

MISURE/86

CRESCITA DELLE TRASFORMAZIONI, RIDUZIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E "ADATTAMENTO" DELLE IMPRESE AL DECRETO DIGNITÀ

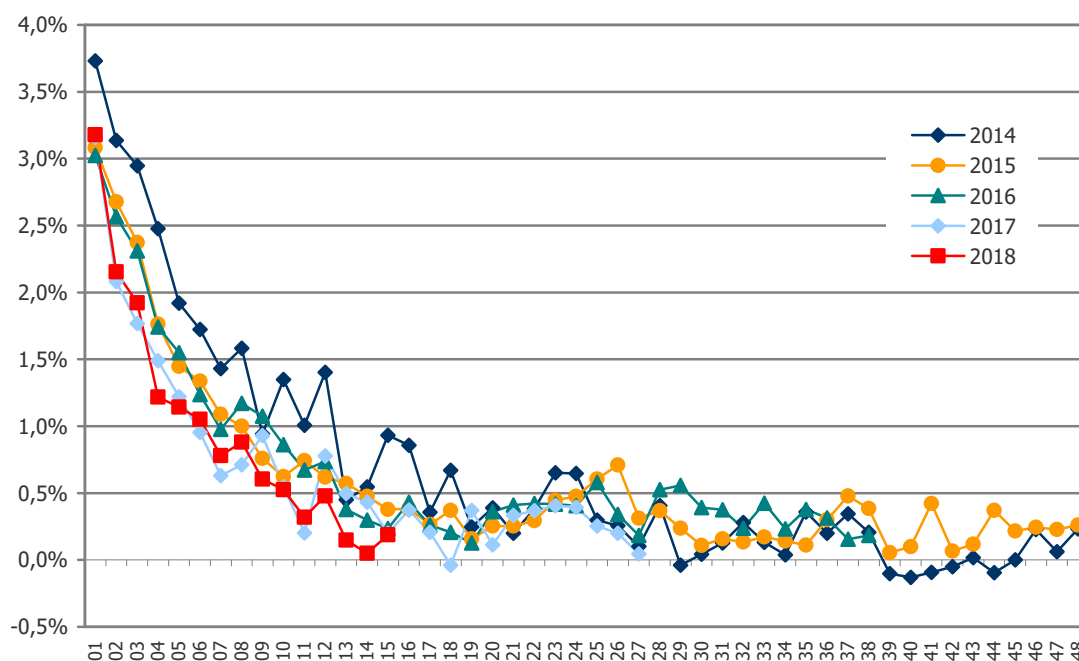
Osservatorio Mercato del Lavoro

Agosto 2019

Introduzione

Obiettivo di questa nota è focalizzare, utilizzando i dati amministrativi,¹ la recente dinamica delle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato approfondendo le ragioni dell'exploit delle trasformazioni a cavallo tra il 2018 e il 2019 e prestando, quindi, attenzione ai movimenti complessivi di "adattamento" delle imprese al contesto regolativo dei rapporti di lavoro a termine e di somministrazione come modificato dal "Decreto dignità".

Graf. 1 - Veneto. Rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
Tassi di cessazione per durata del rapporto di lavoro in mesi.*
Differenza tra rapporti iniziati con assunzione a tempo indeterminato e rapporti iniziati con trasformazione da tempo determinato



* Rapporto tra cessazioni nel mese x e rapporti sopravvissuti all'inizio del mese x.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Da almeno trent'anni, nella configurazione specifica del mercato del lavoro italiano, le trasformazioni contrattuali costituiscono un canale rilevante per l'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.² Esse attestano, di fatto, l'avvenuto superamento di un periodo di prova (implicito³), come si ricava dalle loro maggiori probabilità di sopravvivenza, almeno nel primo anno, rispetto ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato stipulati fin dall'inizio con un contratto di tale

¹ Trattandosi di dati amministrativi, essi sono sottoposti ai consueti problemi di consolidamento retroattivo. Ciò dipende in particolare dal fatto che le Amministrazioni Pubbliche e le Agenzie di lavoro somministrato sono esenti dai normali obblighi di tempestività nelle comunicazioni cui sono invece tenute le aziende private.

² A livello nazionale non sono disponibili serie storiche di lungo periodo sulle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato. A livello veneto il numero di trasformazioni risultava comunque consistente anche nei primi anni '90: nel '91 risultavano infatti oltre 30.000, scese poi attorno a 20.000 annue nel successivo triennio di crisi. Allora le trasformazioni interessavano soprattutto i contratti di formazione lavoro. Cfr. Agenzia per l'impiego del Veneto, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1995*, Franco Angeli, Milano, pag. 49.

³ Che il periodo di lavoro a tempo determinato sia di fatto un periodo di prova non è necessariamente noto a entrambe le parti (datore di lavoro e lavoratore); può non essere chiaro nemmeno al datore di lavoro che spesso non finalizza necessariamente a tale intenzione l'assunzione con contratto a tempo determinato.

natura (**graf. 1**): si osserva infatti che i tassi mensili di cessazione dei rapporti a tempo indeterminato sono significativamente più elevati quando il rapporto è iniziato con un'assunzione anziché con una trasformazione mentre tendono ad essere indifferenti rispetto alla modalità di inizio appena la durata supera i dodici mesi.

Di seguito si analizzeranno consistenza e caratteristiche delle trasformazioni contrattuali da rapporti a termine esplicite, giuridicamente riconosciute ed esplicitate come tali nei modelli di comunicazione circa la costituzione del rapporto di lavoro (Unilav).

Non sono considerate quindi le trasformazioni implicite, vale a dire i casi in cui vi è una mutazione contrattuale con cessazione di un rapporto a termine e stipula di un contratto a tempo indeterminato senza alcun intervallo temporale. Ciò accade raramente per i contratti a tempo determinato in senso stretto ma avviene regolarmente e necessariamente per altre forme di lavoro a termine, per le quali non è previsto l'istituto della trasformazione: è il caso, ad esempio, del lavoratore che, conclusa la missione di lavoro somministrato, viene assunto direttamente e senza soluzione di continuità dalla stessa azienda utilizzatrice; lo stesso dicasi per il collaboratore (a progetto o coordinato e continuativo) assunto, alla scadenza del contratto di collaborazione, dal committente con un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.⁴

L'analisi è condotta con riferimento ai dati relativi al Veneto; nondimeno nel primo paragrafo si riportano i dati essenziali relativi all'Italia: ciò consente di sostenere che le dinamiche osservate in Veneto (e quindi le loro ragioni) non sono affatto specifiche della regione ma risultano ben allineate a tendenze nazionali.⁵

⁴ Un'ulteriore casistica, qui non considerata, è costituita dalle trasformazioni dei contratti di apprendistato. Per i rapporti di apprendistato iniziati prima dell'entrata in vigore del testo unico del 2011 era obbligatoria la comunicazione di trasformazione alla conclusione del periodo formativo (in genere di tre anni); per i rapporti di lavoro iniziati dopo l'entrata in vigore del testo unico del 2011 si dà per scontato il proseguimento, salvo comunicazione di recesso per fine periodo formativo: ma il cambiamento degli obblighi di comunicazione non modificano il fatto sostanziale – che rileva a fini statistici – dell'effettiva trasformazione da rapporto di apprendistato a rapporto “normale” a tempo indeterminato.

⁵ Su questo punto la pensa diversamente Bruno Contini nel suo interessante lavoro di sintesi di tanti anni di ricerca *Dai 'lavori usa e getta' al Jobs Act*, Aracne, Roma, 2019, pag. 61. In realtà la concordanza tra dinamiche venete del mercato del lavoro e dinamiche nazionali appare vastissima, come è stato documentato ampiamente non solo dalle nostre analisi negli ultimi dieci anni, appena scalfita dall'ovvia impossibilità – per il dato veneto – di catturare l'impatto strutturale dell'“effetto sud” sui valori nazionali.

1. Le trasformazioni da rapporti a termine in Italia: il quadro generale

Per esplorare le tendenze delle trasformazioni in Italia disponiamo di due fonti:

- Ministero del Lavoro: comunicazioni obbligatorie rielaborate per la *Nota trimestrale congiunta* Istat-Inps-Inail-Ministero (in sintesi: CO);
- Inps: Osservatorio Precariato basato sulle comunicazioni Uniemens (in sintesi: OP).

**Tab. 1.1 - Posizioni di lavoro a tempo indeterminato.
Flussi di assunzioni, trasformazioni e saldi. Dati annuali, serie grezze.
Valori assoluti in migliaia**

	LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (INCLUSO APPRENDISTATO)						SALDO	SALDO
	Assunzioni	Trasformazioni da tempo determinato	Attivazioni totali	Cessazioni	Saldo a tempo indeterminato	Quota trasf. su tot. attivazioni (ass. + trasf)	LAVORO A TEMPO DETERMINATO	TOTALE
	a	b	c=a+b	d	e=c-d	f=b/d	g	h=e+g
2011	2.170	392	2.563	2.459	104	15%	-37	67
2012	2.102	394	2.496	2.396	99	16%	-72	27
2013	1.886	343	2.229	2.287	-58	15%	30	- 27
2014	1.909	290	2.200	2.197	3	13%	86	89
2015	2.345	392	2.736	2.270	466	14%	-59	407
2016	2.141	377	2.518	2.151	367	15%	152	519
2017	1.904	341	2.244	2.195	49	15%	431	480
2018	1.974	471	2.445	2.215	230	19%	129	358

Fonte: Serie Co rielaborate. Nota trimestrale congiunta Istat, Inps, Inail, Anpal, Ministero del lavoro, 19 marzo 2019

Il perimetro dei dati ricavati da CO è più ampio di quello OP perché include l'agricoltura e il lavoro pubblico che, peraltro, sono ambiti di fatto non interessati dalle trasformazioni e perciò incidono del tutto marginalmente sul fenomeno in esame.

