

MISURE/109

SEMPRE A PROPOSITO DI CONTRATTI A TERMINE: LE DURATE PREVISTE

Osservatorio Mercato del Lavoro

Marzo 2022

Misure/109 di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
Cura editoriale di Paola Rocelli

Premessa

Nel solco dell'analisi condotta sui contratti a durata predefinita proposta nella Misura precedente si è ritenuto opportuno approfondire il tema delle durate previste al momento della stipula, con riguardo specifico a quelli definiti come "genuini"¹. Nell'ultima nota trimestrale congiunta sulle tendenze dell'occupazione² il tema viene affrontato a livello nazionale con riferimento al 2021 utilizzando la stessa fonte informativa a nostra disposizione (le comunicazioni obbligatorie) e segnalando come nel corso dell'ultimo trimestre, raffrontato con l'analogo periodo del 2020, si sia registrato un incremento dell'incidenza dei contratti a brevissima durata e di quelli fino a sei mesi. Offriremo alcune analisi condotte su un periodo di osservazione più lungo per cercare di superare le difficoltà di comparazione temporale derivanti dalle particolari condizioni del mercato del lavoro determinate dalla pandemia.

2. Il quadro generale dei flussi di assunzione

Al fine di una omogenea trattazione del tema si è preso in considerazione il periodo compreso tra il 2018 e il 2021 e si è riproposta la classificazione dei contratti a tempo determinato già fornita nella misura precedente (tab. 1). A fronte di un numero complessivo di stipule nel 2021 ancora inferiore a quello del 2018 del -7%, i contratti stagionali e quelli per sostituzione hanno già recuperato il medesimo livello, quelli in agricoltura sono ancora leggermente inferiori mentre sono significativamente cresciuti quelli nella pubblica amministrazione (+31%). I contratti a termine "genuini", quelli meno condizionati da vincoli stringenti (ad esempio, pensare ad una generalizzata stabilizzazione del lavoro in settori a forte stagionalità come quello agricolo e turistico risulta sicuramente difficile, così come regolare le prestazioni lavorative nella scuola non rappresenta un problema di mercato) sono ancora in valore assoluto molto inferiori al 2018 (-17%) così come in termini di quota percentuale sul totale (erano il 55% e sono ora il 49%).

Tab. 1 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato per tipologia

	Totale a tempo	Tempo determinato				
		Stagionali	Per sostituzione	In agricoltura (non stagionali)	Pubblica amministrazione	"Genuine"
2018	520.742	129.475	30.598	26.587	45.949	288.133
2019	506.939	137.076	32.633	26.002	50.128	261.100
2020	404.501	118.392	24.612	27.295	51.474	182.728
2021	486.513	130.682	30.836	25.348	60.232	239.415

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

3. Le durate previste

In ragione della possibilità di misurare tempestivamente le durate dei contratti si sono considerate quelle previste al momento della stipula, – che tra le altre cose sono quelle che meglio interpretano la domanda di lavoro congiunturale – e non quelle effettive, cioè comprensive delle eventuali proroghe o dei recessi anticipati.

1. Per la definizione delle diverse tipologie dei contratti a tempo determinato si rinvia a *Misure/108*, "Non tutti i "termini" sono uguali. L'eterogenea composizione dei flussi di assunzione a durata predefinita", febbraio 2022, in www.venetolavoro.it/misure1.

2. Cfr. ML, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. IV trimestre 2021*, 22 marzo 2022. Ringraziamo Andrea Garnero per la quanto mai opportuna sollecitazione all'approfondimento.

Tab. 2 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato per tipologia e durata prevista.
Valori medi nel periodo 2018-2021

	Totale	1 giorno	2-3 gg.	4-7 gg.	8-30 gg.	1-3 mesi	3-6 mesi	6-12 mesi	>12 mesi
Valori assoluti									
Totale	479.674	28.837	16.047	12.814	63.923	146.449	109.393	98.992	3.219
Stagionali	128.906	3.602	2.312	2.599	23.745	47.858	31.623	17.062	106
Per sostituzione	29.670	3.212	3.302	3.182	6.655	4.855	3.337	4.500	628
In agricoltura	26.308	15	31	188	4.380	10.209	5.396	5.944	147
Nella PA	51.946	4.536	3.787	3.434	6.018	4.989	2.746	25.776	661
Genuini	242.844	17.474	6.615	3.411	23.126	78.539	66.292	45.711	1.677
- manifatturiero	50.507	55	133	412	4.714	16.653	16.545	11.548	448
- costruzioni	22.887	60	156	380	4.165	10.455	5.150	2.425	97
- commercio	19.131	44	72	141	1.205	6.540	7.318	3.709	102
- turismo	55.714	14.060	5.253	980	4.054	14.271	10.373	6.414	309
- altri servizi	94.606	3.255	1.003	1.498	8.988	30.621	26.906	21.615	722
Composizione %									
Totale	100%	6%	3%	3%	13%	31%	23%	21%	1%
Stagionali	100%	3%	2%	2%	18%	37%	25%	13%	0%
Per sostituzione	100%	11%	11%	11%	22%	16%	11%	15%	2%
In agricoltura	100%	0%	0%	1%	17%	39%	21%	23%	1%
Nella PA	100%	9%	7%	7%	12%	10%	5%	50%	1%
Genuini	100%	7%	3%	1%	10%	32%	27%	19%	1%
- manifatturiero	100%	0%	0%	1%	9%	33%	33%	23%	1%
- costruzioni	100%	0%	1%	2%	18%	46%	23%	11%	0%
- commercio	100%	0%	0%	1%	6%	34%	38%	19%	1%
- turismo	100%	25%	9%	2%	7%	26%	19%	12%	1%
- altri servizi	100%	3%	1%	2%	10%	32%	28%	23%	1%

