



VENETO LAVORO
Osservatorio & Ricerca

MONITORAGGIO LEGGE 92/2012
L'IMPATTO SULLE COLLABORAZIONI
A PROGETTO

MISURE/43

Gennaio 2013

1. Introduzione e sintesi

Il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative prima e alla specifica fattispecie del lavoro a progetto poi ha conosciuto una progressiva espansione fino ai primi anni 2000, interessando in particolar modo alcune categorie di lavoratori e specifici ambiti occupazionali. Tale successo è stato attribuito, oltre che ai mutamenti di fondo della struttura economica (postfordismo, crescita del terziario legato alla conoscenza, etc.), al ridotto costo del lavoro associato a questa tipologia contrattuale, determinato dall'assenza di contrattazione collettiva e dalla contribuzione previdenziale inferiore a quella prevista per il lavoro dipendente. Ciò ha comportato che, soprattutto in alcuni ambiti (servizi di cura, istruzione, comunicazioni e mass media) il ricorso alle collaborazioni è stato interpretato come un conveniente e possibile - ancorché ambiguo - sostituto sia del lavoro subordinato che del lavoro professionale.

A seguito della prima importante revisione della disciplina - revisione introdotta nell'ambito della l. 30/2003 finalizzata a precisarne e quindi restringerne l'utilizzo - l'universo delle collaborazioni ha evidenziato una graduale contrazione, continuando tuttavia ad occupare un contingente rilevante di lavoratori e stando ancora diffusi sospetti in merito alle effettive ragioni di utilizzo.

Con le ultime revisioni normative introdotte dalla l. 92/2012 il ricorso alle collaborazioni a progetto è reso ancora più difficile. Le conseguenze per l'utilizzo improprio di tale modalità contrattuale sono divenute più pesanti e l'effetto di scoraggiamento (vuole essere) ancora più importante.

Alcuni primi segnali di effetti riconducibili all'irrigidimento della disciplina sembrano emergere già dall'analisi dei primi dati relativi ai mesi successivi all'entrata in vigore della l. 92/2012: si osserva fondamentalmente un rilevante calo delle attivazioni di nuove collaborazioni. Queste nel terzo trimestre 2012 sono diminuite del 23% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente passando da poco meno di 10.000 a 7.500. Quanti ai rapporti di collaborazione cessati nel periodo osservato non si registrano evidenze di rilievo che indichino un significativo effetto di sostituzione con altre tipologie contrattuali (come invece abbiamo evidenziato per il contratto di lavoro intermittente) in quanto le quote e le modalità di ricollocazione non risultano variare rispetto a quanto osservato negli anni precedenti.

Prossimamente, con la disponibilità dei dati completi relativi ad almeno i primi sei mesi post riforma, gli effetti della medesima sulle collaborazioni si potranno monitorare in modo più approfondito, confermando (o meno) i segnali qui enunciati.

2. Cenni sintetici sulla storia della regolazione delle collaborazioni e i principali cambiamenti introdotti dalla l. 92/2012

Dal punto di vista normativo, l'identificazione dei rapporti di collaborazione quale modalità lavorativa specifica, distinta dal lavoro subordinato in senso stretto, risale al 1973 (art. 409 del C.p.c. introdotto dalla l. n. 533/1973) quando, in occasione della definizione delle procedure applicabili in relazione alle controversie lavorative, appare per la prima volta il richiamo specifico ai "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".¹

Da qui l'identificazione dei principali elementi distintivi di questa tipologia contrattuale: la continuità temporale dell'attività svolta, il coordinamento o collegamento funzionale tra l'attività del prestatore e quella del committente e, infine, il carattere prevalentemente personale della

¹ Riferimenti alle collaborazioni coordinate e continuative sono tuttavia rintracciabili già a partire dal 1959 (art. 2, l. 741/1959) quando venivano genericamente assoggettati ai trattamenti minimi economici anche i "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa".

prestazione lavorativa. Si tratta di caratteristiche comuni alla definizione dei “rapporti di lavoro parasubordinato”, vale a dire rapporti di lavoro, atipici nella loro natura, con le caratteristiche del lavoro autonomo e, allo stesso tempo, anche alcune peculiarità del lavoro subordinato.

