, che conservano, anche nei mesi di ottobre e novembre 2012, la tendenza alla diminuzione avviata nel mese di luglio, (- 21.000 da luglio, pari a un terzo del volume degli avviamenti). Il decremento degli avviamenti di questi istituti contrattuali sembra corrispondere alle modifiche disciplinari volte a contrastarne un uso improprio.

Al di là dell'analisi degli andamenti del numero di attivazioni delle singole forme di contratto il loro peso relativo sul totale delle attivazioni (fig. 9) risulta modificato, in alcuni casi anche sensibilmente, a partire dal luglio 2012. Si evidenzia, da un lato, l'aumento dell'incidenza dei contratti a tempo determinato e dell'apprendistato e, dall'altro, la riduzione della quota dei contratti a progetto e del lavoro a chiamata. La maggiore incidenza dei contratti a termine e la parallela diminuzione del peso relativo del lavoro parasubordinato sembrano suggerire l'avvio di un processo di sostituzione tra le due forme di lavoro, come auspicato dalla Riforma, che aveva tra i suoi obiettivi quello di scoraggiare l'utilizzo del contratto a progetto per prestazioni più prossime al lavoro subordinato. Il contratto di apprendistato sembra aver recuperato, in termini d'incidenza relativa, la flessione del periodo maggio-agosto 2012, dovuta alla fase di transizione dopo il varo del Testo Unico (d. lgs. n. 167/2011). Anche in questo caso il recupero di posizioni dell'apprendistato è in armonia con gli obiettivi della Riforma.

Fig. 10 Andamento degli avviamenti secondo la forma di contratto: 01/2009-09/2012, numeri indici (base=media 2009), dati destagionalizzati



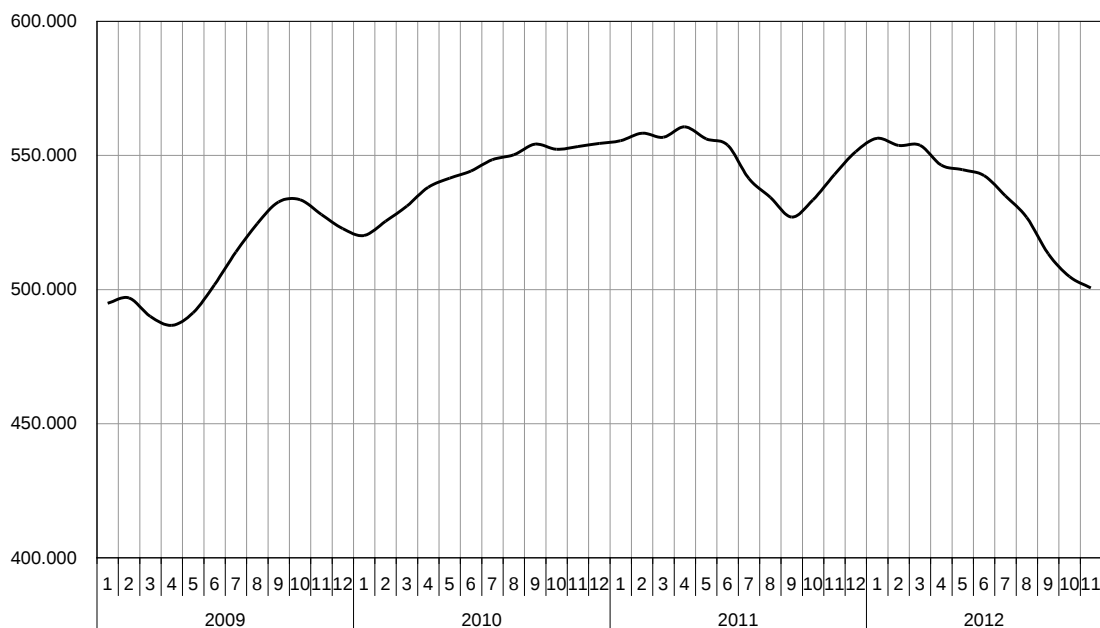
Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

3.1 Tempo determinato

I flussi assoluti relativi agli avviamenti con contratto a tempo determinato, dopo la leggera ripresa registrata nella seconda metà del 2011, confermano anche negli ultimi mesi del 2012 la contrazione iniziata all'inizio dell'anno (-56.000, pari al 10% del volume di avviamenti a gennaio 2012), riportandosi su valori prossimi a quelli del giugno 2009 (fig. 11). Stante il peggioramento del clima economico, che pesa in senso negativo sulle decisioni di assunzione delle imprese, la liberalizzazione del primo contratto a termine di durata fino a 12 mesi, introdotto dalla legge n. 92 (c.d. regime a-causale) non sembra aver prodotto effetti di rilievo. Il clima di generalizzata sfiducia ha portato ad una contrazione dei contratti a tempo determinato nel loro complesso, toccando solo parzialmente le assunzioni di brevissima durata e incidendo, invece, pesantemente su quelli che interessano archi temporali più ampi.

La riduzione degli avviamenti con contratto a tempo determinato è stata, infatti, accompagnata da una modifica della composizione secondo la durata in favore dei rapporti di lavoro inferiori ad un mese che, da metà del 2010, diventano progressivamente la tipologia maggiormente utilizzata (fig. 12). A novembre del 2012 il 44,6% del totale degli avviamenti con contratti a termine non superava i 30 giorni, vale a dire 5 punti percentuali in più rispetto allo stesso mese del 2009.

