

I Tartufi n. 49
Marzo 2020

I CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO TRA INCENTIVI E NUOVA REGOLAZIONE: PERSISTENZE E DISCONTINUITÀ

di Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio, Maurizio Rasera



VENETO LAVORO

www.venetolavoro.it

Via Ca' Marcello, 67b - 30172 Venezia Mestre VE
tel. +39.041.29.19.311, fax +39.041.29.19.312
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

Sommario

1.	INTRODUZIONE.....	4
2.	IL TEMPO INDETERMINATO TRA MUTAZIONI STRUTTURALI E CONGIUNTURALI DEL MERCATO DEL LAVORO	6
3.	LA DISCONTINUITÀ DEL 2015: IL VOLANO DELLA DECONTRIBUZIONE.....	10
	3.1 Le tendenze generali.....	10
	3.2 Non eligibili, eligibili, esonerati.....	14
	3.3 Le diverse platee di lavoratori attivati.....	17
4.	CONTRATTI A SCADENZA? INCENTIVI E PERSISTENZE	23
	4.1 Le tendenze generali.....	23
	4.2 I fattori di differenziazione delle durate dei rapporti di lavoro	28
5.	LE PRINCIPALI EVIDENZE EMERSE.....	30
	RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	31

1. INTRODUZIONE

A partire dal 2014 il mercato del lavoro italiano ha avviato un percorso di recupero dell'occupazione perduta con la grande recessione 2008-2013 che, pur con ritmi progressivamente calanti nel corso del 2019, ha portato il numero di occupati a toccare nuovi livelli massimi nella storia del Paese. Un dato certamente positivo ma che, come da più parti è stato sottolineato, non deve portare a sottovalutare segnali meno confortanti per lo stato del nostro mercato del lavoro. Innanzitutto il fatto che questa crescita ha riguardato il numero di occupati (le teste/personone) ma non la quantità di lavoro, sia che la si misuri in unità di lavoro (per effetto della forte crescita del part time, cresciuto del 40% tra il 2008 e il 2018) che in ore lavorate (-1,2% per quanto riguarda il lavoro dipendente). E poi il persistente scollamento tra la dinamica del lavoro (in crescita) e quella del prodotto interno lordo (stagnante), che si traduce in una bassa produttività per occupato; il pesante impatto della crisi sulla struttura produttiva, che si è tradotto in una forte selezione tra le imprese dei settori manifatturieri che caratterizzano l'economia nazionale, e ha portato ad una ridefinizione settoriale del profilo complessivo, sempre più sbilanciato verso le attività dei servizi (con le inevitabili conseguenze sul fronte dell'offerta di lavoro, in termini di professionalità e opportunità di impiego/reimpiego); per non parlare poi delle prospettive demografiche e dell'andamento del fenomeno migratorio, che non poco influenzano le tendenze del mercato del lavoro.

Al di là di queste problematiche generali (e più di sfondo), la recente ripresa dell'occupazione acquista rilievo anche alla luce del dibattito teorico e degli interventi di regolazione che l'hanno accompagnata, con riflessi significativi nei flussi occupazionali soprattutto in funzione della tipologia contrattuale di reclutamento.

La stabilità dei rapporti di lavoro è riconosciuta da tutti come un importante elemento di qualità sociale e del mercato del lavoro, dal momento che favorisce gli investimenti in capitale umano: è dunque un obiettivo di policy. Salvo eccezioni, nell'ambito del lavoro dipendente i posti di lavoro di lunga durata sono quelli a tempo indeterminato (cti). Anche se, non va mai dimenticato, non tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato si rivelano poi corrispondere a tale aspettativa¹. La descrizione accurata di ciò che accade nel mercato del lavoro a tale proposito – rilevando con particolare attenzione le scelte/preferenze delle imprese in materia di *recruitment* – è pertanto utile, anche per commisurare le politiche che intervengono in materia per “correggere” andamenti valutati come negativi.