√ **Istituzione della Gestione Separata L.335/1995**

La legge di riforma del sistema pensionistico n. 335 del 1995 (“Riforma Dini”) ha istituito presso l’Inps una speciale “Gestione separata” nella quale convogliare i contributi previdenziali dei lavoratori autonomi esercitanti un’attività professionale o di collaborazione per i quali, fino ad allora, non era prevista alcuna forma assicurativa pensionistica obbligatoria. Tale intervento, di fatto, ha contribuito a diffondere e per alcuni versi pubblicizzare tale tipologia lavorativa.

√ **Riqualificazione fiscale dei redditi da collaborazione (L. 342/2000, art. 34)**

I redditi percepiti dai collaboratori coordinati e continuativi, considerati redditi da lavoro autonomo fino al 31.12.2000, dal 1° gennaio 2001 sono divenuti redditi assimilati a quelli del lavoro dipendente. Anche questa scelta ha contribuito ad accreditare le collaborazioni come possibile sostituto del lavoro subordinato.

√ **Modifiche ed introduzioni ex L. 30/2003 (d.lgs 276/2003)**

Nell’ambito della legge 30/2003 le collaborazioni coordinate e continuative – al fine di evitarne gli abusi – vengono vincolate ad attività progettuali ben definite e delimitate nel tempo. Viene introdotto il lavoro a progetto (o collaborazioni a progetto) quale specifica fattispecie inquadrabile nell’ambito delle collaborazioni coordinate e continuative. Le collaborazioni coordinate e continuative in senso stretto rimangono pressoché confinate alla sola Pubblica amministrazione.

√ **Introduzione obbligo di comunicazione (L. 296/2006, co. 1180)**

Dal **1 gennaio 2007** anche le collaborazioni (lavoro a progetto, co.co.co. e “mini” co.co.co) vengono assoggettate all’obbligo di comunicazione ai Centri per l’impiego con riferimento sia all’instaurazione della collaborazione sia a tutti i principali eventi modificativi del rapporto di lavoro instaurato. Dall’**11 gennaio 2008** tale obbligo prevede la comunicazione per via telematica.

√ **Principali modifiche L. 92/2012, art. 1, co. 23-25**

Le modifiche e le introduzioni normative recepite dalla L. 92/2012 in riferimento alle collaborazioni a progetto², rientrano nell’ambito delle iniziative volte a razionalizzare le tipologie contrattuali esistenti, ed agiscono, da un lato per definire in maniera più stringente e puntuale la disciplina di questa tipologia contrattuale, dall’altro per rafforzare il sistema sanzionatorio legato all’uso scorretto della

² Rispetto a quanto stabilito all’art.61 del d.lgs 276/2003 rimane sostanzialmente invariato il regime delle esclusioni e pertanto la nuova disciplina si applica all’ambito del lavoro a progetto, così come definito dalla norma stessa. La nuova disciplina non si applica, infatti, agli agenti ed ai rappresentanti di commercio, alle “mini” co.co.co., alle collaborazioni rese a favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni, ai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società ed ai partecipanti a collegi e commissioni, ai pensionati di vecchiaia ed ai professionisti iscritti in albi. La nuova disciplina non si applica neppure ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa intercorsi con la Pubblica amministrazione (ex art. 1, co. 2, d.lgs 276/2003). Essi, che dovrebbero peraltro limitarsi alle “esigenze peculiari per le quali l’amministrazione necessita dell’apporto di specifiche tecniche e competenze professionali” e che non possono essere soddisfatte con il personale in servizio, scontano oggi il “solo” vincolo di poter essere stipulati con personale di “particolare e comprovata specializzazione universitaria” (art. 46 L.133/2008).

stessa. In sintesi, le nuove norme intervengono nell'individuazione della natura e delle modalità di svolgimento della prestazione, rispetto alla determinazione del corrispettivo e nella regolazione delle modalità di recesso.

a) Definizione della prestazione

Vengono introdotti specifici vincoli alla definizione del progetto. In particolare la nuova disciplina prevede che il progetto debba essere “funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale”, ovvero con un proprio contenuto ed un obiettivo finale da conseguire. Il progetto non può quindi essere generico, né riproporre meramente “l'oggetto sociale del committente”.