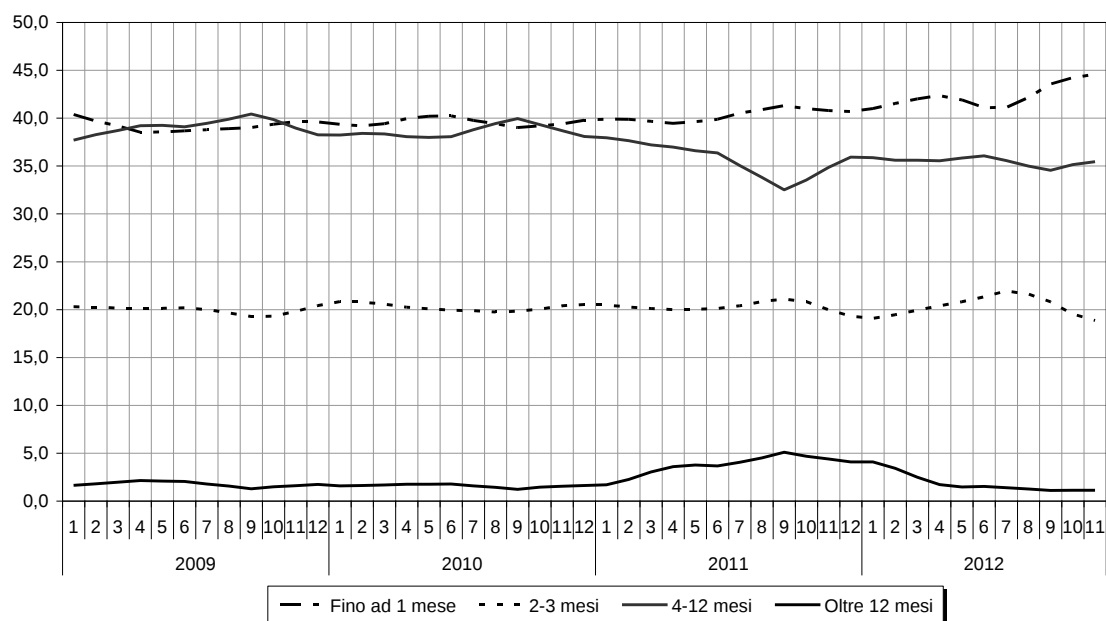
Fig. 11 Andamento degli avviamenti a tempo determinato, 1/2009- 11/2011
(dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Al contempo, si è andata progressivamente allargando la distanza rispetto all'incidenza sul totale dei contratti di durata intermedia (4-12 mesi) che, a novembre 2012, presentavano una distanza di nove punti percentuali rispetto alla classe di durata più breve (fig. 12), per quanto negli ultimi due mesi considerati nell'analisi le imprese sembrano riorientare parte della domanda di lavoro verso tale tipologia di contratti. Sostanzialmente stabile, almeno fino a novembre del 2012 è la quota di assunti con contratti compresi tra i due e i tre mesi, con percentuali che oscillano intorno al 20%, ma che a novembre 2012 segnano una riduzione piuttosto marcata. Rimangono, infine, del tutto marginali le percentuali relative ai contratti di durata superiore ai 12 mesi, pari a poco più dell'1% del totale degli avviamenti a tempo determinato registrati nel novembre del 2012.

Fig. 12 Composizione degli avviamenti a tempo determinato secondo la durata del contratto: 01/2009-11/2013 (dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Fig. 13 Andamento di cessazioni e avviamenti a tempo determinato: 1/2009-11/2012 (dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

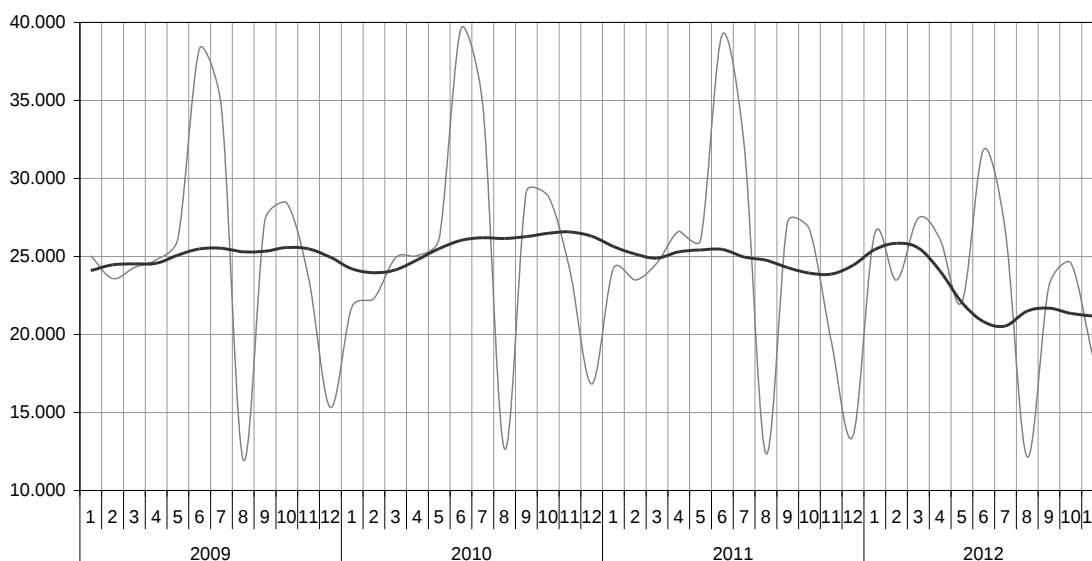
D'altro canto, l'aumento del peso relativo dei contratti a tempo determinato di brevissima durata ha concorso in maniera rilevante all'aumento, in termini relativi, delle cessazioni per scadenza del termine. Un incremento dei contratti di durata inferiore ad un mese comporta infatti una diminuzione della probabilità che un contratto venga interrotto prima della sua scadenza naturale e un corrispondente aumento della quota di contratti che giungono alla scadenza naturale. La combinazione tra tale fenomeno e la riduzione nei flussi degli avviamenti ha fatto sì