Sul finire del 2014 il Jobs Act ha introdotto i contratti a tutele crescenti e modificato la disciplina dei licenziamenti, mentre le leggi di stabilità 2015 e 2016 hanno attivato incentivi per le nuove assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato (rispettivamente di durata triennale e biennale con contenuti economici differenti), ri-confermati poi, limitatamente alla platea dei lavoratori più giovani, a partire dal 2018; il Decreto dignità del 2018 è intervenuto in maniera significativa nella regolazione del ricorso ai contratti a termine, ridefinendone la durata massima ammessa e la numerosità (e l'onerosità) delle proroghe e dei rinnovi. Si tratta di una varietà di

¹ Come abbiamo ampiamente documentato nella *Misura n. 72*.

interventi che ha indubbiamente e significativamente ridisegnato le convenienze (per l'accesso al tempo indeterminato) e i vincoli (soprattutto per l'utilizzo dei contratti a termine) che le imprese affrontano nel *recruitment* della propria forza lavoro.

Il ciclo economico congiunturale favorevole ha agevolato una forte discontinuità nelle dinamiche occupazionali dell'ultimo quadriennio, con nessi di causalità non trascurabili con le politiche richiamate, ma con una ripartizione di "meriti" difficilmente definibile² e complicata per diversi motivi: il sovraccarico di senso (politico) attribuito ai provvedimenti dai governi che si sono succeduti; l'urgenza di trovare conferme o smentite il più possibile a ridosso delle modifiche regolative; il cumularsi di fattori concomitanti (decontribuzione, tutele crescenti e modifica della regolazione dei licenziamenti); i non trascurabili problemi di misura.

Sviluppando e aggiornando precedenti lavori sul tema³, in questo contributo si intende proporre un bilancio degli effetti delle decontribuzioni del 2015 e del 2016. A fine dicembre 2018 si sono esauriti i periodi previsti per l'esonero contributivo in relazione ai rapporti a tempo indeterminato (assunzioni o trasformazioni) instaurati sia nel corso del 2015 (esonero di durata massima di 36 mesi) sia del 2016 (esonero di massimo 24 mesi). Avendo a disposizione un ulteriore congruo periodo di osservazione (almeno un anno dalla conclusione del periodo massimo di decontribuzione) cercheremo di documentare quale sia stato l'impatto di questi provvedimenti sul mercato del lavoro veneto, cercando di fornire elementi per valutarne gli effetti in relazione:

- al volume complessivo della domanda di lavoro a tempo indeterminato (effetto incentivo sul comportamento dei datori di lavoro nella fase di reclutamento della manodopera);
- alle durate differenziali degli inserimenti lavorativi incentivati e non, verificando tra l'altro se alla conclusione del periodo di decontribuzione si sia verificata quell'ondata di licenziamenti ipotizzata da diversi osservatori che paventavano un uso strumentale delle agevolazioni;
- alle caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro coinvolte dai provvedimenti legislativi in esame.

Vale la pena di richiamare sinteticamente gli elementi essenziali della normativa alla base della verifica empirica poi condotta. Con le leggi di stabilità 2015 (l. 190 del 23.12.2014) e 2016 (l. 208 del 28.12.2015) sono state previste due importanti misure per le nuove assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato nel settore privato:

- a. dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato è stato attivato un incentivo (decontribuzione o esonero contributivo) di cospicua dimensione economica,

² Sestito e Viviano, utilizzando i dati del Sistema informativo lavoro del Veneto con un approccio econometrico ed una modellazione diff-in-diff, sia a livello di singolo lavoratore che di azienda, hanno mostrato come l'aumento delle assunzioni stabili verificatosi nel corso del 2015 sia imputabile per il 45% agli interventi del Jobs Act e della decontribuzione, in particolare per il 40% all'esonero contributivo, e come lo stesso abbia aumentato la probabilità di assunzione a tempo indeterminato. Cfr. Paolo Sestito e Eliana Viviano, 2016, "Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market", *Questioni di Economia e Finanza*, Occasional papers n. 325, Banca d'Italia. A risultati non dissimili giungono anche Centra M., Gualtieri V. (2017), "Incentivi al lavoro permanente e contratto a tutele crescenti. Una stima dell'impatto sulle nuove assunzioni nel 2015", *Sinapsi*, 7, n.1, pp. 71-93.