Non potranno più essere, inoltre, definite collaborazioni che fanno riferimento ad un “programma di lavoro o fase di esso” come indicato nella precedente disciplina. Sarà pertanto possibile stipulare solo contratti di collaborazione che prevedono il raggiungimento di un risultato finale e non potranno più sussistere casi di prosecuzione delle collaborazioni in relazione alla realizzazione di fasi successive di un dato programma.

b) Tipologia della prestazione

La nuova disciplina identifica chiaramente l'incompatibilità delle collaborazioni a progetto con “lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi”. La prestazione del collaboratore dovrà pertanto differenziarsi dalle attività riconducibili alla regolamentazione collettiva per i lavoratori subordinati.

Viene inoltre ribadita l'autonomia lavorativa del collaboratore, anche nella gestione dei tempi di lavoro, e vengono definite le modalità di coordinamento tra committente e collaboratore.

c) Corrispettivo del collaboratore

Il compenso spettante al collaboratore, proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, non deve risultare inferiore ai minimi salariali previsti per le specifiche mansioni dai contratti collettivi per i collaboratori a progetto. In mancanza di apposita contrattazione collettiva, il riferimento sono i minimi salariali previsti per i lavoratori subordinati che, nello stesso settore, svolgono funzioni equivalenti.

d) Nuove modalità di recesso

Con la nuova disciplina, fermo restando che il contratto di collaborazione si conclude al momento della realizzazione del progetto, vengono introdotte nuove regole in relazione al recesso anticipato dal contratto. Entrambe le parti potranno recedere dal contratto per giusta causa o qualora emergano elementi di inidoneità professionale del collaboratore tali da pregiudicare la realizzazione del progetto. Solo il collaboratore potrà invece recedere anticipatamente, su accordo delle parti, con semplice preavviso.

E' disposta la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato qualora:

- la collaborazione risulti priva della definizione di uno specifico progetto (presunzione assoluta, non è ammessa prova contraria da parte del committente);
- la collaborazione si concretizzi con attività analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell'impresa (anche in presenza di un effettivo progetto). Fanno eccezione le prestazioni di elevata professionalità (presunzione relativa, con possibilità di prova contraria).

Graduale adeguamento dei profili contributivi

La nuova disciplina intende (implicitamente) scoraggiare il ricorso alle collaborazioni (e di altre tipologie contrattuali affini) attraverso il graduale aumento del costo del lavoro e la conseguente diminuzione del divario esistente con il lavoro subordinato. E' previsto infatti (ex D.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. con modifiche in L. 7 agosto 2012, n. 134 art.2, co. 57) un incremento progressivo delle aliquote contributive per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'Inps, a decorrere dal 2013, fino

al raggiungimento del 33% nel 2018 per i collaboratori a titolo principale e del 24%, a decorrere dal 2016 per i collaboratori con altra copertura previdenziale o titolari di pensione diretta.

Entrata in vigore

Le disposizioni previste dalla L. 92/2012 sono entrate in vigore il 18 luglio 2012. Le nuove norme interessano pertanto i contratti di collaborazione instaurati a partire da tale data.