Secondo CO (**tab. 1**) le trasformazioni hanno evidenziato una notevole consistenza nel 2015: quasi 400.000. Nel 2018 hanno raggiunto il livello massimo (471.000) segnalando un'incidenza del 19% sul totale delle attivazioni a tempo indeterminato.⁶ Nel 2015 la crescita del tempo indeterminato (+466.000 posizioni) è stata trascinata sia dalle trasformazioni (+102.000 rispetto all'anno precedente) che dalle assunzioni (+436.000). Nel 2018 la crescita del tempo indeterminato (+230.000 unità) è largamente imputabile all'exploit delle trasformazioni (+130.000) mentre la crescita delle assunzioni a tempo indeterminato è risultata più modesta (+70.000).

I dati Inps (**tab. 2**) confermano sostanzialmente queste dinamiche.⁷ Le trasformazioni a tempo determinato risultano nel 2018 circa mezzo milione (valore quasi identico a quello registrato nel 2015), in forte crescita rispetto all'anno precedente, con un'incidenza rilevante sul totale delle attivazioni (28%) e con un apporto essenziale al saldo positivo delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato. I dati Inps consentono anche di identificare le assunzioni e le trasformazioni che hanno beneficiato di agevolazioni economiche (decontribuzioni): la loro consistenza risulta particolarmente alta nel biennio 2015-2016. Nel 2018 l'incidenza delle agevolazioni risulta di qualche rilievo in relazione alle trasformazioni.

⁶ Utilizziamo il termine di "attivazione" per tener conto di tutte le modalità di inizio di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (assunzione o trasformazione).

⁷ Il fatto che le trasformazioni nel 2015 secondo MinLav-Co siano in numero inferiore a quelle rilevate da Inps-OP è riconducibile alle diverse modalità di identificazione del mese di "decollo": una trasformazione post conclusione di un contratto a termine previsto fino al 31 dicembre può risultare attribuita al successivo mese di gennaio modificando quindi i dati annuali.

**Tab. 2 - Posizioni di lavoro a tempo indeterminato.
Flussi di assunzioni e trasformazioni e saldi. Dati annuali, serie grezze.
Valori assoluti in migliaia**

	LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO								SALDO ALTRI CONTRATTI	SALDO TOTALE
	Assunzioni a tempo indeterminato (escl. apprendistato)		Trasformazioni da tempo determinato e stagionale		Trasf. da apprendi- stato Totale	Cessazioni da tempo indeterm.	Saldi tempo ind. Totale	Quota trasf. da tempo det. su tot. attivazioni (ass. + trasf.)		
	Totale	di cui agevolate	Totale	di cui agevolate						
2014	1.216	222	313	22	70	1.657	- 59	20%	17	- 41
2015	1.956	1.121	534	405	85	1.706	870	21%	- 250	620
2016	1.236	418	345	218	81	1.626	35	21%	287	322
2017	1.140	110	292	29	73	1.653	- 148	19%	614	466
2018	1.245	163	514	97	63	1.634	189	28%	225	414

Fonte: Inps, Osservatorio Precariato

2. Le trasformazioni in Veneto: quadro generale, dinamica mensile, tassi di trasformazione

2.1. Dinamica delle trasformazioni

Con riferimento al Veneto disponiamo di informazioni dettagliate che consentono di approfondire adeguatamente l'analisi della dinamica temporale delle trasformazioni, con particolare riferimento al periodo più recente.

Innanzitutto esaminiamo i dati di fonte CO-Silv (**tab. 3**).

Tab. 3 - Veneto. Posizioni di lavoro a tempo indeterminato. Flussi di assunzioni, trasformazioni e saldi. Dati annuali, serie grezze. Valori assoluti in migliaia

		LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO					
		Assunzioni a tempo indet. (escl. appr.)	Trasformazioni da apprendistato	Trasformazioni da Ctd	Cessazioni	Saldo lavoro a tempo indeterminato	Quota trasf. da tempo det. su tot. attivazioni (ass. + trasf.) f=c/(a+b+c)
		a	b	c	d	e=a+b+c-d	
2008	Totale	175,6	10,5	45,8	205,7	26,2	20%
2009	Totale	109,8	12,1	39,0	179,5	-18,5	24%
2010	Totale	106,2	13,8	38,5	166,8	-8,3	24%
2011	Totale	107,2	13,6	41,9	155,7	7,0	26%
2012	Totale	95,6	11,6	41,0	146,3	2,0	28%
2013	Totale	85,5	8,9	33,4	137,6	-9,8	26%
2014	Totale	83,0	8,3	29,0	139,2	-18,8	24%
2015	Totale	151,0	10,9	53,4	149,9	65,7	25%
2016	Totale	97,5	8,1	37,7	141,8	1,7	26%
2017	Totale	91,7	5,9	30,1	146,7	-18,9	24%
	1° trim.	23,9	1,8	5,6	34,1	-2,9	18%
	2° trim.	22,4	1,4	7,1	34,5	-3,6	23%
	3° trim.	25,4	1,5	8,3	36,9	-1,7	24%
	4° trim.	20,0	1,3	9,2	41,1	-10,6	30%
2018	Totale	107,4	7,0	59,8	152,7	21,6	34%
	1° trim.	30,5	1,8	13,9	35,9	10,2	30%
	2° trim.	24,4	1,6	11,6	36,3	1,3	31%
	3° trim.	28,1	1,9	14,5	38,4	6,2	33%
	4° trim.	24,4	1,8	19,8	42,1	3,9	43%
2019	1° trim.	35,5	2,5	24,6	35,7	26,8	39%
	2° trim.	26,9	2,5	17,7	37,3	9,7	38%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Nel 2015 la consistenza delle trasformazioni (53.500) è stata notevole, nettamente superiore a quella evidenziata negli anni precedenti e anche nel periodo antecrisi.

Tale consistenza è stata superata nel 2018, quando le trasformazioni da tempo determinato sono arrivate a circa 60.000.

I valori registrati nel primo semestre 2019 risultano particolarmente rilevanti: circa 42.000 trasformazioni, quasi il doppio del corrispondente periodo 2018.

La quota di trasformazioni sul totale delle attivazioni di contratti a tempo indeterminato tra il 2008 e il 2017 ha oscillato tra il 20 e il 30% ma negli ultimi tre trimestri si aggira attorno al 40%.

I dati Inps (**tab. 4**) confermano il quadro informativo proposto e lo integrano con l'informazione sull'incidenza delle agevolazioni, rilevante - come abbiamo già visto per l'Italia - per il 2015 e 2016 e in ripresa a partire dal primo trimestre 2018.

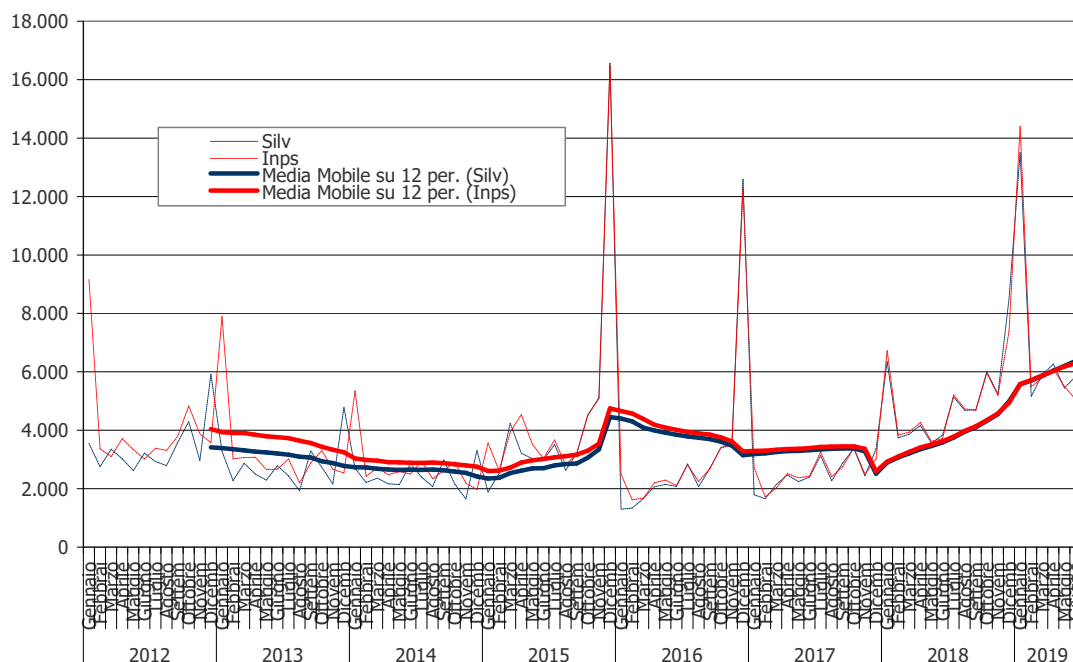
Tab. 4 - Posizioni di lavoro a tempo indeterminato.
Flussi di assunzioni e trasformazioni e saldi. Dati annuali, serie grezze.
Valori assoluti in migliaia

	Assunzioni		Trasformazioni da tempo determinato e stagionale		Trasformazioni da apprendistato	Saldi tempo ind.	Quota trasf. da tempo det. su tot. attivazioni (ass.+ trasf)	SALDO LAVORO A TEMPO DETERMINATO	SALDO TOTALE
	Totale	di cui agevolate	Totale	di cui agevolate	Totale				
2014	75,9	2,7	33,0	2,5	9,5	-12,3	0,0	1,5	-10,8
2015	140,1	80,5	57,1	46,4	12,2	70,4	0,0	-29,6	40,8
2016	88,4	28,6	39,4	28,6	10,7	5,6	0,0	29,0	34,6
2017	84,7	2,2	31,1	0,5	9,7	-15,4	0,0	70,7	55,3
2018	100,4	8,0	58,9	8,7	9,4	27,6	0,0	21,7	49,3

Fonte: Inps, Osservatorio Precariato

Per cogliere ancor più dettagliatamente la scansione temporale delle trasformazioni, utilizziamo i dati mensili (**graf. 2**).