³ Per il Veneto il monitoraggio di tali misure è stato attivato con la *Misura n. 57*, "Incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato e Jobs Act. Elementi di monitoraggio", marzo 2015. È poi proseguito con le *Misure n. 58, n. 61, n. 62, n. 63, n. 64, n. 66, n. 67, n. 68 e n. 76*, I tartufi 45/2016 e 48/2019. A livello nazionale, hanno iniziato a rendere disponibili dati mensili di monitoraggio sia il Ministero del lavoro (con l'edizione mensile - recentemente interrotta - di una *Nota Flash*) sia l'Inps (con l'edizione mensile dell'*Osservatorio sulla precarietà*). Per un'analisi delle convergenze/divergenze tra queste fonti cfr. B. Anastasia, M. Gambuzza, M. Raserà (2015), *La varietà di fonti e di dati sull'occupazione: ricchezza informativa o ridondanza caotica? Un'analisi comparata dei dati Inps, Ministero del Lavoro, Istat, SeCO*, settembre, in www.venetolavoro.it

pari (al massimo) a 8.060 euro annui e di durata prevista triennale. Il requisito basilare di accesso prevedeva che l'assunzione riguardasse lavoratori non impegnati nei precedenti sei mesi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. La circolare Inps n. 17 del 29 gennaio 2015 ha chiarito che l'incentivo era utilizzabile anche per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato (ctd) a tempo indeterminato⁴ avvenute nel medesimo arco di tempo;

- b. dal 1 gennaio al 31 dicembre 2016, per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato l'incentivo è stato ridotto sia per importo (al massimo 3.250 euro) che per durata (biennale), ma l'impianto e i requisiti di accesso sono rimasti i medesimi.

Avendo a disposizione i dati delle comunicazioni obbligatorie organizzati nel Sistema Informativo Lavoro del Veneto (Silv) si sono presi in esame gli accessi ai rapporti a tempo indeterminato avvenuti nel corso del 2014 (anno di confronto), 2015 e 2016 cercando di riproporre i criteri di esigibilità previsti per l'accesso agli incentivi utilizzando un'analisi longitudinale delle storie lavorative dei soggetti coinvolti.⁵ Grazie alla collaborazione con Inps⁶ l'informazione sull'eligibilità è stata integrata con il dato sull'effettiva concessione dell'esonero contributivo.

In base alle informazioni disponibili si individuano:

- a. i rapporti "eligibili", quelli cioè nei quali il lavoratore nei sei mesi precedenti non era mai stato titolare di rapporti a tempo indeterminato; tra questi sono stati successivamente individuati i rapporti effettivamente beneficiari di esonero contributivo;
- b. i rapporti non eligibili.

2. IL TEMPO INDETERMINATO TRA MUTAZIONI STRUTTURALI E CONGIUNTURALI DEL MERCATO DEL LAVORO

Nell'ordinamento giuridico italiano il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta la forma comune di rapporto di lavoro, ovvero la figura tipica del contratto di lavoro subordinato. Il dibattito attorno al sistema delle norme del mercato del lavoro nazionale dell'ultimo decennio del secolo scorso tendeva a sottolineare una presunta rigidità regolatoria che sarebbe stata alla base della compressione dei livelli occupazionali. Anche se diversi studi empirici documentavano la scarsa fondatezza di questa asserzione iniziale⁷, la vulgata comune e gli

⁴ I passaggi a tempo indeterminato dall'apprendistato sono esclusi dal campo di applicazione degli esoneri contributivi.

⁵ Rimangono esclusi dal campo di osservazioni alcuni altri criteri di esclusione dagli incentivi previsti dalla norma: "Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo di cui si tratta è subordinata al rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, da parte del datore di lavoro che assume, di seguito elencate: a) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Al riguardo, si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), per la cui trattazione si rinvia alle disposizioni adottate in materia dall'Istituto; b) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale." (Circolare Inps numero 17 del 29-01-2015).