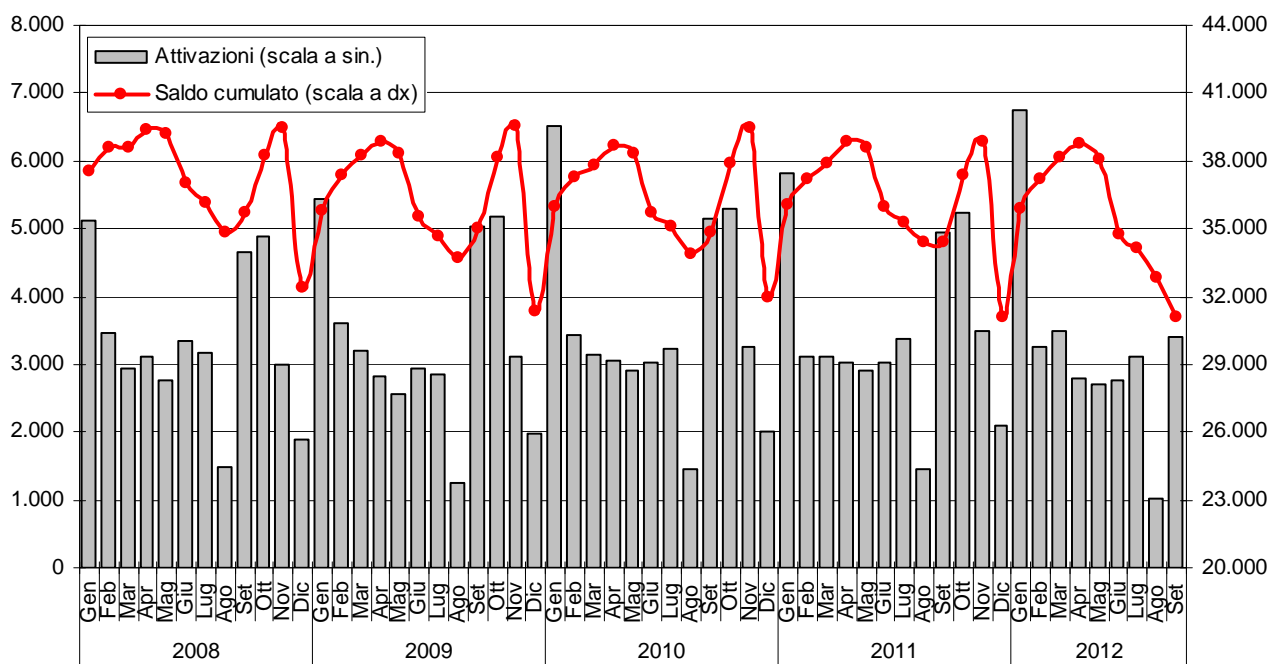
3. Le tendenze di medio periodo: una graduale contrazione

Anche nel mercato del lavoro veneto l'utilizzo delle collaborazioni ha conosciuto nel corso degli anni una progressiva e continua espansione frenata a partire dal 2003 dalla nuova e più restrittiva regolamentazione introdotta con la l. 30/2003, rafforzata a seguire dal graduale riallineamento delle aliquote contributive previdenziali con quelle del lavoro subordinato.

Dall'introduzione dell'obbligo di comunicazione per via telematica anche per le collaborazioni (gennaio 2008) – nello specifico per le collaborazioni a progetto e per le collaborazioni coordinate e continuative³ – le attivazioni contrattuali registrate in Veneto sono state mediamente attorno alle 40mila annue (graf. 1).

Rispetto agli andamenti mensili sono evidenti gli effetti della stagionalità amministrativa di inizio-fine anno e dei primi mesi autunnali. Il flusso delle attivazioni ha raggiunto il valore massimo nel mese di gennaio 2012 con oltre 6.700 nuovi contratti di collaborazione instaurati.

Graf. 1 – Collaborazioni* in Veneto per mese (2008-2012).
Flussi di attivazioni e saldo cumulato



* collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni a progetto.
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 ottobre 2012)

³ L'obbligo di comunicazione obbligatoria per via telematica interessa anche le collaborazioni occasionali (c.d. Mini co.co.co., collaborazione senza progetto e di durata non superiore ai 30 giorni l'anno). Poiché le innovazioni normative collegate alla Riforma del 2012 non interessano questa tipologia contrattuale, in questa sede si considera l'aggregato costituito da "lavoro a progetto e collaborazioni coordinate e continuative", che riunisce le diverse tipologie di collaborazioni.

L'insieme delle posizioni attive (collaborazioni in essere) ha toccato il livello massimo sul finire del 2009, con oltre 39.000 collaborazioni aperte nel mese di novembre. Nonostante i valori analoghi dello stesso mese dell'anno seguente, il trend risulta in contrazione, come attestato dalla graduale erosione dei rapporti in essere alla fine di ogni anno.