Graf. 2 - Veneto. Dinamica delle trasformazioni da tempo determinato a tempo determinato



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps e Silv

Oltre alla pressoché perfetta sovrapposizione, soprattutto per gli ultimi quattro anni, tra dati Inps/OP e dati Silv/Co - che rafforza il giudizio sulla qualità/attendibilità dei dati che stiamo utilizzando - emerge che:

- tanto nel 2015 che nel 2016 il picco delle trasformazioni è stato registrato a dicembre: ciò si spiega facilmente tenendo conto che era, in entrambi i casi, l'ultimo mese utile per accedere alle agevolazioni (di durata triennale per le trasformazioni attivate entro la fine del 2015, di durata biennale per quelle attivate entro la fine del 2016);
- per quanto riguarda il periodo più recente si registra un picco a gennaio 2018, almeno parzialmente riconducibile alle nuove agevolazioni (esonero strutturale giovani), e quindi un nuovo picco a gennaio 2019, collegabile agli adattamenti indotti dal "Decreto dignità", come vedremo in seguito;

- c. analizzando la media mobile mensile (su dodici mesi) si evidenzia che dopo il valore minimo registrato a fine 2014 (circa 2.500 trasformazioni) si è arrivati a 4.500 trasformazioni al mese a fine 2015, scendendo quindi a poco più di 3.000 a fine 2016 e attorno ai 2.500 a fine 2017; poi nel corso del 2018 vi è stata una progressiva netta ripresa arrivando a fine anno ad un dato medio mensile di circa 5.000 trasformazioni, ulteriormente incrementato nel corso del primo semestre 2019 attestandosi da aprile oltre 6.000 trasformazioni al mese.

2.2. Tassi di trasformazione e durata dell'intervallo tra assunzione e trasformazione

Ulteriori due riscontri empirici sono utili all'analisi dei mutamenti che hanno interessato le trasformazioni:

- a. il tasso medio di trasformazione dei contratti a tempo determinato;
- b. la distribuzione delle durate dell'intervallo tra data di assunzione e data di trasformazione.

Tab. 5 - Veneto. Tassi di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, per trimestre. Valori assoluti in migliaia

		Assunzioni a tempo determinato			Assunzioni a tempo determinato candidabili a trasformazione*			
		Totale	di cui: trasf. a tempo indeterminato (entro 31.3.2019)	Tasso generale di trasformazione	Totale	Quota su totale assunzioni a tempo determinato	di cui: trasf. a tempo indeterminato (entro 31.3.2019)	Tasso generale di trasformazione
2014	1° trim.	100,9	8,6	8,5%	52,9	52%	8,3	15,7%
	2° trim.	123,9	9,0	7,3%	62,1	50%	8,7	14,1%
	3° trim.	101,4	8,6	8,5%	52,0	51%	8,1	15,7%
	4° trim.	92,3	8,2	8,9%	47,1	51%	8,0	16,9%
2015	1° trim.	107,4	12,5	11,6%	52,9	49%	11,9	22,5%
	2° trim.	123,4	13,1	10,6%	60,9	49%	12,6	20,7%
	3° trim.	101,4	10,6	10,5%	50,4	50%	10,0	19,8%
	4° trim.	84,1	9,9	11,7%	47,8	57%	9,5	20,0%
2016	1° trim.	92,5	11,3	12,2%	52,7	57%	10,9	20,6%
	2° trim.	114,1	11,6	10,2%	63,0	55%	11,3	17,9%
	3° trim.	106,5	10,1	9,5%	56,4	53%	9,6	17,1%
	4° trim.	98,0	9,8	10,0%	55,9	57%	9,6	17,1%
2017	1° trim.	107,2	11,1	10,3%	64,4	60%	10,7	16,6%
	2° trim.	140,5	10,8	7,7%	79,1	56%	10,4	13,2%
	3° trim.	132,1	10,0	7,6%	72,4	55%	9,6	13,2%
	4° trim.	112,8	9,6	8,5%	70,9	63%	9,4	13,3%
2018	1° trim.	124,8	9,0	7,2%	76,6	61%	8,6	11,2%
	2° trim.	145,0	6,2	4,3%	81,2	56%	5,9	7,3%
	3° trim.	141,1	2,9	2,1%	72,2	51%	2,8	3,8%
	4° trim.	107,7	0,6	0,6%	67,8	63%	0,6	0,9%

* Al netto agricoltura e Pubblica amministrazione (istruzione).

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per quanto riguarda i tassi di trasformazione (**tab. 5**), nel periodo esaminato essi risultano oscillare tra l'8 e il 12%⁸. Se però escludiamo dall'analisi le assunzioni a tempo determinato effettuate in agricoltura, nel settore istruzione (dominato dal peso del settore pubblico) e nella Pubblica Amministrazione - che complessivamente "valgono" tra il 40% e la metà delle assunzioni complessive - il tasso di trasformazione si colloca tra il 15 e il 20% evidenziando i livelli massimi in relazione ai periodi in cui più rilevanti sono risultate le agevolazioni.⁹ Il tasso di trasformazione inoltre

⁸ Ovviamente i dati relativi alle assunzioni effettuate a partire dalla seconda metà del 2017 sono incompleti, in quanto diverse trasformazioni possono ancora accadere.

⁹ Per ulteriori dati e analisi circa il tasso di trasformazione cfr. Anastasia B., Gambuzza M., Gatti F., Maschio S., Rasera M., *L'apporto conoscitivo degli indicatori longitudinali per l'analisi del mercato del lavoro*, luglio 2018, www.venetolavoro.it; Veneto Lavoro, *Come si arriva ad un posto di lavoro a tempo indeterminato?*, Collana Misure, n. 73, settembre 2017, www.venetolavoro.it.

è ulteriormente differenziato per settore e classe dimensionale: in molti comparti industriali supera il 20%; considerando congiuntamente settore e classe dimensionale si verifica che al netto dei rapporti di lavoro stagionali in alcuni settori industriali il tasso medio di trasformazione è attorno al 35%.

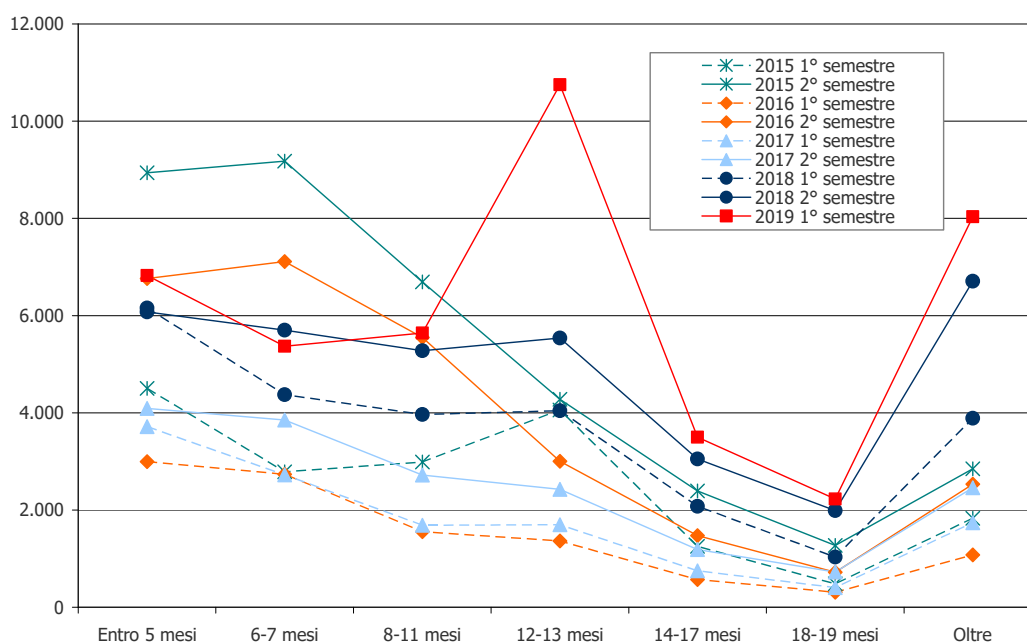
Ancor più rilevante, al fine di “catturare” le modificazioni più recenti è analizzare la durata media dell’intervallo tra assunzione e trasformazione. Essa risulta, ad una considerazione di medio periodo, intorno ai 300 giorni, pari a circa 10 mesi che si riducono a 9 mesi se escludiamo dal conto l’incidenza dei rapporti trasformati dopo i 36 mesi (che possiamo considerare outlier, eventi rari, che però alterano significativamente la media della durata dell’intervallo) (**tab. 6**). Questi valori medi hanno oscillato abbassandosi negli anni delle grandi decontribuzioni (2015 e 2016), quando prevaleva l’urgenza di trasformare per catturare l’agevolazione, e alzandosi significativamente, invece, tra il 2018 e il 2019 quando, per effetto del “Decreto Dignità”, sono state “risolte” molte posizioni a tempo determinato il cui destino era comunque, con ogni probabilità, la trasformazione ma per le quali ancora l’azienda tergiversava, utilizzando gli spazi concessi dalla normativa.