⁶ Definita tra le parti sulla base di un "Protocollo d'intesa per lo studio e la ricerca in materia di lavoro" siglato nel settembre 2015.

⁷ Tra gli altri si possono vedere, con riferimenti specifici anche alla realtà veneta, i contributi raccolti in Agenzia per l'impiego del Veneto, 2000, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, Franco Angeli, Milano;

orientamenti dei decisori politici sono stati a lungo improntati a modificare il quadro legislativo con la finalità di introdurre nuove forme contrattuali non standard che incorporassero fin dal momento della stipula la durata delle prestazioni lavorative. Nel corso di un trentennio le numerose riforme del mercato del lavoro hanno modificato per lo più “al margine”⁸ il contesto regolativo, spesso con scarsa coerenza, generando una pletera di forme contrattuali, a volte a distanza di pochi anni con intenti diametralmente opposti: ora allargando, ora restringendo i margini di libertà concessi ai datori di lavoro nel gestire la manodopera; ora incentivando, ora quasi svaloriando la stabilità occupazionale; ora privilegiando la stabilità nel posto, ora quella nel mercato del lavoro.

Cambiavano le regole e nel frattempo cambiava il mondo: la ristrutturazione e la ridefinizione settoriale del sistema economico nazionale; la ri-organizzazione produttiva, anche su base territoriale, garantita dai processi di delocalizzazione; l'affacciarsi sulla scena globale di nuovi e grandi Paesi produttori; l'innovazione tecnologica che si impone con tempistiche sempre più ravvicinate; l'imporsi dell'*Information and Communications Technology*, che apre le porte alla concorrenza e che muta i comportamenti di consumo di enormi masse di cittadini...

Gli effetti di tutti questi mutamenti sono all'insegna di una crescita complessiva dell'incertezza, che riguarda certamente il sistema economico (gli orizzonti previsivi sempre più brevi, l'allettante sirena della finanza che allontana gli investimenti dalla produzione) ma che coinvolge direttamente le persone, aumentandone la precarietà esistenziale e non solo quella occupazionale. Tracce marcate di questi cambiamenti sono riscontrabili nei dati strutturali dell'occupazione dipendente – così come misurata dalle rilevazioni sulle forze lavoro dell'Istat – che nel 1991 in Veneto era composta per il 95% da “permanententi” mentre trent'anni dopo vede questa quota ridursi all'83%; nel frattempo il numero complessivo dei dipendenti è passato da poco più di 1,3milioni a 1,7mln, quelli con contratti a termine da 67.000 a 284.000. Sono cambiamenti sicuramente molto rilevanti, che trovano ancor più ecocompatibile rappresentazione nell'entità e nella composizione dei flussi di assunzione per tipologia contrattuale (**graf. 2.1**). Come è aumentato il numero di occupati anche il volume dei flussi è lievitato, ed in maniera ancor più marcata: dalle circa 300.000 assunzioni annuali si è passati alle oltre 800.000.