Per quanto riguarda il terzo trimestre del 2012 risultano chiari i segnali di un cambiamento rilevante delle dinamiche fin qui osservate. A fronte di una tenuta delle attivazioni contrattuali nei primi mesi dell'anno, nel terzo trimestre si è osservata una loro importante diminuzione, in particolar modo in corrispondenza del mese di settembre.

Lo stock dei rapporti di lavoro in essere, anziché crescere come di consueto per i classici effetti legati alla stagionalità di fine estate (attivazione delle collaborazioni nel settore dell'istruzione privata etc.), questa volta è diminuito ritornando pressoché ai livelli di fine 2011.

4. Le dinamiche recenti: verso un ulteriore ridimensionamento dell'utilizzo?

Come per le altre tipologie contrattuali, anche nel caso delle collaborazioni a progetto sono ipotizzabili alcuni effetti immediati dell'applicazione della nuova regolamentazione entrata in vigore il 18 luglio 2012.⁴

**Tab. 1 – Attivazioni di collaborazioni* in Veneto (2009-2012).
Valori assoluti e variazioni tendenziali**

	Val. ass.				Variazione rispetto stesso periodo anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
1° trim.	12.244	13.095	12.033	13.507	7%	-8%	12%
2° trim.	8.318	8.982	8.965	8.240	8%	0%	-8%
3° trim.	9.127	9.836	9.792	7.536	8%	0%	-23%
- luglio	2.841	3.218	3.389	3.119	13%	5%	-8%
- agosto	1.244	1.467	1.466	1.023	18%	0%	-30%
- settembre	5.042	5.151	4.937	3.394	2%	-4%	-31%
4° trim.	10.255	10.555	10.811		3%	2%	
Totale	39.944	42.468	41.601		6%	-2%	

* collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni a progetto.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 ottobre 2012)

La massiccia contrazione delle assunzioni registrata nel terzo trimestre del 2012 sembra in effetti riconducibile, più che al ciclo economico, alla minore attrattività di questa forma contrattuale. Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente si è osservata una diminuzione delle attivazioni pari al 23%, particolarmente rilevante nei mesi di agosto e soprattutto di settembre (**tab. 1**).

Per le cessazioni non si registrano invece (come del resto è logico aspettarsi) variazioni di particolare rilievo: i contratti già stipulati vengono portati a naturale conclusione e quindi ci si possono attendere in futuro, se resta confermata la tendenza qui evidenziata, ulteriori contrazioni di questo universo (**tab. 2**).

⁴ Le nuove norme, come già sottolineato, non interessano i rapporti di collaborazione con le Pubbliche amministrazioni e non riguardano alcune specifiche fattispecie esplicitamente individuate. In questa sede l'analisi terrà tuttavia conto dell'universo delle collaborazioni per le quali è previsto l'obbligo di comunicazione escludendo solamente le "mini" co.co.co..

**Tab. 2 - Cessazioni di collaborazioni in Veneto (2009-2012).
Valori assoluti e variazioni tendenziali**

	Val. ass.				Variazione rispetto stesso periodo anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
1° trim.	6.529	6.706	6.200	6.605	3%	-8%	7%
2° trim.	10.968	11.139	10.943	11.595	2%	-2%	6%
3° trim.	9.689	10.733	11.411	11.266	11%	6%	-1%
- luglio	3.704	3.893	4.083	3.747	5%	5%	-8%
- agosto	2.259	2.690	2.353	2.373	19%	-13%	1%
- settembre	3.726	4.150	4.975	5.146	11%	20%	3%
4° trim.	13.813	13.412	13.933		-3%	4%	
Totale	40.999	41.990	42.487		2%	1%	

* collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni a progetto.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 ottobre 2012)

Per effetto della riduzione delle assunzioni, il saldo occupazionale del 3° trim. 2012 risulta fortemente negativo (-3.700 posizioni lavorative) e rappresenta una consistente ipoteca sul bilancio complessivo di fine anno (**tab. 3, graf. 2**). La contrazione delle collaborazioni, già iniziata da alcuni anni, seppur con andamenti differenziati nel tempo, registra una forte accelerazione nella seconda parte del 2012.