che da settembre 2012 il volume dei nuovi contratti risultasse inferiore a quello delle cessazioni (fig. 13).

3.2 Apprendistato

Il trend pressoché costante degli avviamenti mensili in apprendistato per le annualità 2009, 2010 e 2011, attestato intorno ai 25.000 avviamenti mensili su base destagionalizzata, subisce importanti modificazioni nel corso del 2012. Nel primo trimestre il numero degli avviamenti in apprendistato cresce in maniera proporzionale all'incremento del totale degli avviamenti e conseguentemente la quota percentuale di avviamenti in apprendistato rimane sui valori del 2011. Tra aprile e luglio gli avviamenti in apprendistato registrano una marcata diminuzione. Tale andamento può essere correlato alla piena entrata in vigore della normativa del decreto legislativo n. 167/2011 (dal 25 aprile), con la conseguente possibilità di procedere alle assunzioni solo nei settori che hanno definito una nuova disciplina. A questo effetto – di durata limitata dal momento che in poco tempo vengono stipulati numerosi accordi e contratti collettivi – se ne affianca probabilmente un altro, di durata maggiore: l'incertezza sull'applicazione del nuovo quadro normativo “riduce” la propensione all'utilizzo del contratto di apprendistato per l'avviamento dei giovani.

Fig. 14 Andamento degli avviamenti dei contratti di apprendistato: 01/2009-11/2012
(dati grezzi e destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel periodo compreso fra agosto e novembre il dato destagionalizzato delle assunzioni in apprendistato fa segnare una leggera ripresa e si mantiene pressoché costante nel quadrimestre, su valori di circa 21.000 avviamenti mensili. In un contesto generale in cui il totale degli avviamenti risulta in progressivo decremento, il peso percentuale degli avviamenti in apprendistato sul totale ritorna progressivamente ai livelli dell'anno precedente. Il riassetto delle assunzioni in apprendistato sulla quota percentuale del totale degli avviamenti registrata negli anni precedenti sembrerebbe indicare l'esaurirsi del fenomeno di transizione all'utilizzo del “nuovo apprendistato”, determinato dalla piena entrata in vigore del Testo Unico.

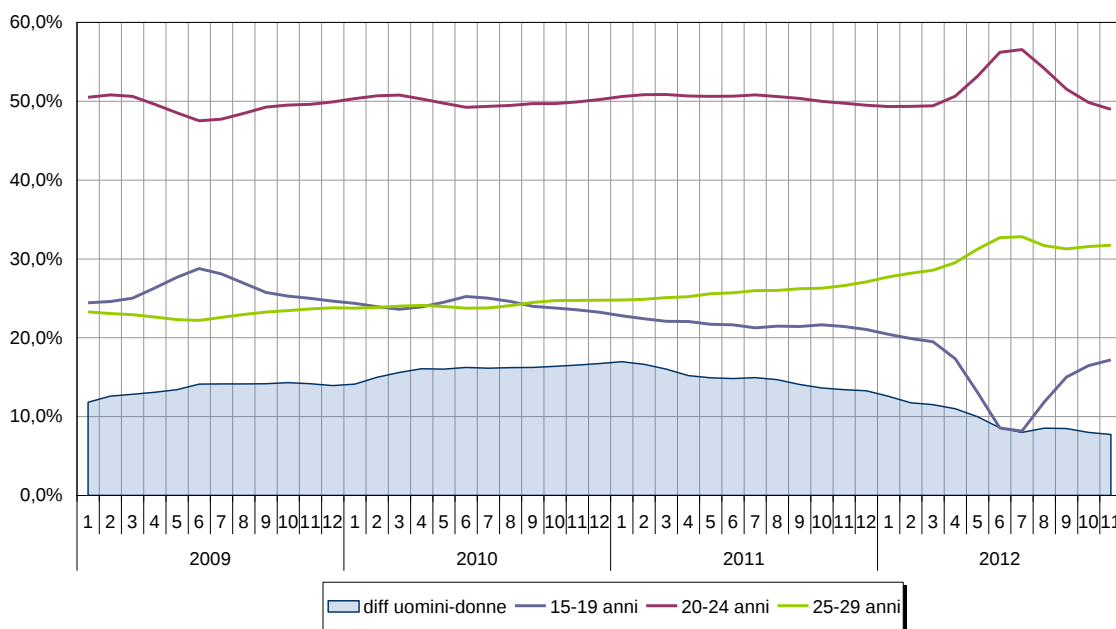
Approfondendo l'analisi sul 2012, la disaggregazione per età mette in evidenza una contrazione particolarmente pronunciata degli avviamenti dei giovani nella fascia d'età 15-19 anni nel quadrimestre aprile-luglio (fig. 15). Nel luglio del 2012 tale fascia d'età raggiunge la quota

percentualmente più bassa, attestandosi all'8,1% del totale degli avviamenti in apprendistato, corrispondente in valore assoluto a 1.672 giovani coinvolti. Si pensi che nel gennaio 2009 la quota percentuale per tale classe di età era pari al 24,4% e a gennaio 2012 si registrava ancora il 20,4%.