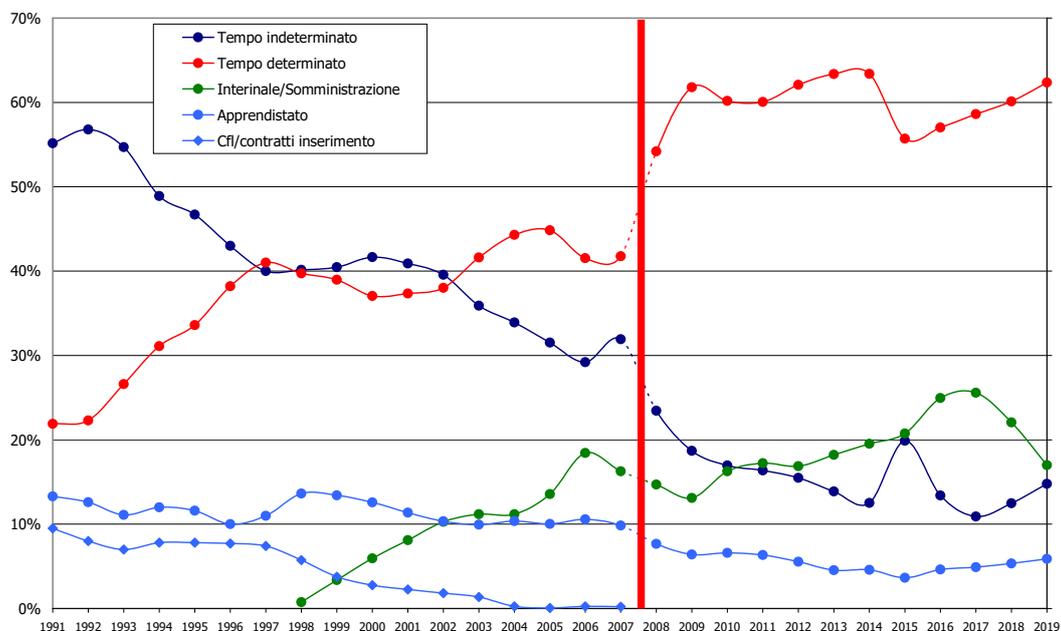
Anche i sistemi informatici si sono evoluti nel corso degli anni, e la serie storica sulla quale basiamo le nostre analisi ha subito un'importante cesura nel 2008, con l'introduzione a livello nazionale delle Comunicazioni Obbligatorie e la conseguente inclusione nel campo di osservazione della pubblica amministrazione. La serie per gli anni precedenti si basava sul sistema informativo Netlabor, attivo a livello regionale, il cui livello di copertura poteva essere in alcuni periodi non esaustivo ma comunque nel complesso è attendibile. Il dimensionamento dei flussi è cresciuto sicuramente per effetto dei cambiamenti intercorsi nella struttura della domanda: dai primi anni novanta il Veneto ha conosciuto una crescita economica e occupazionale praticamente ininterrotta fino alle soglie della grande crisi, oltre ad una profonda riconfigurazione del tessuto produttivo (nei primi anni '90 le assunzioni nell'industria pesavano quasi per il 50% del totale,

Contini e Trivellato (a cura di) (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.

⁸ Sestito P. (2002), *Il mercato del lavoro in Italia. Com'è. Come sta cambiando*, La Terza, Bari.

alla fine di quel decennio erano scese sotto il 40% e nel 2019 sotto il 20%) ma anche come conseguenza dell'introduzione di nuovi strumenti contrattuali e della rimodulazione di altri preesistenti.

Graf. 2.1 – Veneto. Composizione % dei flussi di assunzione per tipologia contrattuale. 1991-2019



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor e Silv

All'inizio del periodo osservato i flussi di assunzione appaiono riflettere maggiormente le consistenze riscontrabili nello stock degli occupati, con una netta prevalenza dei cti che valgono il 55% del totale e i ctd appena sopra il 20%. Ancor prima del 1997, anno di introduzione del pacchetto Treu, la tendenza delle modalità di reclutamento andava verso un riequilibrio che poi rapidamente si perdeva per andare verso una completa inversione, accentuatasi con l'introduzione del lavoro interinale, che a tutt'oggi perdura. Se negli ultimi dieci anni i contratti temporanei rappresentano stabilmente oltre l'80% delle assunzioni, sono comunque rilevabili oscillazioni della composizione dei flussi tra le diverse forme contrattuali che riflettono abbastanza fedelmente gli effetti delle politiche del lavoro, di natura regolativa o incentivante.