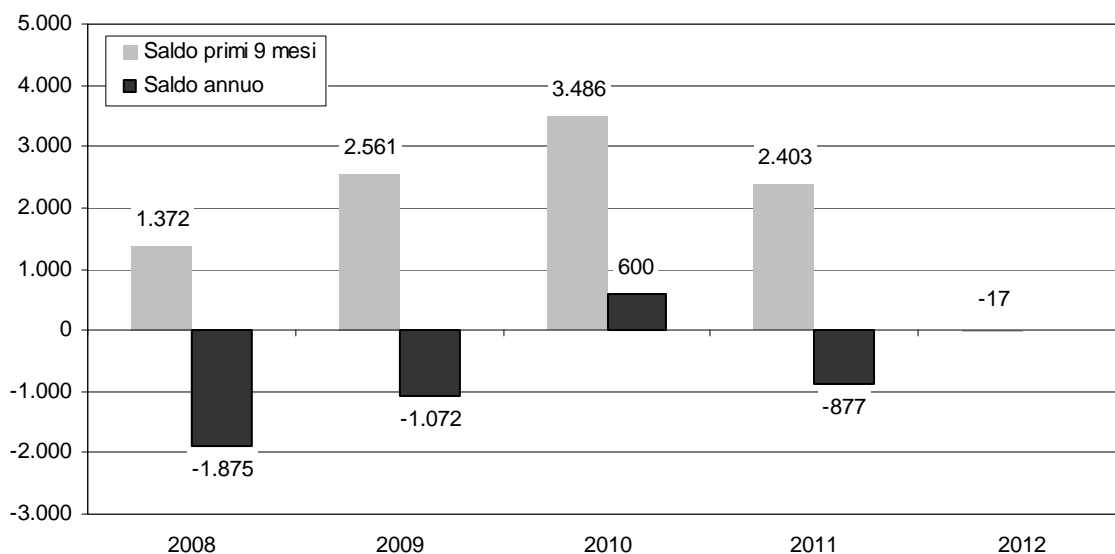
Tab. 3 - Saldi occupazionali nelle collaborazioni in Veneto (2009-2012)

	2009	2010	2011	2012
1° trim.	5.770	6.475	5.933	7.073
2° trim.	-2.661	-2.102	-1.952	-3.382
3° trim.	-548	-887	-1.578	-3.708
- luglio	-860	-655	-665	-593
- agosto	-1.003	-1.210	-870	-1.349
- settembre	1.315	978	-43	-1.766
4° trim.	-3.633	-2.886	-3.280	
Totale	-1.072	600	-877	

* collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni a progetto.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 ottobre 2012)

Graf. 2 - Saldi occupazionali nelle collaborazioni in Veneto (2009-2012)



* collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni a progetto.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 ottobre 2012)

Tab. 4 - Assunzioni e cessazioni di collaborazioni* in Veneto nel 3° trim. del 2010, 2011 e 2012. Valori assoluti e variazioni %