Tab. 6 - Rapporti di lavoro a tempo determinato in giorni trasformati in indeterminato, per anno di trasformazione. Durata media dell’intervallo assunzione-trasformazione

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 1° trim.
Totale	352	338	355	380	368	309	302	346	373	409
Rapporti trasformati entro 36 mesi	297	298	309	317	309	274	262	292	340	387

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 3 - Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, 2015-2018. Distribuzione per durata in mesi dell’intervallo tra assunzione e trasformazione



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Il **graf. 3** consente di apprezzare dettagliatamente la differenza nella distribuzione delle durate dell'intervallo assunzione-trasformazione confrontando gli ultimi nove semestri. Si evidenzia nettamente la differenza tra le durate modali, attorno ai sei-sette mesi per le trasformazioni 2015-2016, attorno ai dodici-tredici mesi per il 2019. In termini complessivi emerge la generale maggior consistenza, già per il 2018 e ancor più per il 2019, delle trasformazioni di rapporti a termine over 12 mesi.

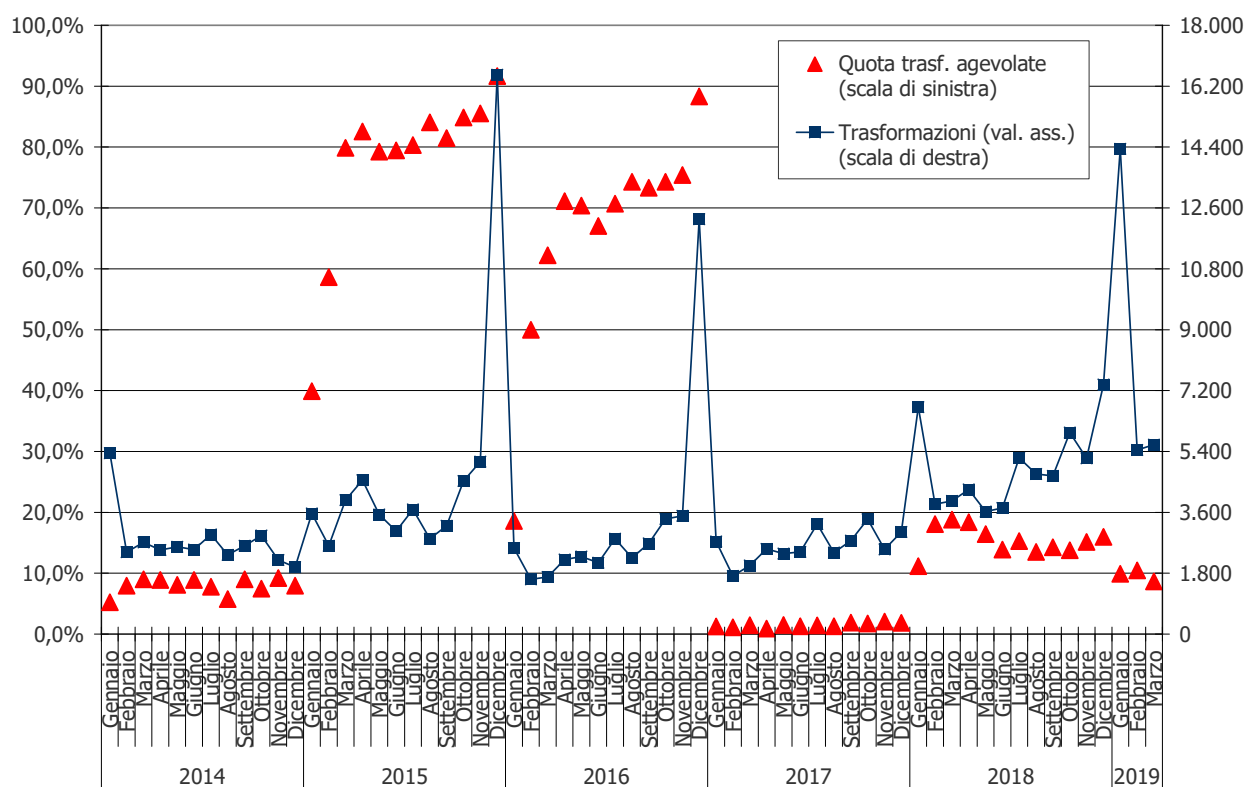
3. L'incremento delle trasformazioni nel 2018-2019: i fattori salienti

La spinta all'incremento delle trasformazioni a tempo indeterminato a partire dall'inizio del 2018 è attribuibile a diversi fattori su cui di seguito ci soffermiamo sinteticamente.

3.1. L'effetto dei nuovi incentivi per i giovani under 35

Nel 2017 per le nuove trasformazioni contrattuali al Nord non era previsto alcun incentivo mentre a partire da gennaio 2018 è divenuto operativo, per i giovani fino ai 35 anni, il nuovo dispositivo previsto dalla l. 215/2017, confermato successivamente dal "Decreto dignità" anche per il 2019. L'incidenza delle trasformazioni agevolate era stata elevata tanto nel 2015 che nel 2016 (**graf. 4**), attorno al 70-80%, e aveva indubbiamente "spinto" le trasformazioni, in particolare quelle – assai numerose – attivate a fine anno. Nel 2017 l'incidenza delle agevolazioni si era praticamente azzerata mentre successivamente è risalita, oscillando tra il 10 e il 20% delle trasformazioni totali.

Graf. 4 - Veneto. Trasformazioni da tempo determinato e quota agevolate per mese



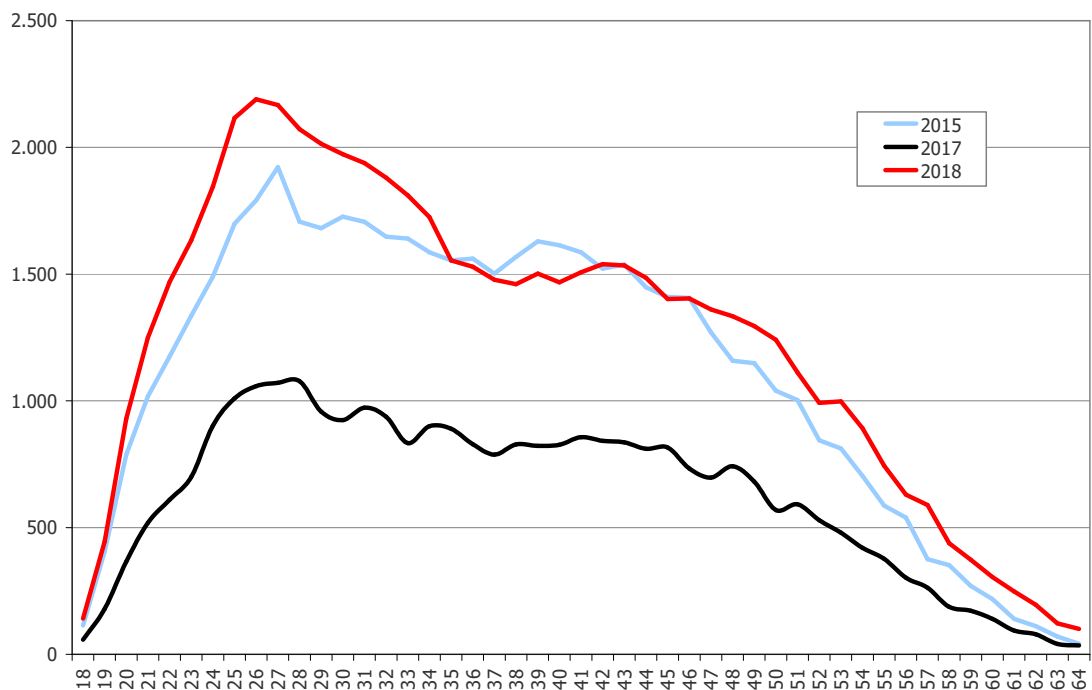
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps

La ripresa delle agevolazioni risulta, ovviamente, limitata alla classe di età fino a 29 anni; marginalmente risulta interessata anche la classe di età successiva (30-50) a causa dell'operare delle agevolazioni fino ai 35 anni. Che comunque le agevolazioni, per quanto limitate agli under 35, abbiano avuto un peso nella più generale ripresa delle trasformazioni è desumibile dal **graf. 5**, dove si evidenzia che, rispetto al 2017, la crescita delle trasformazioni è stata particolarmente ele-

vata in corrispondenza degli anni di età a cavallo tra i 20 e i 30, vale a dire quelli interessati da una quota di trasformazioni agevolate che ha oscillato tra il 30 e il 40% delle relative trasformazioni totali. E' altresì evidente che l'effetto delle agevolazioni spiega solo una piccola quota dell'incremento delle trasformazioni, dal momento che tale incremento – rispetto al 2017 - ha riguardato, seppur in misura leggermente meno eclatante, anche le classi di età over 35.

Se ipotizziamo che la differenza tra i tassi di crescita delle trasformazioni under 35 e i tassi delle trasformazioni under 35 sia riconducibile alle agevolazioni, allora possiamo calcolare che circa il 4-5% delle trasformazioni totali sia ascrivibile all'effetto delle nuove agevolazioni.

Graf. 5 - Veneto. Trasformazioni da tempo determinato per anno di età. Confronto 2015-2017-2018



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

3.2. L'effetto platea

A parità di ogni altra caratteristica (presenza di agevolazioni, composizione per età, genere e settore di impiego etc. etc.) e quindi sotto l'ipotesi anche di costanza del tasso di trasformazione, un incremento delle assunzioni a tempo determinato nel tempo x (incremento della platea) determinerà un corrispondente incremento delle successive trasformazioni, a distanza – mediamente – di 9-10 mesi (fatti salvi spostamenti nelle durate medie delle trasformazioni).