La radicalità di queste tendenze basta a spiegare la centralità assunta dal tema della flessibilità/precarità occupazionale nel dibattito pubblico nazionale, anche se esso è sempre stato enfatizzato da una visione che si richiamava troppo ad un passato glorioso che in realtà è durato pochi anni e ha riguardato aree del Paese e realtà produttive assai limitate⁹ (la pubblica amministrazione e la grande impresa del triangolo industriale del Nord Ovest). La strategia per combattere la precarietà ha spesso individuato nell'indeterminatezza del termine dei contratti l'ottimo da perseguire, imputando di converso la precarietà alla certezza della temporaneità di una prestazione lavorativa (indipendentemente dalla durata stabilita, anzi ponendo a volte limiti alla

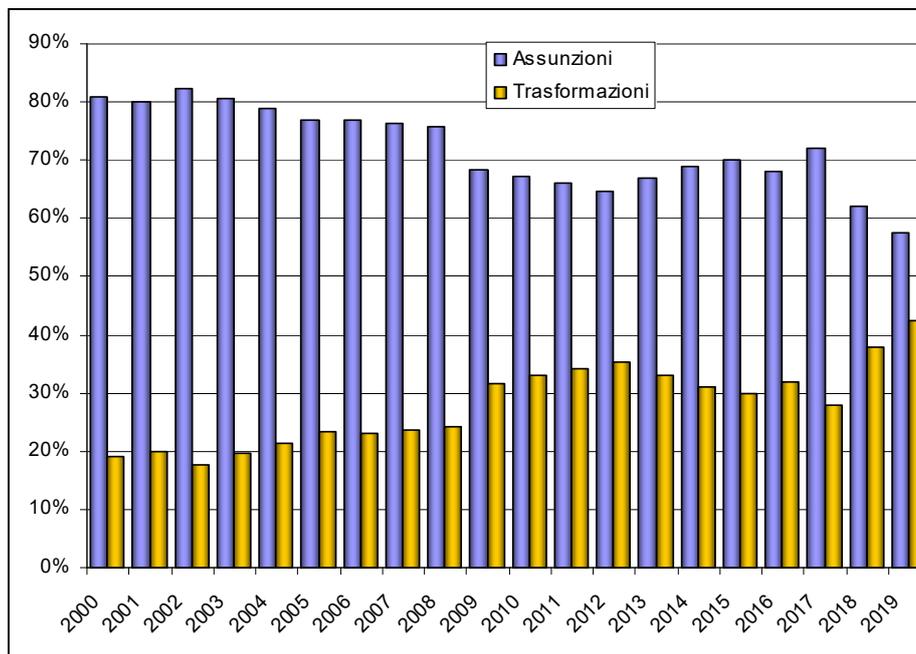
⁹ Si rilegga a questo proposito l'illuminante contributo di Aris Accornero (1997), *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

lunghezza predefinita e quindi, implicitamente, giudicando negativamente il “perdurare”). Poca attenzione è stata sempre riservata agli aspetti retributivi che invece non poco contano nel determinare il livello di precarietà. Ma è proprio vero che la promessa di indeterminatezza del cti è una garanzia di stabilità? Il cti assicura l’indissolubilità del legame tra azienda e lavoratore? La realtà è conforme alle aspettative alimentate dalla definizione nominale del contratto?¹⁰

In effetti, nei contesti di piccola e media impresa della Terza Italia il tempo indeterminato non ha mai rappresentato quel “matrimonio indissolubile” che traspariva da quelle narrazioni, e la durata dei rapporti di lavoro era spesso più legata alla nati/mortalità delle imprese piuttosto che ai meccanismi regolatori e al sistema delle tutele nonché, soprattutto nei periodi di crescita economica, alla mobilità volontaria dei lavoratori che ben sanno come un mercato del lavoro teso possa offrire opportunità di miglioramento della propria condizione professionale.

Come documentato in più occasioni, in maniera piuttosto stabile negli ultimi 15-20 anni, il 35% delle attivazioni di cti si conclude entro un anno dalla stipula e la mediana delle durate oscilla tra i due anni e mezzo e i tre anni; le assunzioni dirette con cti hanno, rispetto alle trasformazioni contrattuali, una probabilità inferiore di sopravvivenza e ciò non desta meraviglia in quanto in quest’ultimo caso si sconta già il superamento del periodo di prova.¹¹

Graf. 2.2 – Veneto. Composizione % degli accessi al tempo indeterminato. 2000-2019



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Netlabor e Silv

¹⁰ Vedasi a tale proposito l’ormai datato, ma ancora attuale, contributo dell’Osservatorio in Veneto lavoro (2007), “Quanto è precaria la stabilità. Fragilità delle promesse nominalistiche. Le durate dei contratti a tempo indeterminato”, *Misure n. 8*.