Proprio il dato di gennaio 2012 dimostra che tale contrazione solo in parte è ascrivibile al trend di progressivo innalzamento dell'età media degli assunti in apprendistato che si registra ormai da anni e che risulta nella figura 15 osservando il trend crescente della componente della popolazione dei 25-29enni sul totale degli avviamenti.

Un ulteriore elemento che può aver contribuito a “deprimere” gli avviamenti in apprendistato nella fascia d'età 15-19enni, a partire da aprile, con l'entrata in vigore del Testo Unico, è il venire meno dell'apprendistato ex. L. 196/97⁶ - rimasto in vigore per l'assunzione dei minorenni, in mancanza dell'implementazione dell'art. 48 del d.lgs. 276/03 - sostituito dal nuovo “apprendistato per la qualifica e/o il diploma professionale” ancora da regolamentare in gran parte delle Regioni e quindi da avviare.

Fig. 15 Composizione degli avviamenti in apprendistato secondo la classe di età e differenza % di genere (dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Continuando nell'approfondimento dei dati sugli avviamenti in apprendistato, la composizione di genere evidenzia alcune modificazioni intercorse nel 2012. In particolare, la quota femminile recupera posizione rispetto agli anni precedenti (fig. 15)⁷ e a novembre raggiunge un peso del 46,1%, contro il 44,1% di gennaio 2009.

La ripresa della componente femminile nel corso del 2012 è correlata in parte alla variazione registrata sull'età, visto che le componenti più giovani della popolazione sono generalmente a più ampia presenza maschile. L'aumento della propensione all'assunzione di giovani donne in apprendistato o, meglio, la minore contrazione relativa delle assunzioni “femminili”, potrebbe

⁶ Tale forma di apprendistato trovava applicazione in mancanza dell'implementazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, di cui all'art. 48 del Dlgs. 276/2003 (di attuazione della legge Biagi).

⁷ Nella Figura 15 la disaggregazione per genere degli avviamenti in apprendistato è rappresentata in termini di differenza percentuale fra uomini e donne.

essere ascritta anche ad un impatto diverso della contrazione dell'occupazione nei settori economici.

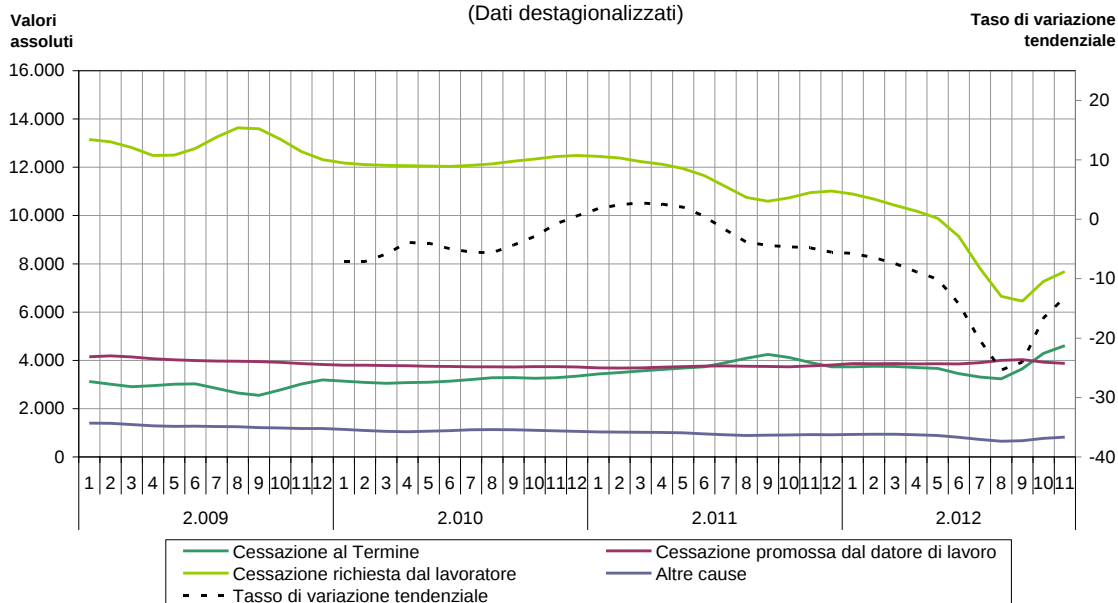
Le cessazioni diminuiscono nel corso del 2012, in particolare tra il mese maggio e settembre. Tale andamento si riscontra sia sui valori assoluti, che nel peso percentuale dell'apprendistato sul totale delle cessazioni. In generale, il quadro complessivo che ne scaturisce sembra correlare positivamente la riduzione delle cessazioni alla contrazione degli avviamenti.

È noto infatti che l'apprendistato è un contratto che si caratterizza per una ampia "volatilità", ovvero per una percentuale rilevante di interruzioni ante-termine, ascrivibili spesso ad una scelta del lavoratore. Il peggioramento del quadro economico complessivo, con il conseguente inasprimento delle difficoltà occupazionali nel 2012, può aver costituito un freno alle uscite volontarie dei lavoratori.