Tendenzialmente, dunque, ad una crescita significativa delle assunzioni a tempo determinato seguirà, a distanza di circa un anno, un incremento notevole delle trasformazioni: è quanto osserviamo in **tab. 7**. Possiamo ipotizzare che l' "effetto platea" spieghi circa un quarto dell'incremento delle trasformazioni totali osservato nel 2018: la variazione delle assunzioni nel 2017 rispetto al 2016 è stata attorno al 20-25%; la variazione delle trasformazioni nel 2018 rispetto al 2017 è stata pari al 100%.

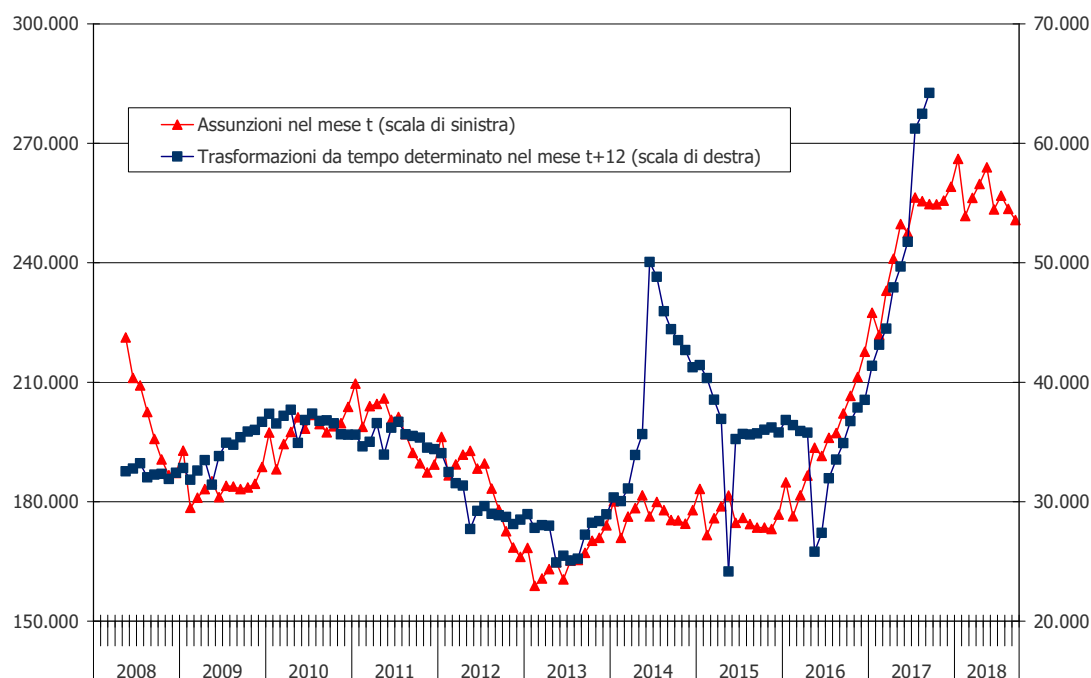
**Tab. 7 - Veneto. Dinamica delle assunzioni e dinamica delle trasformazioni.
Valori assoluti in migliaia**

	Assunzioni a tempo determinato		Trasf. da determinato a indeterminato	
	Totale	Al netto Pa e agricoltura	Totale	Al netto Pa e agricoltura
Valori assoluti				
2013	389,9	253,9	33,4	32,8
2014	420,3	274,5	29,0	28,6
2015	417,8	277,5	53,4	52,6
2016	412,9	293,5	37,7	36,9
2017	494,3	364,0	30,2	29,4
2018	519,7	380,1	59,8	58,7
Var. %				
2014	7,8%	8,1%	-13,0%	-13,1%
2015	-0,6%	1,1%	84,1%	84,2%
2016	-1,2%	5,8%	-29,4%	-29,8%
2017	19,7%	24,0%	-20,1%	-20,3%
2018	5,1%	4,4%	98,3%	99,3%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Possiamo proporre una rappresentazione grafica dell'effetto platea (**graf. 6**): esso non risulta temporalmente omogeneo perché ripetutamente "inquinato" dalle variazioni normative (presenza di agevolazioni di diversa intensità). Ad ogni modo per il 2018 è ben identificabile: ogni 30.000 assunzioni aggiuntive a tempo determinato, a distanza di dodici mesi si può registrare un incremento medio di 10.000 assunzioni.

Graf. 6 - Veneto, dati mensili. Relazione tra assunzioni a tempo determinato e trasformazioni* (medie centrate su 11 mensilità)



* Solo settori candidabili alle trasformazioni (escluse agricoltura e P.A.)

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Il tasso marginale di trasformazione risulterebbe pertanto del 33%, ben superiore al tasso normale di trasformazione, anche a quello osservato in presenza di agevolazioni consistenti. Quindi anche l'effetto platea spiega parzialmente l'incremento delle trasformazioni avvenuto nel 2018.

3.3. L'effetto del "Decreto dignità"

Il "Decreto Dignità" (D.L. 87/2018 convertito in L. 96/2018) è entrato in vigore il 14 luglio 2018 per i nuovi contratti e il 1 novembre 2018 per tutti i contratti a tempo determinato, inclusi quelli in somministrazione. Esso ha introdotto nuovi vincoli e diversi disincentivi per il lavoro a termine. Schematicamente:

- a. nuovi vincoli:
 - a. la durata massima dei contratti a tempo determinato è stata ridotta da 36 a 24 mesi; tale vincolo vale non solo per il singolo contratto ma anche, in presenza di rinnovi, per la "catena" di contratti tra il medesimo lavoratore e la medesima impresa – ancorché intervallati da altre prestazioni – con la medesima qualifica;
 - b. il numero massimo di proroghe è stato ridotto da 5 a 4;
- b. disincentivi:
 - a. in ogni caso di rinnovo si ha un costo contributivo aggiuntivo dello 0,5%;
 - b. nei casi di durata superiore a 12 mesi, raggiunta con o senza proroga, come pure in qualsiasi caso di rinnovo è necessario che l'impresa documenti la ragione del ricorso al tempo determinato.

Questo insieme di vincoli e disincentivi ha indotto le imprese ad "adattarsi" secondo varie linee di azione:

- a. allungamento delle durate medie previste (per ridurre la necessità di ricorrere alle proroghe);
- b. ricorso al somministrato a tempo indeterminato;
- c. nuovo incremento del ricorso al lavoro intermittente (per sostituire i casi di ricorso ai contratti a termine di brevissima durata);
- d. preferenza per il turnover anziché per i rinnovi di contratti con i medesimi lavoratori;
- e. maggior attenzione e allargamento della definizione di un rapporto di lavoro come "stagionale" (perché tale tipologia è esonerata dal rispetto dei vincoli e dei disincentivi introdotti dal "Decreto dignità");
- f. accelerazione delle trasformazioni per evitare sia il superamento dei 24 mesi (nuovo vincolo) sia l'apposizione di causali in caso di proroghe oltre i dodici mesi o di rinnovi sia i maggiori costi connessi (incremento dello 0,5% dei contributi a carico del datore di lavoro sulla retribuzione lorda).

Si è quindi innescata una reazione complessa di adattamento del sistema al nuovo quadro regolativo di cui l'incremento delle trasformazioni è uno degli aspetti, tra i più rilevanti nel breve termine anche se non altrettanto nel medio-lungo.¹⁰

L'entrata in vigore del Decreto Dignità ha indubbiamente accelerato la crescita delle trasformazioni: è quanto emerge dall'analisi, aggiornata fino a giugno 2019. dei dati per bimestre, con la crescita differenziale (rispetto ai bimestri precedenti) intervenuta a fine 2018 e l'ulteriore spinta, su valori sempre assai elevati, osservata fino a giugno 2019 (**tab. 8**).

¹⁰ Per un'indagine sulle ricadute sul lavoro somministrato e in particolare sull'incremento del ricorso allo staff leasing come pure alla somministrazione a tempo indeterminato cfr. Veneto Lavoro, *Il lavoro somministrato nella temperie dei cambiamenti normativi*, collana "Misure", n. 85, agosto 2019.

Tab. 8 - Trasformazioni da tempo determinato per bimestre.
Valori assoluti in migliaia

	2017	2018	Var. %	2019	var. % 2019-2018
1° bimestre	3,4	10,1	193%	18,7	85%
2° bimestre	4,6	8,0	74%	12,2	52%
3° bimestre	4,6	7,4	59%	11,4	54%
4° bimestre	5,4	9,8	82%		
5° bimestre	6,3	10,7	71%		
6° bimestre	5,8	13,8	138%		

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per qualificare l'intensità e le caratteristiche dell'adattamento delle imprese al Decreto Dignità (adattamento di cui la maggior propensione alle trasformazioni è una componente) ripetiamo per il Veneto, con ulteriori affinamenti, l'esercizio proposto per l'Italia nel recente rapporto Inps.¹¹

Si tratta di un'analisi longitudinale di quanto accaduto in un periodo di analoga durata (cinque mesi) per due diverse "coorti" di lavoratori a tempo determinato, rispettivamente occupati al 31.10.2017 (che chiameremo coorte 2017) e al 31.10.2018 (che chiameremo coorte 2018): il secondo gruppo è interessato dall'entrata in vigore del Decreto dignità.