¹¹ Sul tema delle durate dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, con riferimento al Veneto si vedano: Veneto Lavoro (2014), “Il posto fisso negli anni della crisi. Più difficile trovarlo, più incerto conservarlo, più cauto lasciarlo”, *Misure n. 52*; Veneto Lavoro (2017), “La durata effettiva dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato”, *Misure n. 72*; Anastasia B., Gambuzza M., Gatti F., Maschio S., Rasera M. (2018), “L’apporto conoscitivo degli indicatori longitudinali per l’analisi del mercato del lavoro”, *Tempi&metodi*.

In effetti, anche l'accesso al cti oggi segue percorsi più articolati di un tempo e non solo per i giovani al primo impiego o per i lavoratori immigrati, ma anche per coloro che un posto "fisso" l'avevano trovato ma poi perduto. È assai raro che le assunzioni a cti riguardino soggetti mai in precedenza occupati, né presso la medesima azienda né presso altre imprese, anzi in circa la metà dei casi di attivazione di un cti il lavoratore aveva già un precedente contrattuale con lo stesso datore di lavoro. Inoltre, un canale rilevante di accesso è costituito dalle trasformazioni di contratti a termine o di apprendistato che, dopo essere rimasti attorno al 20% per tutta la prima decade del secondo millennio, si sono stabilizzati oltre il 30% per poi salire oltre il 40% nell'ultimo anno esaminato (**graf. 2.2**).¹²

Nel determinare questi risultati hanno contato certamente anche i mutamenti legislativi recenti che hanno ulteriormente spinto nel modellare i comportamenti adottati dalle imprese nel reclutamento e nella gestione della manodopera.

3. LA DISCONTINUITÀ DEL 2015: IL VOLANO DELLA DECONTRIBUZIONE

3.1 Le tendenze generali

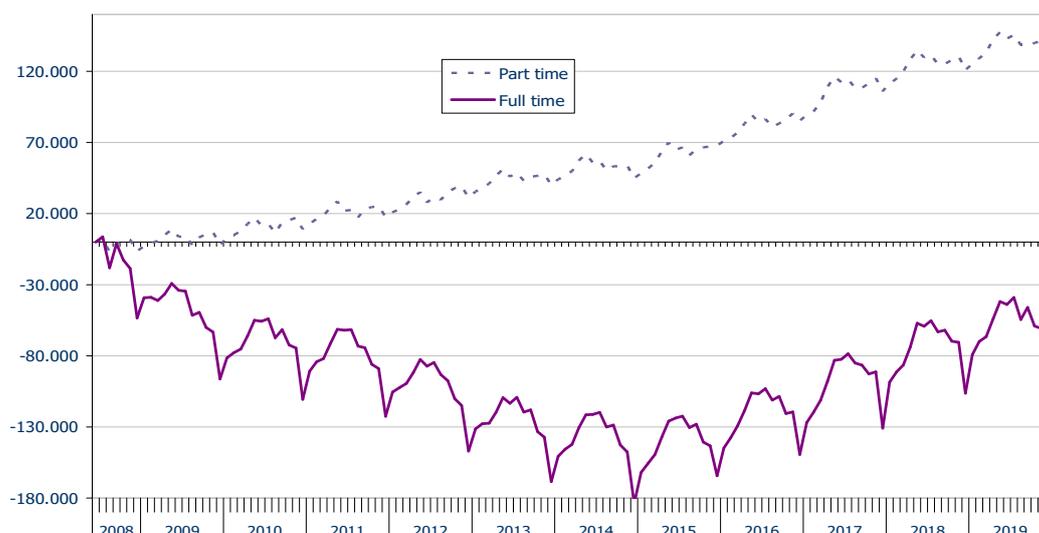
Dopo aver raggiunto un massimo livello occupazionale alla fine di giugno 2008, con l'avvio della grande crisi il Veneto vede interrompersi la lunga fase di crescita ed entra nel più lungo ciclo recessivo del dopoguerra: basta dire che nel 2009 il calo del pil regionale è stato pari al -4,9% e l'occupazione ha registrato una caduta del 3%. Nel giugno del 2013 si raggiunge il punto più acuto della crisi occupazionale, toccando le -67.000 posizioni lavorative dipendenti rispetto al massimo del 2008; anche il 2014, che pur vede arrestarsi le perdite, non è in grado di avviare una fase di recupero. È in quel contesto che il governo Renzi, allora in carica, al fine di cercare di invertire il trend negativo, varò due provvedimenti inerenti il mercato del lavoro: con la legge di Stabilità 2015 agì tagliando i costi contributivi per le stipule e le trasformazioni dei contratti a tempo indeterminato per un periodo di tre anni, con il Jobs Act introdusse il contratto a tutele crescenti e modificò l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori¹³.