Un riscontro di tale ipotesi viene dalla disaggregazione delle cessazioni per motivazione. Le cessazioni ascrivibili al lavoratore perdono progressivamente peso nel corso del 2012, passando dal 55% di gennaio al 45% di novembre. La contrazione diventa particolarmente forte a partire dal mese di luglio.

Parallelamente cresce il peso delle altre motivazioni: i) quelle ascrivibili al datore di lavoro passano dal 19,9% di gennaio 2012 al 22,8% di novembre, con un picco del 27% registrato nei mesi di agosto e settembre; ii) anche le cessazioni al termine del contratto aumentano: si tratta di quei rapporti di apprendistato che non proseguono in un contratto a tempo indeterminato, dal momento che interviene un "recesso" da parte dell'impresa. Questo dato, ancorato al 15-16% nel 2009 e 2010, cresce fino al 21,8% (settembre) nel 2011 e a novembre 2012 raggiunge il 27,2%.

Fig. 16 Andamento delle cessazioni dei contratti di apprendistato: 09/2011-09/2012, valori assoluti e tasso di variazione tendenziale
(Dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

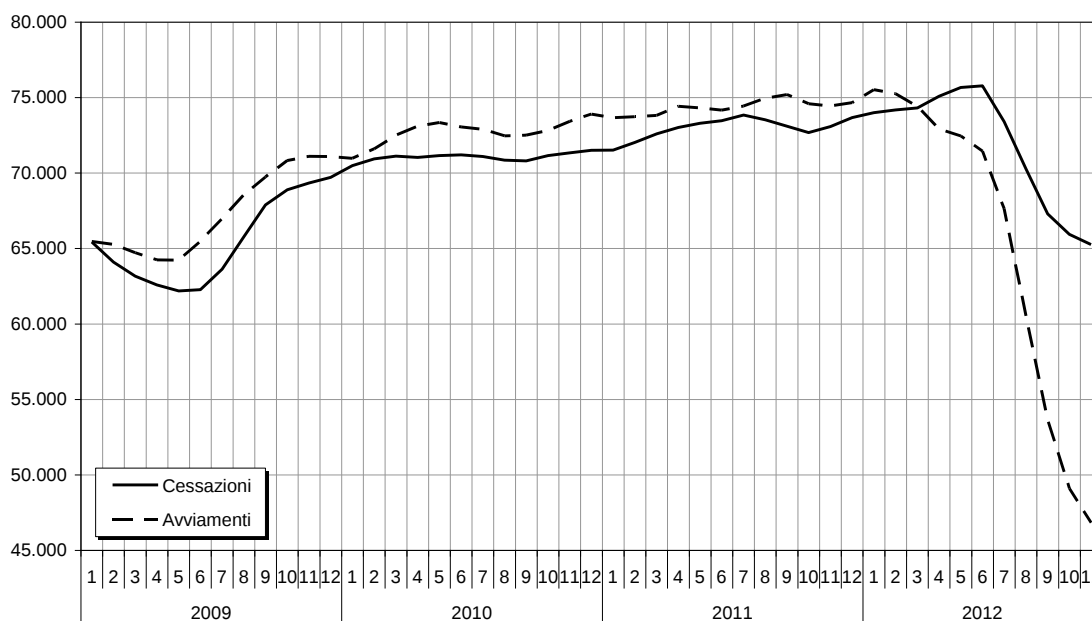
Anche in questo caso si può ipotizzare che il peggioramento del quadro economico-occupazionale non abbia consentito alle imprese di trasformare a tempo indeterminato i contratti di apprendistato giunti a scadenza.

3.3 Contratto a progetto

Le attivazioni con contratto di lavoro a progetto diminuiscono a novembre 2012, su base destagionalizzata, di quasi 21mila unità dal mese di luglio (fig. 17) con una flessione percentuale superiore al 30%.

Sembra che i vincoli imposti dalla normativa all'utilizzo del lavoro parasubordinato, con l'obiettivo di contenerne un uso improprio, abbiano avuto l'effetto di far diminuire drasticamente i nuovi contratti a progetto. In termini relativi gli avviamenti di lavoro parasubordinato diminuiscono più che proporzionalmente rispetto al lavoro a tempo determinato: tale elemento suggerisce che, pur in un quadro di contrazione generalizzata del numero assoluto di attivazioni di nuovi rapporti di lavoro, parte dei mancati avviamenti di contratti a progetto siano stati sostituiti in qualche misura da lavoro subordinato a termine. Le due forme di lavoro, in termini di composizione, divergono sistematicamente dal luglio 2012, come già accennato: l'incidenza degli avviamenti con contratto di lavoro subordinato a termine passa del 63,1% al 65,8%, mentre il peso del contratto a progetto perde quasi due punti percentuali passando dall'8% al 6,2%. Tali elementi consentono di supporre che si sia avviata una modifica, indotta dalla Riforma, nel comportamento dei datori di lavoro, in termini di travaso tra le due forme di contratto e che l'effetto di sostituzione abbia riguardato la quota marginale dei contratti di lavoro parasubordinato più prossimi al lavoro dipendente. Un segnale in tal senso, non certo probante ma meramente indicativo, viene dall'analisi degli avviamenti ripartiti secondo la classe di età.