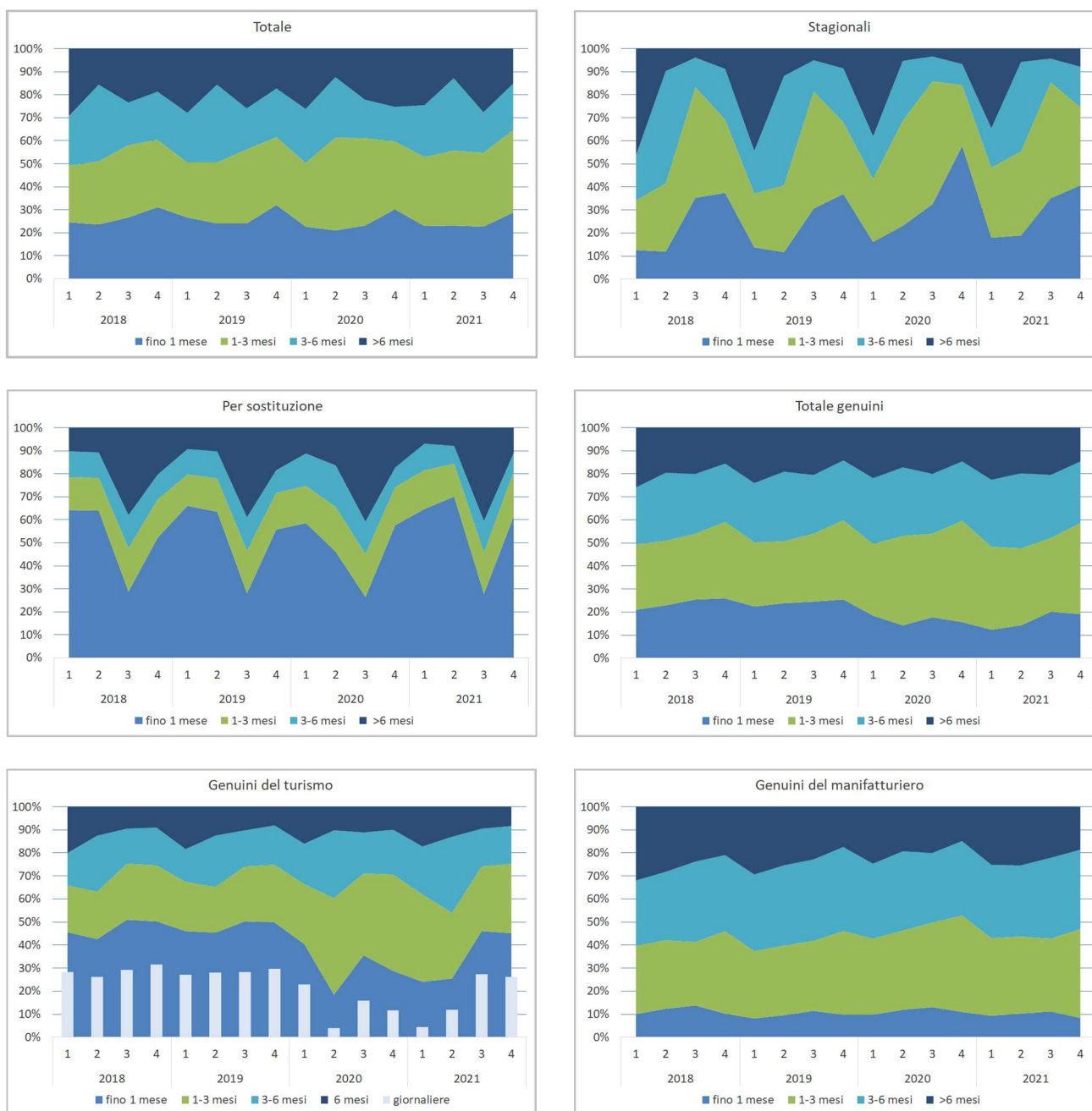
Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

Al fine di evidenziare le caratteristiche strutturali di ciascuna tipologia individuata per i contratti a tempo determinato si è preferito, prima di illustrare l'evoluzione temporale dei più significativi tra essi, utilizzare un dato medio del periodo osservato (tab. 2). Le durate fino a 30 giorni pesano sul totale per un quarto (il 6% quelle giornaliere), quelle da 1 a 3 mesi il 31%, tra i 3 mesi e fino ad un anno il 44%, solo l'1% supera tale durata. I rapporti di lavoro stagionale sono meno interessati dai contratti giornalieri e più da quelli tra 1 e 6 mesi (62%); minori effetti di concentrazione, data la natura stessa dei contratti, interessano quelli per sostituzione, fatta eccezione per la punta del 22% nelle durate tra 8 giorni e il mese; l'agricoltura segue maggiormente i cicli delle colture, con praticamente l'assenza delle durate brevi e brevissime; la PA spicca per la concentrazione delle durate tra i 6 e i 12 mesi, mentre al suo interno il settore dell'istruzione assorbe la quasi totalità dei reclutamenti giornalieri.