Tab. 9 - Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo determinato al 31.10.2017 e al 31.10.2018: confronto tra evoluzione entro il 31 marzo dell'anno successivo: tassi di trasformazione, di conferma, di ricollocazione. Valori assoluti in migliaia

	Esiti del rapporto di lavoro osservato intervenuti entro il 31 marzo dell'anno successivo					TASSO di occupazione al 31.3	
	a. Il rapporto di lavoro è stato trasformato	b. Il rapporto di lavoro è ancora aperto	c. Il rapporto di lavoro è cessato ed è stato rinnovato con la medesima azienda	d. Il rapporto di lavoro è cessato; vi è stata ricollocazione presso altre aziende	e. Il rapporto di lavoro è cessato e non è seguita ricollocazione		
1. VALORI ASSOLUTI							
A. Lavoratori con rapporti a tempo determinato in essere al 31 ottobre 2017							
TOTALE	17,5	97,4	27,1	17,3	31,9	191,3	81,2%
1. Rapporti eligibili a trasformazioni	16,6	70,4	9,1	13,2	22,1	131,3	82,3%
1a - Rapporti di lavoro one shot	14,6	61,9	5,3	11,3	18,2	111,3	83,0%
1b - Rapporti di lavoro con precedenti	1,9	8,6	3,8	1,9	3,9	20,1	78,1%
2. Rapporti difficilmente trasformabili	0,9	27,0	18,1	4,1	9,8	59,9	78,8%
B. Lavoratori con rapporti a tempo determinato in essere al 31 ottobre 2018							
TOTALE	35,5	90,7	26,2	19,0	37,0	208,4	80,5%
1. Rapporti eligibili a trasformazioni	33,8	60,9	7,8	14,8	26,1	143,2	80,9%
1a - Rapporti di lavoro one shot	29,8	54,1	2,3	12,6	21,2	120,0	81,9%
1b - Rapporti di lavoro con precedenti	4,0	6,7	5,5	2,2	4,8	23,2	75,4%
2. Rapporti difficilmente trasformabili	1,7	29,9	18,5	4,3	10,9	65,2	79,5%
2. COMPOSIZIONE %							
A. Lavoratori con rapporti a tempo determinato in essere al 31 ottobre 2017							
TOTALE	9,1%	50,9%	14,2%	9,1%	16,7%	100%	
1. Rapporti eligibili a trasformazioni	12,6%	53,6%	6,9%	10,0%	16,8%	100%	
1a - Rapporti di lavoro one shot	13,2%	55,6%	4,8%	10,2%	16,3%	100%	
1b - Rapporti di lavoro con precedenti	9,5%	42,9%	18,8%	9,3%	19,5%	100%	
2. Rapporti difficilmente trasformabili	1,5%	45,0%	30,1%	6,9%	16,4%	100%	
B. Lavoratori con rapporti a tempo determinato in essere al 31 ottobre 2018							
TOTALE	17,0%	43,5%	12,6%	9,1%	17,7%	100%	
1. Rapporti eligibili a trasformazioni	23,6%	42,5%	5,4%	10,3%	18,2%	100%	
1a - Rapporti di lavoro one shot	24,8%	45,1%	1,9%	10,5%	17,7%	100%	
1b - Rapporti di lavoro con precedenti	17,2%	29,0%	23,7%	9,4%	20,8%	100%	
2. Rapporti difficilmente trasformabili	2,6%	45,8%	28,3%	6,5%	16,7%	100%	

Nota: i rapporti non eligibili a trasformazioni sono: rapporti di lavoro stagionale, rapporti di lavoro nella PA, rapporti di lavoro in agricoltura e in istruzione, rapporti di lavoro con durata superiore a 36 mesi già al 31.10.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

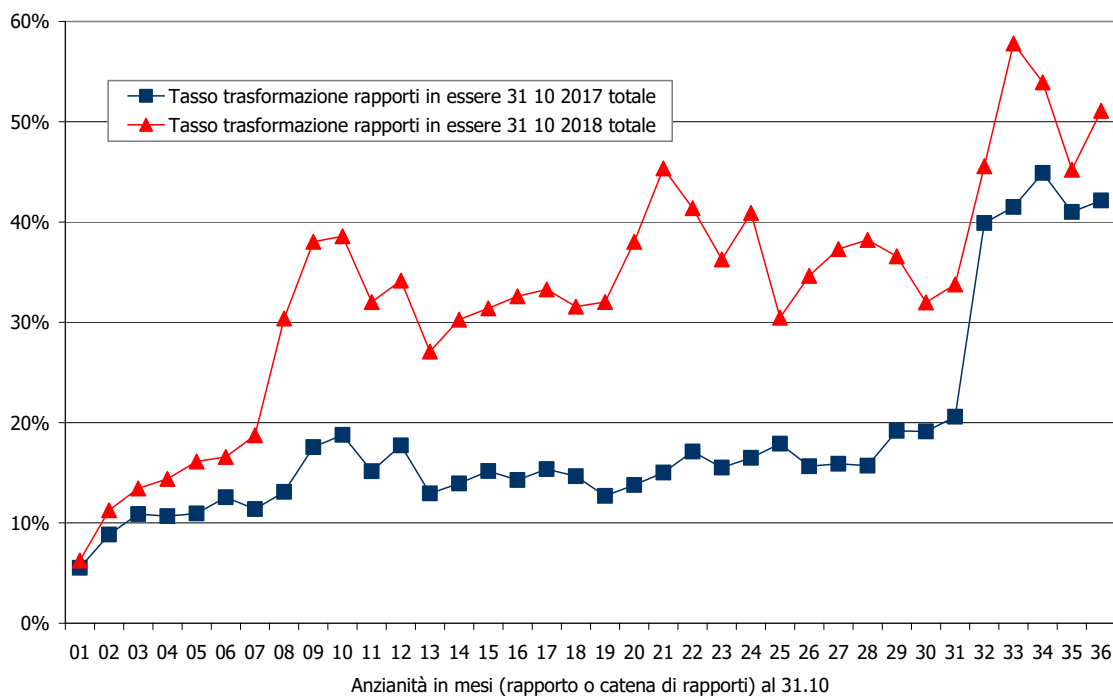
¹¹ Cfr. Inps, *XVIII Rapporto annuale*, luglio 2019, Roma, pp. 76 ss.

La consistenza dei due gruppi è molto simile: 191.264 occupati al 31.10.2017, 208.435 al 31.10.2018 (**tab. 9**).

A loro volta i due gruppi sono stati distinti in due sottogruppi:

- a. lavoratori con contratti a termine potenzialmente trasformabili in contratti a tempo indeterminato. Questo sottogruppo è stato ulteriormente scomposto in:
 - i. lavoratori a termine il cui rapporto con l'azienda è il primo osservato;
 - ii. lavoratori a termine con precedenti rapporti di lavoro a termine con la medesima azienda;
- b. lavoratori con contratti a termine non trasformabili o difficilmente trasformabili: si tratta dei lavoratori stagionali, dei lavoratori a termine nella Pa, dei lavoratori a termine in agricoltura e di altri gruppi minori (dirigenti etc.). Per questi lavoratori la trasformazione può essere teoricamente possibile ma del tutto improbabile per ragioni strutturali (stagionali, agricoli) normative (pubblica amministrazione¹²). E' infatti del tutto irrealistico attendersi trasformazioni dei rapporti di lavoro in tali configurazioni settoriali. Grosso modo questi rapporti a termine non trasformabili valgono - alle due date osservate (31 ottobre 2017 e 31 ottobre 2018) - all'incirca il 30%: in altre parole poco meno di un terzo degli occupati a termine non poteva di fatto aspirare ad una trasformazione del rapporto di lavoro in essere.

Graf. 7 - Tassi di trasformazione dei rapporti di essere al 31 10 entro i successivi cinque mesi, per anzianità del rapporto di lavoro* alla medesima data. Rapporti trasformabili



* Nel caso di rapporti rinnovati l'anzianità è stata calcolata con riferimento all'intera catena.
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

¹² Fatto salvo percorsi molto particolari (e dai profili temporali del tutto indeterminabili), riguardanti piccoli gruppi, come nel caso dei concorsi a tempo indeterminato con posti riservati per lavoratori già impiegati con contratti a termine.

Concentrando quindi l'attenzione su quanto accaduto ai lavoratori coinvolti in rapporti di lavoro potenzialmente trasformabili in tempo indeterminato, osserviamo che:

- le trasformazioni per la coorte 2017 sono state 16.552, per la coorte 2018 33.764; per la prima il tasso di trasformazione risultava pari al 12,6% mentre per la seconda risulta raddoppiato (23,6%); il tasso di trasformazione è aumentato soprattutto per i rapporti a termine di maggiore durata, over 6 mesi, come si ricava distintamente dal **graf. 7**.
- i rapporti di lavoro a termine ancora in essere alla fine del periodo esaminato si sono ridotti, da 70.448 a 60.855;
- si sono ridotti pure i rapporti di lavoro rinnovati presso la medesima azienda con il medesimo contratto o con altri contratti: da 9.073 sono scesi a 7.751;
- il tasso di ricollocazione presso altre aziende è rimasto immutato, intorno al 10%;
- è aumentata la quota di non ricollocati, dal 16,8% al 18,2%;
- complessivamente il tasso di occupazione (nell'ambito del lavoro dipendente), al 31.3 dell'anno successivo al momento iniziale di osservazione, risulta pari all'82,3% per la coorte 2017 e pari all'80,9% per la coorte 2018.