Fig. 17 Andamento di cessazioni e avviamenti di contratti a progetto: 1/2010-11/2012
(dati destagionalizzati)



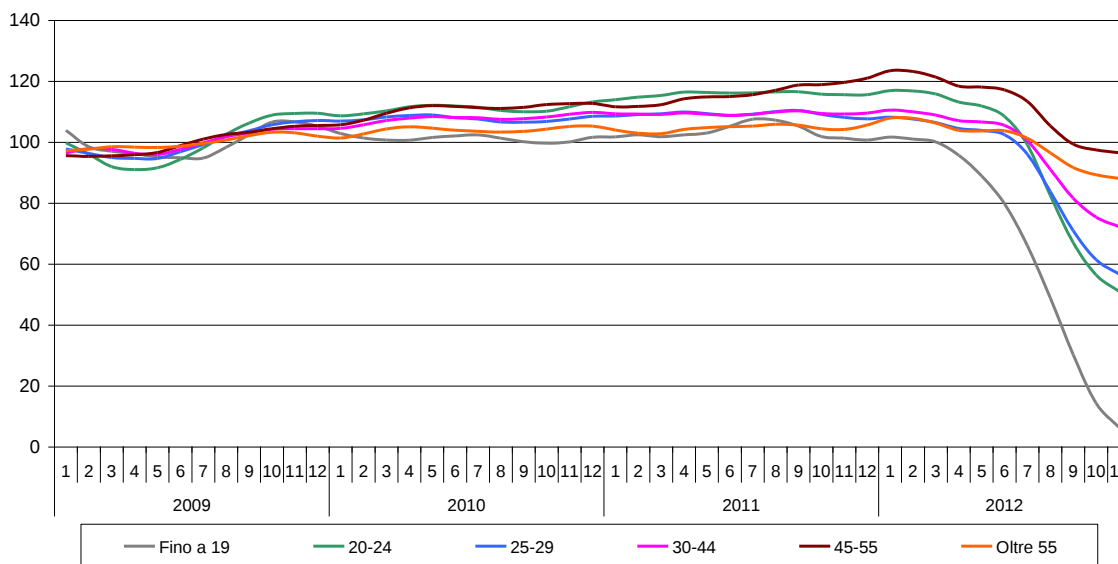
Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La disaggregazione per età pone in evidenza che la flessione degli avviamenti è, in termini relativi, più elevata per i giovani (fig. 18) e decresce al crescere dell'età dei lavoratori. Da altre fonti⁸ si ricava che per le classi più giovani le modalità di esecuzione della prestazione

⁸ Da elaborazioni su dati Istat Forze di lavoro (anno 2011) risulta che il 74,1% dei collaboratori in età compresa tra 15 e 24 anni svolge la propria prestazione presso la sede del datore di lavoro, a fronte del 70,7% del totale dei collaboratori e che il 67,5% dei giovani non decide autonomamente l'orario di lavoro a fronte del 50,7% del totale.

lavorativa dei collaboratori sono più prossime al lavoro subordinato, rispetto al totale dei collaboratori. Pertanto la maggiore flessione nelle classi di età più basse sembra in qualche misura correlata con l'entrata in vigore della Riforma che, tra l'altro, esclude la possibilità di stipulare contratti di lavoro a progetto per lo svolgimento di mansioni esecutive o ripetitive.

Fig. 18 Avviamenti di contratti a progetto secondo la classe di età
Numeri indici (base media 2009=100; dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In tal senso la Riforma sembra aver sortito l'effetto di scoraggiare un certo utilizzo improprio del lavoro parasubordinato.

Un effetto simile è da attribuire alla norma della l. n. 92 che impone che i compensi minimi dei collaboratori siano agganciati alla contrattazione collettiva nazionale. Numerosi studi hanno infatti dimostrato che a parità di profilo della prestazione lavorativa il compenso dei collaboratori cresce con l'età. Pertanto aver fissato una soglia di corrispettivo finanziario minimo rispetto alla prestazione erogata comporta un maggiore incremento del costo del lavoro, a parità di prestazione, per la componente più giovane dei collaboratori, con l'effetto di ridurre in misura maggiore gli avviamenti per le classi di età più basse.