Venendo ai contratti "genuini" la loro distribuzione in funzione delle durate non si discosta in maniera rilevante da quella del totale dei tempi determinati, mentre più interessante appare osservare le caratterizzazioni degli stessi in funzione del settore di impiego. Salta immediatamente all'occhio come sia il settore del turismo a determinare su tutti il peso dei contratti brevissimi come pure di quelli entro un mese: sul totale di 17mila contratti giornalieri genuini (e 29mila complessivi) ben 14mila sono in questo comparto, con un peso relativo del 25%; quelli entro il mese rappresentano ben il 44%. Nel manifatturiero, nelle costruzioni, nel commercio e negli altri servizi, i contratti previsti con durata inferiore ad un mese rappresentano sempre una quota inferiore alla media generale, con valore minimo pari all'8% per il commercio.

Ma le durate si sono modificate nel tempo, anche per effetto della pandemia? Sono effettivamente le più brevi ad aver conosciuto un'espansione?

Graf. 1 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato per tipologia e durata. 1° trim 2018-4° trim. 2021



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

I mutamenti più rilevanti sul totale dei contratti riguardano l'accresciuto peso di quelli di durata compresa tra uno e tre mesi, che passano dal 29% del quarto trimestre del 2018 al 36% del 2021 (a discapito soprattutto di quelli di lunghezza superiore ai 6 mesi che passano dal 19% al 15%), mentre quelli fino a 1 mese si riducono di due punti percentuali, raggiungendo il 29%.

Una storia diversa raccontano i rapporti stagionali, dove si percepisce con evidenza l'effetto della pandemia: i contratti fino ad un mese, che valevano il 37%, raggiungono il 58% nel quarto trimestre del 2020 e si attestano al 41% in quello del 2021.

Analogamente evidente è l'effetto pandemico sui contratti per sostituzione, dove quelli più brevi (fino ad un mese), che valevano il 52%, raggiungono il 58% nel 2020 e il 61% nel 2021.

Venendo ai contratti "genuini" si assiste ad una riduzione del peso di quelli fino a un mese (dal 26% del quarto trimestre 2018 al 16% del 2020 ed al 19% del 2021) a tutto vantaggio di quelli di durata compresa tra uno e tre mesi, con andamento compensatorio rispetto ai primi (erano il 33%, son passati al 44% ed infine al 40%).

Tra i genuini, per costruzione depurati dai contratti stagionali, il settore turistico vede confermata l'attribuzione di maggiore vittima dei vincoli imposti per arginare la pandemia e quindi, oltre ad una riduzione in valori assoluti delle stipule a tempo determinato (da 76mila nel complesso del 2018 a 31mila nel 2020 e a 47mila nell'ultimo anno), vede crollare le durate più brevi (dal 50% del quarto trimestre 2018 al 29% del 2020 ed al 45% del 2021) e, soprattutto le giornaliere (dal 32% del quarto trimestre 2018 al 12% del 2020 ed al 26% del 2021), in corrispondenza dei trimestri nei quali le restrizioni erano maggiormente severe.

Ragionare sull'articolazione della domanda di lavoro a termine in funzione delle durate previste rischia tuttavia di portare a attribuire un peso eccessivo – rispetto a quello che in effetti hanno in realtà – alle brevissime durate. Basti pensare che la quantità di lavoro generata da 30.000 contratti di un giorno equivale a quella di 300 contratti da tre mesi, ovvero ad una variazione che, rapportata agli oltre 100.000 contratti da tre mesi stipulati annualmente, non produrrebbe alcuna modificazione significativa nella valutazione complessiva del tempo determinato.

Piuttosto, la diffusione di contratti tanto corti porta ad interrogarsi sulla loro diseconomicità e ratio dato che, a meno di un intreccio strumentale con il lavoro nero, per queste reali necessità della domanda esistono altri strumenti contrattuali, come ad esempio il lavoro a chiamata. I contratti di brevissima durata pertanto evidenziano assetti che possono destare curiosità (giuridiche, di complessità burocratica, etc.) ma nulla dicono, né pro né contro, sulle condizioni complessive del mercato del lavoro. E, soprattutto, la valutazione del livello di precarietà occupazionale che ne può derivare richiede di indagare il significato che tali occasioni di impiego assumono nelle carriere dei lavoratori³.

3. Ringraziamo Bruno Anastasia, attentissimo lettore delle produzioni dell'Osservatorio, per il sostegno chiarificatore al giudizio qui espresso.