	Attivazioni					Cessazioni				
	3° trim. 2010	3° trim. 2011	3° trim. 2012	Var. % 2011/2010	Var. % 2012/2011	3° trim. 2010	3° trim. 2011	3° trim. 2012	Var. % 2011/2010	Var. % 2012/2011
Totale	9.836	9.792	7.536	0%	-23%	10.733	11.411	11.266	6%	-1%
Genere										
Maschi	4.405	4.361	3.338	-1%	-23%	4.836	5.145	4.894	6%	-5%
Femmine	5.431	5.431	4.198	0%	-23%	5.897	6.266	6.372	6%	2%
Cittadinanza										
Italiani	8.931	8.875	6.790	-1%	-23%	9.765	10.288	10.173	5%	-1%
Stranieri	905	917	746	1%	-19%	968	1.123	1.093	16%	-3%
Età										
< 30 anni	3.416	3.544	2.524	4%	-29%	3.944	4.091	3.687	4%	-10%
30-39 anni	2.725	2.675	2.054	-2%	-23%	3.025	3.076	3.007	2%	-2%
40-49 anni	1.780	1.730	1.340	-3%	-23%	1.775	1.935	1.996	9%	3%
> 50 anni	1.915	1.843	1.618	-4%	-12%	1.989	2.309	2.576	16%	12%
Provincia										
Belluno	308	278	215	-10%	-23%	198	203	212	3%	4%
Padova	2.427	2.437	1.870	0%	-23%	2.790	3.406	3.921	22%	15%
Rovigo	297	363	245	22%	-33%	320	349	302	9%	-13%
Treviso	1.628	1.598	1.185	-2%	-26%	1.619	1.618	1.458	0%	-10%
Venezia	1.988	1.967	1.492	-1%	-24%	2.345	2.365	2.006	1%	-15%
Verona	1.854	1.808	1.583	-2%	-12%	2.178	2.221	2.109	2%	-5%
Vicenza	1.334	1.341	946	1%	-29%	1.283	1.249	1.258	-3%	1%
Settore										
Agri./Industria	1.141	1.080	760	-5%	-30%	1.113	1.065	1.014	-4%	-5%
Servizi	8.695	8.712	6.776	0%	-22%	9.620	10.346	10.252	8%	-1%
- commercio dett./										
serv. turistici	1.386	1.245	1.153	-10%	-7%	1.788	1.685	1.431	-6%	-15%
- serv.fin./terziario av.	1.393	1.366	989	-2%	-28%	1.323	1.359	1.335	3%	-2%
- servizi alla persona	4.590	4.745	3.682	3%	-22%	4.935	5.823	6.112	18%	5%
di cui:										
- pubblica amm.	292	256	295	-12%	15%	933	358	302	-62%	-16%
- istruzione	2.239	2.164	1.664	-3%	-23%	2.125	3.086	3.564	45%	15%
- sanità/servizi soc.	1.247	1.328	1.075	6%	-19%	1.153	1.445	1.471	25%	2%
- altro	1.326	1.356	952	2%	-30%	1.574	1.479	1.374	-6%	-7%

* collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni a progetto.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 ottobre 2012)

Pur non essendoci previsioni normative dirette a regolamentare l'utilizzo delle collaborazioni rispetto a specifiche categorie di lavoratori o determinati ambiti occupazionali, la contrazione delle assunzioni osservata nel terzo trimestre del 2012 ha interessato in maniera consistente alcuni specifici sottoinsiemi di lavoratori (**tab. 4**): la diminuzione è stata più rilevante per i giovani (-29%) e più contenuta per i collaboratori più anziani, con più di 50 anni (-12%); sotto il profilo settoriale ha interessato in maniera significativa i settori agricolo ed industriale (-30%), il comparto dei servizi finanziari e del terziario avanzato (-28%) e gli "altri" comparti del terziario (-30%).

5. Verso altre forme contrattuali?

A differenza di quanto già osservato per il lavoro intermittente e le associazioni in partecipazione non sembra assumere un particolare rilievo l'informazione sulla ricollocazione dei lavoratori a seguito delle cessazioni dei contratti di collaborazione. Le informazioni disponibili (**tab. 5**) non mettono in evidenza variazioni di particolare rilievo rispetto a quanto registrato per i medesimi periodi degli anni precedenti.

Nel 3° trimestre del 2012 ci sono state oltre 11mila cessazioni di collaborazioni: in circa 2.700 casi (24% del totale) ha fatto seguito un nuovo rapporto di lavoro attivato entro un mese dalla data di cessazione. Il 71% di questi nuovi rapporti (poco meno di 2mila) è risultato attivato dalla

medesima azienda che aveva comunicato la cessazione, spesso (circa la metà dei casi) nel giro di un ridottissimo arco di tempo.