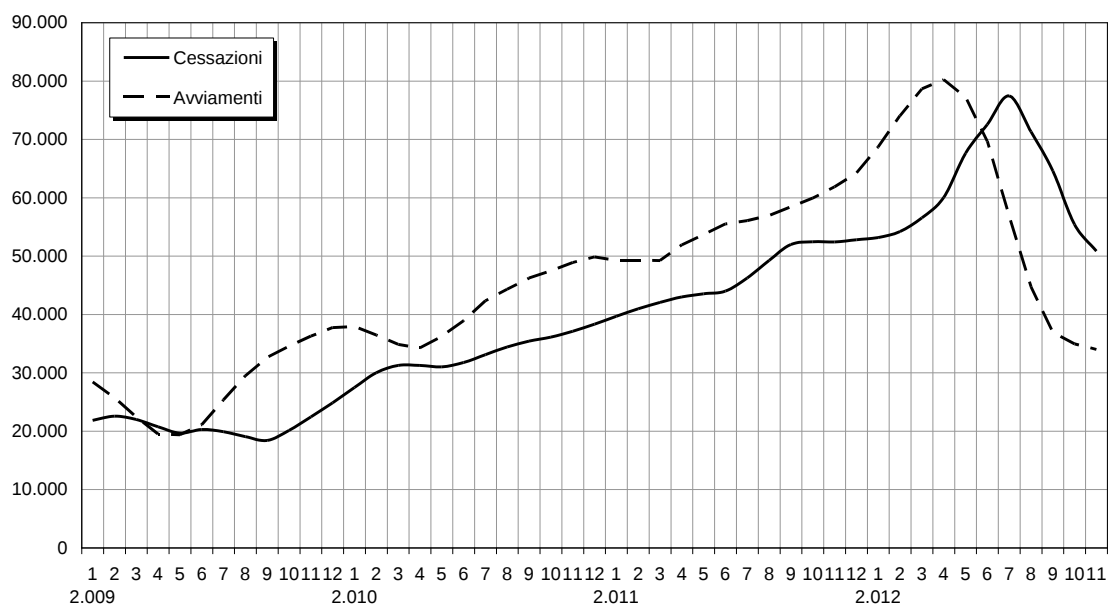
A ciò si aggiunga che, come si dirà anche per il lavoro a chiamata, alla diminuzione degli avviamenti con tale tipologia, ha corrisposto una diminuzione delle cessazioni. Tale effetto è probabilmente da ricondurre alla disciplina transitoria che consente di conservare i contratti già stipulati anche se incompatibili con la nuova disciplina. In altre parole, l'ultrattività della vecchia normativa garantita dalla disciplina transitoria può aver orientato le imprese a non recedere, ma a conservare, i contratti già stipulati.

3.4 Lavoro a chiamata

Si conferma la decisa flessione degli avviamenti con contratto di lavoro a chiamata (fig. 19), con una stabilizzazione negli ultimi due mesi considerati, ottobre e novembre 2012, dovuta all'entrata in vigore del nuovo regime che, da un lato, ne esclude, in assenza di contratti collettivi, l'uso per causali oggettive (periodi predeterminati dell'anno) ma solo per causali soggettive (soggetti fino a 25 anni e oltre 55 anni) e, dall'altro, impone l'obbligo di comunicazione della chiamata, limitando il possibile utilizzo improprio dell'istituto.

Tale flessione si accompagna ad una altrettanto decisa contrazione delle cessazioni per tale tipologia di contratto a far data dall'entrata in vigore della riforma. Come visto per il lavoro a progetto, anche qui la disciplina transitoria, che consente di mantenere in vita i contratti già stipulati fino al luglio 2013, ha indotto le imprese a non recedere dai contratti in essere.

Fig. 19 Avviamenti e cessazioni di contratti di lavoro a chiamata 1/2009- 11/2012
(dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nota metodologica

L'analisi è stata condotta sui dati forniti dal “*Sistema informativo C.O.*”, che raccoglie le comunicazioni obbligatorie effettuate on-line dai datori di lavoro e acquisite presso la Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali. Tale scelta è motivata dalla tempestività di tale fonte, che al momento, risulta aggiornata, con dati consolidati, fino al mese di settembre 2012.

L'impianto analitico delle elaborazioni sui dati ricavati dal sistema CO si basa su una preventiva operazione di destagionalizzazione dei dati⁹. In tal modo è stato possibile osservare il trend nel tempo degli aggregati di interesse e identificare quanto avvenuto nei pochi mesi immediatamente successivi il varo della riforma. Diversamente, il marcato carattere di stagionalità dell'utilizzo di specifiche tipologie di contratto, nonché della composizione in ordine a caratteristiche sia demografiche (genere, età, regione di residenza) che dell'occupazione (durata prevista ed effettiva del rapporto di lavoro, settore di attività economica, professione), avrebbe impedito l'osservazione di eventuali discontinuità nelle serie storiche, riconducibili alle modifiche normative.

L'utilizzo dei dati sulle comunicazioni obbligatorie impone alcune considerazioni di carattere metodologico al fine di interpretare correttamente i risultati ottenuti. In primo luogo i dati si riferiscono ad un sottoinsieme non esaustivo delle tipologie disciplinate dalla legge¹⁰ pur rappresentando una quota molto elevata di queste, le tipologie considerate potrebbero non rendere visibili eventuali effetti di sostituzione di forme contrattuali con altre non contemplate nell'analisi. Inoltre i dati riportano i flussi di attivazioni, cessazioni e sono riferiti pertanto ad eventi e non ad individui. Ciò impedisce una lettura unitaria con gli usuali indicatori del mercato del lavoro (tassi di occupazione e di disoccupazione, tassi di transizione tra forme di lavoro, tassi di turnover, ecc.), dal momento che una variazione del flusso di eventi ricavato dai dati sulle CO non si traduce necessariamente in una variazione dello stock di individui, né è confrontabile con un flusso riferito ad individui. Pertanto la lettura dei dati deve riferirsi alle modifiche nei comportamenti della domanda di lavoro, che possono riflettersi in modo diverso sulle dinamiche riferite ad individui.

Inoltre la Riforma prevede una messa in opera dei singoli istituti dilazionata nel tempo. E' il caso ad esempio degli incentivi all'assunzione di donne e over50, o del contributo addizionale per i contratti non a tempo indeterminato, entrambi attivi solo dal gennaio 2013, mentre altre misure sono state immediatamente operative dal momento dell'entrata in vigore della legge. E' verosimile pertanto che gli effetti osservati tramite i dati riferiti ai quattro mesi immediatamente successivi al varo della legge 92 siano il risultato combinato di misure già vigenti e di reazioni attendistiche da parte della domanda di lavoro in attesa della completa operatività dell'intero provvedimento. Ad esempio è verosimile che una quota di avviamenti nel lavoro subordinato permanente di donne e over 50 sia stata dilazionata all'inizio del 2013 per usufruire degli incentivi all'assunzione appena menzionati.