Tab. 10 - Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo determinato attivati tra 1 novembre 2017/31 marzo 2018 e 1 novembre 2018/31 marzo 2019: tassi di trasformazione, di conferma e di ricollocazione. Valori assoluti in migliaia

	Esiti del rapporto di lavoro osservato intervenuti entro il 31 marzo dell'anno successivo					TASSE	Tasso di occupazione al 31.3
	a. Il rapporto di lavoro è stato trasformato	b. Il rapporto di lavoro è ancora aperto	c. Il rapporto di lavoro è cessato ed è stato rinnovato con la medesima azienda	d. Il rapporto di lavoro è cessato; vi è stata ricollocazione presso altre aziende	e. Il rapporto di lavoro è cessato e non è seguita ricollocazione		
1. VALORI ASSOLUTI							
A. Lavoratori con rapporti a tempo determinato attivati tra il 1 nov 2017 e il 31 3 2018							
TOTALE	1,5	67,5	10,0	7,6	23,2	109,8	71,3%
1. Rapporti eligibili a trasformazioni	1,5	50,7	5,6	5,7	16,1	79,7	72,6%
1a - Rapporti di lavoro one shot	1,3	46,0	3,5	5,0	13,6	69,4	74,3%
1b - Rapporti di lavoro con precedenti	0,1	4,7	2,2	0,7	2,5	10,2	60,8%
2. Rapporti difficilmente trasformabili	0,1	16,8	4,3	1,9	7,0	30,1	68,0%
B. Lavoratori con rapporti a tempo determinato attivati tra il 1 nov 2018 e il 31 3 2019							
TOTALE	1,5	62,9	9,9	7,8	24,3	106,5	68,4%
1. Rapporti eligibili a trasformazioni	1,5	46,5	5,2	5,7	15,5	74,3	70,6%
1a - Rapporti di lavoro one shot	1,3	43,6	3,3	5,2	13,4	66,8	72,6%
1b - Rapporti di lavoro con precedenti	0,2	3,0	1,9	0,5	2,1	7,6	52,5%
2. Rapporti difficilmente trasformabili	0,1	16,4	4,8	2,1	8,8	32,2	63,4%
2. COMPOSIZIONE %							
A. Lavoratori con rapporti a tempo determinato attivati tra il 1 nov 2017 e il 31 3 2018							
TOTALE	1,4%	61,5%	9,1%	7,0%	21,1%	100,0%	
1. Rapporti eligibili a trasformazioni	1,9%	63,6%	7,1%	7,2%	20,3%	100,0%	
1a - Rapporti di lavoro one shot	1,9%	66,2%	5,0%	7,2%	19,6%	100,0%	
1b - Rapporti di lavoro con precedenti	1,3%	45,8%	21,2%	6,9%	24,8%	100,0%	
2. Rapporti difficilmente trasformabili	0,2%	55,9%	14,3%	6,3%	23,3%	100,0%	
B. Lavoratori con rapporti a tempo determinato attivati tra il 1 nov 2018 e il 31 3 2019							
TOTALE	1,5%	59,1%	9,3%	7,3%	22,8%	100,0%	
1. Rapporti eligibili a trasformazioni	2,0%	62,6%	6,9%	7,6%	20,9%	100,0%	
1a - Rapporti di lavoro one shot	2,0%	65,2%	5,0%	7,7%	20,1%	100,0%	
1b - Rapporti di lavoro con precedenti	2,4%	39,1%	24,5%	6,6%	27,4%	100,0%	
2. Rapporti difficilmente trasformabili	0,2%	51,0%	14,8%	6,6%	27,3%	100,0%	

Nota: i rapporti non eligibili a trasformazioni sono: rapporti di lavoro stagionale, rapporti di lavoro nella PA, rapporti di lavoro in agricoltura e in istruzione, rapporti di lavoro con durata superiore a 36 mesi già al 31.10.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Il complemento all'aggregato fin qui esaminato è costituito dai lavoratori a termine non occupati al 31.10 ma impiegati con un contratto a termine nei successivi cinque mesi (**tab. 10**).

Si tratta di un insieme la cui consistenza risulta leggermente ridotta nel 2018 rispetto al 2017: 106.500 per la coorte 2018 contro quasi 110.000 per la coorte 2017. Considerando anche in tal caso le posizioni effettivamente trasformabili, si registra la marginale crescita del tasso di trasformazione, la contrazione delle probabilità di rinnovo con la medesima azienda e, nel complesso, la riduzione del tasso di occupazione al 31.3, sceso di due punti, dal 72,6% per la coorte 2017 al 70,6% per la coorte 2018.

Se ci spostiamo dal lato delle aziende, esploriamo ulteriormente quanto accaduto per le medesime due coorti fin qui osservate (**tab. 11**).

Tab. 11 - Aziende con dipendenti a termine. Variazioni delle posizioni di lavoro tra il 31.10.2017/31.03.2018 e tra il 31.10.2018/31.03.2019

	Aziende con contratti a termine al 31.10.2017			Aziende con contratti a termine al 31.10.2018		
	No	Si	Totale	No	Si	Totale
Aziende	34.754	9.265	44.019	30.283	16.764	47.047
Variazione delle posizioni di lavoro	-12.323	2.347	-9.976	-16.183	-4.414	-20.597
- a tempo determinato	-3.298	-8.468	-11.766	-9.099	-29.856	-38.955
- a tempo indeterminato	-8.953	11.189	2.236	-5.421	29.790	24.369
- in somministrazione	-423	-598	-1.021	-980	-4.197	-5.177
- altre posizioni (parasub., intermitt., apprendisti)	351	224	575	-683	-151	-834
Scomposizione della variazione dei contratti a termine:						
<i>Analisi di stock:</i>						
Posizioni di lavoro a termine al 31 ottobre	83.117	70.243	153.360	67.276	99.350	166.626
Posizioni di lavoro a termine al 31 marzo successivo	79.819	61.775	141.594	58.177	69.494	127.671
di cui: persistenti	53.777	36.715	90.492	39.853	38.674	78.527
var. % delle posizioni a termine	-4,0%	-12,1%	-7,7%	-13,5%	-30,1%	-23,4%
<i>Analisi dei flussi relativi ai contratti a termine</i>						
Trasformazioni	0	-17.371	-17.371	0	-35.499	-35.499
Assunzioni	26.042	25.060	51.102	18.324	30.820	49.144
Cessazioni	-29.340	-16.157	-45.497	-27.423	-25.177	-52.600
Dettaglio: aziende senza lavoro stagionale						
Aziende	32.808	8.916	41.724	28.236	16.088	44.324
Posizioni di lavoro a termine al 31 ottobre	71.243	63.016	134.259	55.174	88.295	143.469
Posizioni di lavoro a termine al 31 marzo successivo	67.629	54.121	121.750	47.034	60.406	107.440
variazione posizioni a tempo determinato	-3.614	-8.895	-12.509	-8.140	-27.889	-36.029
variazione % posizioni di lavoro a tempo determinato	-5,1%	-14,1%	-9,3%	-14,8%	-31,6%	-25,1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Le aziende, al netto di agricoltura e Pubblica amministrazione, con dipendenti a tempo determinato erano 44.019 per la coorte 2017 e 47.047 per la coorte 2018.¹³

¹³ A livello nazionale, secondo l'esercizio sviluppato nell'ultimo *Rapporto Inps* (cit., pag. 76), sono state identificate le aziende che avevano alle dipendenze almeno un lavoratore a tempo determinato: al 31 ottobre 2017 erano 424.000, al 31 ottobre 2018 460.000. Il confronto tra gli andamenti delle due coorti nel quadrimestre successivo evidenzia significative differenze: per la coorte 2017 la variazione delle posizioni a tempo indeterminato è stata negativa (-0,5%) e così pure quella delle posizioni a tempo determinato (-3,1%); per la coorte 2018 la variazione delle posizioni a tempo indeterminato è stata positiva (+1,7%, grazie essenzialmente al raddoppio del tasso di trasformazione, passato da 8,3% a 15,7%) mentre quella delle posizioni a tempo determinato è stata accentuatamente negativa (-16,8%) per effetto, oltre che dell'incremento delle trasformazioni, anche di una dinamica negativa del turnover (i lavoratori a termine entrati sono stati 550.000 contro 576.000 cessati con un saldo negativo di 26.000 unità; per la coorte 2017, invece, i cessati erano stati 499.000 e gli entrati 574.000). Complessivamente la variazione degli organici aziendali per la coorte 2018 è nettamente più negativa (-2,1% pari a -186.000 occupati) rispetto a quella osservata per la coorte 2017 (-1,1%, pari a circa -94.000).

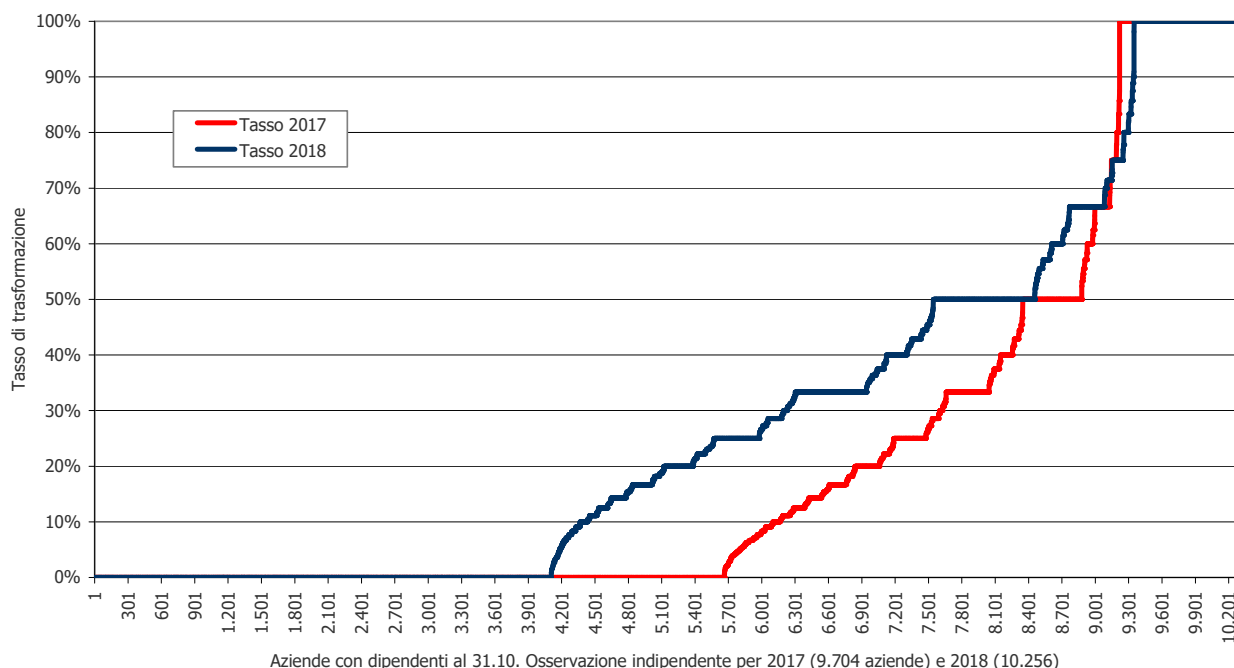
La variazione complessiva delle posizioni di lavoro in capo a queste aziende risulta, nell'arco temporale considerato (1 novembre-31 marzo), negativa per entrambe le coorti ma in maniera molto accentuata per la coorte 2018: -20.597 contro -9.976.