Tab. 5 – Veneto. Cessazioni di collaborazioni* nel 3° trim. 2010, 2011 e 2012 e percorsi lavorativi osservati nel primo mese successivo

	3° trim. 2010	3° trim. 2011	3° trim. 2012
Totale cessazioni (a)	10.733	11.411	11.266
- con nuovo rapporto di lavoro entro il mese successivo	3.062	2.984	2.725
<i>inc. % su (a)</i>	29%	26%	24%
di cui:			
- con la stessa azienda dell'associazione cessata (b)	2.163	2.168	1.944
<i>inc. % su (b)</i>	71%	73%	71%
- entro 12 giorni dalla cessazione	1.481	1.557	1.430
<i>inc. % su (b)</i>	48%	52%	52%
Tipologia dei contratti succ. con la stessa azienda			
- a tempo indeterminato	8%	10%	9%
- a tempo determinato	15%	15%	20%
- altro parasubordinato	68%	66%	60%
- altro	9%	9%	11%

* collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni a progetto.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estr. 25 ottobre 2012)

Osservando le tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro instaurati dopo la collaborazione con la medesima azienda, sono cresciuti (seppur di poco) i rapporti di lavoro a tempo determinato (20%, rispetto al 15% dello stesso periodo degli anni precedenti) mentre ha invece subito una leggera limitazione la prassi di reiterare rapporti di lavoro parasubordinato successivi con il medesimo lavoratore.

6. Evidenze da altri ambiti territoriali

Gli andamenti registrati per l'insieme del lavoro parasubordinato⁵ – di cui una quota rilevante è rappresentata dai contratti di collaborazione – in un gruppo di regioni aderenti al network SeCO, confermano le evidenze riscontrate in Veneto (tab. 6).

Tab. 6 - Rapporti di lavoro parasubordinato. Dati assoluti e variazioni

	Posizioni di lavoro		Assunzioni/attivazioni				
	Var. tendenziali sul corr. trim. dell'anno precedente	3° trim 2012	3° trim 2011	Ultima annualità (1 ottobre 2011-30 settembre 2012)	Annualità precedente (1 ottobre 2010-30 sett. 2011)	Var % 3° trim 2012 su 3° trim 2011	Var % ultima annualità su annualità precedente
Piemonte	-1.251	11.461	16.701	66.145	74.895	-31%	-12%
Lombardia	-4.378	46.701	59.673	249.023	261.629	-22%	-5%
Liguria	-1.762	2.977	3.585	16.262	18.544	-17%	-12%
Bolzano	-433	1.097	1.497	4.819	5.329	-27%	-10%
Trento	769	1.683	1.749	7.308	7.901	-4%	-8%
Veneto	-2.885	11.641	14.310	57.964	60.255	-19%	-4%
Emilia R.	4.827	14.278	16.164	70.090	71.417	-12%	-2%
Marche	-1.866	3.939	4.609	18.062	18.774	-15%	-4%
Umbria	-603	3.205	3.342	14.736	15.331	-4%	-4%
Campania	-1.032	20.119	21.712	96.847	90.913	-7%	7%
Sardegna	-1.333	6.417	7.754	30.766	32.418	-17%	-5%
TOTALE	-9.947	123.518	151.096	632.022	657.406	-18%	-4%

Fonte: SeCO

⁵ Che include, oltre alle collaborazioni a progetto e alle collaborazioni coordinate e continuative, le "mini" co.co.co., le associazioni in partecipazione, i contratti di agenzia e il lavoro autonomo nello spettacolo.

La variazione percentuale delle attivazioni registrata nel 3° trimestre del 2012 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente è stata mediamente del 18%, con punte particolarmente marcate in Piemonte (-31%), a Bolzano (-27%) e in Lombardia (-22%). Quasi ovunque la contrazione tendenziale osservata nel terzo trimestre è risultata nettamente accelerata rispetto a quella osservata nell'insieme degli ultimi quattro trimestri.

La variazione tendenziale delle posizioni in essere risulta negativa in tutti gli ambiti territoriali osservati con le uniche eccezioni di Trento ed Emilia Romagna; nell'insieme delle regioni osservate il lavoro parasubordinato al 30 settembre 2012 risulta aver perso circa 10.000 posizioni di lavoro rispetto alla stessa data dell'anno precedente.