Una questione ulteriore riguarda il periodo di riferimento dei dati disponibili in forma consolidata, limitato a novembre 2012. Una prima considerazione, di carattere metodologico, attiene al fatto che quanto osservato nel periodo mesi di agosto-novembre 2012 in merito agli andamenti destagionalizzati del numero di attivazioni e cessazioni, potrebbe subire modifiche in

⁹ La procedura di destagionalizzazione utilizza l'algoritmo a medie mobili (Makridakis, S., Wheelwright, S. C., and McGee, V. E. 1983. *Forecasting: Methods and Applications*, 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.) basato sul modello additivo. L'algoritmo estrae dalla serie grezza le componenti stagionale, erratica e trend-ciclo. La prima componente è stata utilizzata, per ciascuna serie, per verificare l'effettiva presenza di un modello stagionale mensile, mentre l'ultima componente, il trend-ciclo al netto della componente stagionale, è stata utilizzata come base per l'analisi. In futuro sarà possibile verificare l'utilizzo di procedure diverse basate sui modelli ARIMA, AutoRegressive Integrated Moving Average, (Brockwell, P. J., and Davis, R. A. 1991. *Time series: Theory and methods*, 2nd ed. New York: Springer-Verlag.).

seguito alla disponibilità di serie storiche più lunghe che, generalmente, tendono a stabilizzare i pattern di stagionalità dei punti più recenti delle serie. Inoltre le reazioni del mercato alla normativa sono visibili in un intervallo, limitato ad un periodo particolare dell'anno: è presumibile che gran parte degli effetti saranno visibili dal gennaio 2013, dal momento che – oltre, come già accennato, all'entrata in vigore di misure importanti della riforma – tale momento è successivo alla scadenza, concentrata nel mese di dicembre, dei contratti temporanei e coincide con la pianificazione annuale delle imprese. Inoltre la mancata disponibilità del mese di dicembre 2012 impedisce di avere un quadro esaustivo dell'anno, specialmente in merito alla scadenza di buona parte delle forme di lavoro principalmente in contratti a progetto e a tempo determinato. Riguardo il confronto con la precedente elaborazione occorre considerare che nel corso del 2012 il peggioramento del quadro congiunturale sembra aver modificato i pattern di stagionalità, complessi da stimare stante l'impossibilità di avere a disposizione una serie lunga. Inoltre nella precedente elaborazione i dati erano disponibili fino al mese di settembre, che rappresenta un picco di stagionalità molto particolare (ripresa del mercato dopo la pausa estiva); dal momento che l'algoritmo di destagionalizzazione incide sui valori estremi delle serie, con l'aggiunta di due mesi ulteriori le evidenze scaturite dalla precedente elaborazione potrebbero presentare qualche cambiamento. La procedura ha mostrato tuttavia una forte attendibilità, generando stime del trend ciclo sufficientemente robuste e coerenti con quanto già prodotto nella precedente analisi, limitata al mese di settembre.

Un elemento ulteriore riguarda gli effetti combinati di diverse misure, come ad esempio gli incentivi regionali all'occupazione. I dati utilizzati rendono visibili gli effetti congiunti delle diverse normative che, oltre alla legge 92, regolamentano il mercato del lavoro, rendendo più arduo attribuire alla sola riforma i risultati ottenuti. Informazioni ulteriori in tal senso potrebbero venire dai dati di fonte contributiva che contengono informazioni sugli incentivi utilizzati nell'avviamento di rapporti di lavoro¹⁰.

Infine occorre considerare il particolare momento di congiuntura che sta attraversando il mercato del lavoro italiano. La riforma ha carattere spiccatamente strutturale e le reazioni dei comportamenti della domanda di lavoro, osservate tramite i dati sulle CO, possono essere ricondotte in qualche misura alle novità introdotte, ma sono certamente condizionate dalle difficoltà del ciclo economico, peraltro aggravatosi nell'ultimo trimestre dell'anno, specialmente nelle variazioni della composizione degli avviamenti secondo la tipologia contrattuale, sono determinate dalla percezione del maggior grado d'incertezza e dalla resistenza ad assumere maggiori gradi di rischio.

Gli elementi sopra richiamati obbligano ad un elevato grado di cautela nell'interpretazione dei trend osservati. Le analisi consentono certamente di ricavare le prime reazioni della domanda di lavoro in seguito al varo della legge 92, tuttavia i risultati, da un lato, sono riferibili solo alle misure in vigore fino a novembre del 2012, e dall'altro, sono determinati dall'attesa dell'entrata in vigore delle restanti parti del provvedimento. Inoltre, pur se i test sulle procedure di destagionalizzazione indicano un'elevata affidabilità del trend-ciclo, la disponibilità di dati riferiti ad un periodo più lungo potrà rendere più robuste le tendenze osservate.

¹⁰ Le informazioni sulle agevolazioni sono previste nell'invio della comunicazione, tuttavia l'informazione non è certificata come avviene al contrario per i dati disponibili presso l'Inps.