Il calo degli organici è sintesi di dinamiche fortemente differenziate per tipologia contrattuale: per la coorte 2018, a fronte di un calo fortissimo delle posizioni di lavoro a termine (tempo determinato: -38.955, poco meno di -25%; somministrato -5.200), non motivabile con le dinamiche stagionali (per la coorte 2017 il calo era stato di circa 12.000 unità per il tempo determinato e di 1.000 unità per il somministrato), si registra la formidabile crescita delle posizioni a tempo indeterminato (quasi +25.000; per la coorte 2017 era stato +2.200), totalmente imputabile alle aziende che hanno proceduto a trasformazioni (16.764 aziende hanno dato luogo a quasi 35.500 trasformazioni).

Rispetto al 2017 risulta assai più consistente il numero di imprese con dipendenti a tempo determinato che nei successivi cinque mesi è approdato ad almeno una trasformazione ed anche l'intensità del tasso di trasformazione si è acuita, come si evidenzia dalla distribuzione delle imprese rappresentata nel **graf. 8** (relativo alle imprese con oltre 14 dipendenti).

Rispetto alla coorte 2017 pure i dati di turnover dei contratti a tempo determinato sono divenuti negativi: per la coorte 2017, infatti, vi erano state, nei cinque mesi osservati, 51.100 assunzioni a tempo determinato e 45.500 cessazioni con un saldo positivo per 5.600 unità; per la coorte 2018 invece le assunzioni sono risultate 49.100 e le cessazioni 52.600, con un saldo negativo di 3.500 unità.

Graf. 8 - Aziende con 15 dipendenti e più con dipendenti a termine al 31 ottobre. Ordinarono secondo il tasso di trasformazione nei cinque mesi successivi



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Il confronto tra le dinamiche della coorte 2017 e quelle della coorte 2018, secondo le diverse caratteristiche strutturali delle aziende (natura giuridica, dimensione aziendale, dimensioni del ricorso al lavoro a termine, settori), evidenzia la diffusione delle modalità di adattamento seguite dalle imprese in risposta alla modificazione della regolazione dei contratti di lavoro, in particolare l'alleggerimento delle posizioni a termine (dovuto largamente alle trasformazioni) accompagnato dalla contrazione del turnover (**tab. 12**): se, infatti, per la coorte 2017 la variazione delle posizioni a termine era stata negativa perché il turnover pur positivo (+5.600) non aveva controbilanciato le trasformazioni (17.400), per la coorte 2018 all'alta numerosità delle trasformazioni (38.950) si è aggiunto il turnover negativo (-3.500).

**Tab. 12 - Aziende con dipendenti a termine secondo varie caratteristiche.
Variazioni delle posizioni di lavoro
tra il 31.10.2017/31.03.2018 e tra il 31.10.2018/31.03.2019**

	Variazioni 31.10.2017-31.3.2018					Variazioni 31.10.2017-31.3.2018				
	Aziende con posizioni con contratto a termine a inizio periodo	Variazione posizioni a termine	Trasformazioni	Turnover	Var. % posizioni a termine	Aziende con posizioni con contratto a termine a inizio periodo	Variazione posizioni a termine	Trasformazioni	Turnover	Var. % posizioni a termine
Totale	44.019	-11.766	-17.371	5.605	-8%	47.047	-38.955	-35.499	-3.456	-23%
di cui: senza dipendenti a fine periodo	1.974	-3.044	0	0	-100%	2.293	-3.387	0	0	-100%
Classi dimensionali										
Fino a 15 dipendenti	33.652	-7.357	-5.807	-1.550	-13%	36.026	-17.715	-12.551	-5.164	-28%
Oltre 15 dipendenti	10.367	-4.409	-11.564	7.155	-5%	11.021	-21.240	-22.948	1.708	-20%
Principali tipologie di natura giuridica dell'impresa										
Cooperativa	1.566	-409	-2.254	1.845	-2%	1.558	-3.612	-4.134	522	-17%
Impresa individuale	9.960	-3.268	-1.307	-1.961	-21%	10.640	-5.942	-3.307	-2.635	-35%
Sas	3.155	-803	-557	-246	-13%	3.335	-2.008	-1.371	-637	-29%
Snc	5.423	-1.266	-986	-280	-13%	5.759	-3.252	-2.258	-994	-30%
Spa	2.564	-944	-3.485	2.541	-4%	2.617	-6.029	-6.358	329	-24%
Srl	15.520	-3.378	-6.688	3.310	-6%	16.123	-13.325	-13.098	-227	-23%
Per classe di posizioni a termine al 31.10										
a. 1	23.785	-1.967	-2.960	993	-8%	24.869	-6.499	-5.767	-732	-26%
b. 2	8.228	-1.489	-1.940	451	-9%	8.847	-4.678	-3.985	-693	-26%
c. 3-5	7.211	-2.188	-3.100	912	-8%	8.040	-7.347	-6.590	-757	-25%
d. 6-10	2.637	-1.269	-2.421	1.152	-6%	2.934	-5.234	-4.878	-356	-24%
e. 11-20	1.192	-1.058	-1.988	930	-6%	1.361	-3.519	-4.136	617	-18%
f. >20	966	-3.795	-4.962	1.167	-8%	996	-11.678	-10.143	-1.535	-22%
Per principali settori										
Ind. alimentari	1.335	-2.094	-509	-1.585	-27%	1.384	-2.640	-1.196	-1.444	-32%
Ind. tessile-abb.	964	-220	-339	119	-8%	976	-809	-771	-38	-27%
Legno/mobilio	966	-291	-357	66	-12%	1.030	-782	-719	-63	-32%
Metalmeccanico	4.970	-1.843	-2.859	1.016	-11%	5.183	-5.021	-4.932	-89	-29%
Ind. carta-stampa	381	-180	-222	42	-14%	403	-381	-394	13	-29%
Ind. chimica-plastica	771	-177	-443	266	-6%	789	-939	-959	20	-32%
Costruzioni	4.273	-2.055	-1.175	-880	-22%	4.705	-3.415	-2.400	-1.015	-31%
Commercio dett.	4.057	-736	-1.453	717	-5%	4.351	-3.396	-3.002	-394	-23%
Servizi turistici	8.599	-783	-1.674	891	-3%	9.174	-5.919	-4.224	-1.695	-21%
Comm. ingrosso	3.124	-529	-1.143	614	-6%	3.379	-2.292	-2.289	-3	-25%
Trasporti e magazz.	2.465	-502	-1.845	1.343	-4%	2.586	-3.415	-3.442	27	-23%
Servizi finanziari	363	-297	-208	-89	-21%	416	-289	-371	82	-22%
Terziario avanzato	2.424	-538	-753	215	-9%	2.700	-1.603	-1.492	-111	-24%
Servizi alla persona	5.307	-169	-1.985	1.816	-1%	5.685	-2.899	-3.930	1.031	-13%
Altri servizi	2.203	-583	-1.195	612	-5%	2.399	-3.132	-3.201	69	-22%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

In definitiva, di fronte alle novità introdotte dal “Decreto Dignità”, la prima reazione delle imprese è stata orientata ad una veloce “sanatoria” delle posizioni a termine presumibilmente già destinate alla trasformazione, anticipando quindi scelte che altrimenti sarebbero state rivolte al medesimo esito ma in tempi dilatati. L’esigenza di evitare sia il superamento dei 24 mesi sia, soprattutto, il ricorso a proroghe o rinnovi (con il connesso aggravio di costi e di rischi connessi all’apposizione della causale) ha fatto premio su ogni altra considerazione. Nel contempo il ricorso a nuovi contratti a tempo determinato si è fatto più cauto.

Tutto ciò non ha avuto effetti apprezzabili sul volume complessivo di occupazione attivata dalle imprese - di sicuro non si è accompagnato ad incrementi - mentre, sotto il profilo della qualità contrattuale, vi è stato uno spostamento di qualche punto percentuale a favore dei contratti a tempo indeterminato.¹⁴

Allo stato attuale appare improbabile che si tratti di uno spostamento strutturale, permanente e con apprezzabili effetti sui macro-aggregati occupazionali: secondo i dati Istat (Rilevazione delle forze di lavoro) l’incidenza dei dipendenti a termine sui dipendenti totali (valori destagionalizzati) ha raggiunto il massimo storico a settembre 2018 (17,3%), è scesa a 16,9% a marzo 2019 e lì risulta ancora ferma secondo gli ultimi dati disponibili (giugno 2019).

Per un quadro compiuto dell’impatto delle strategie di adattamento delle imprese al Decreto Dignità è opportuno, comunque, attendere che sia trascorso un anno dalla sua introduzione e si possano così accumulare informazioni su tutte le direzioni che tale adattamento può aver intrapreso.

¹⁴ A livello nazionale (Inps, *Rapporto annuale*, cit. pag. 77) la quota di tempi determinati sull’occupazione complessiva delle imprese con dipendenti a termine al 31 ottobre 2018 è scesa dal 19,8% di fine ottobre al 16,8% di fine febbraio.