Complice una congiuntura economica non certo sfavorevole, gli effetti sulle dinamiche occupazionali non si sono fatti attendere: se nel 2009 il saldo delle posizioni lavorative dipendenti era stato negativo per 39.000 unità e ancora nel 2014 per oltre 9.000, nel 2015 esso torna positivo e fa segnare un più 44.000; dal gennaio di quell'anno a fine 2019 le posizioni di lavoro dipendente sono aumentate di circa 190.000 unità, recuperando le perdite innescate dalla grande recessione e consentendo al sistema produttivo regionale di raggiungere nuovi massimi occupazionali, per quanto vada considerato che la concomitante crescita delle posizioni di lavoro a part time riduca l'impatto sulla quantità di lavoro complessivamente generata (**graf. 3.1**).

¹² Per un approfondimento di questi aspetti cfr. Veneto Lavoro (2017), "Come si arriva a un posto di lavoro a tempo indeterminato?", *Misure n. 73*.

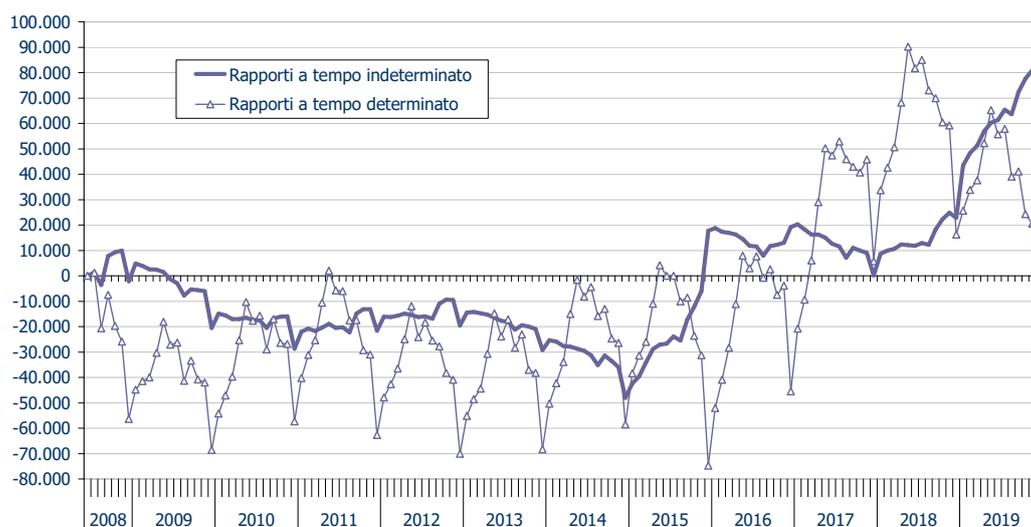
¹³ Il Jobs Act non è stato solo questo ma tra l'altro è intervenuto anche rispetto ai trattamenti di disoccupazione, istituendo la Naspi, che ha ampliato la platea dei trattati attraverso la rimodulazione dei requisiti d'accesso, e la Dis-coll che ha aperto la possibilità di accedere al sussidio anche ai collaboratori.

Graf. 3.1 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente per orario. Variazioni cumulate rispetto al 30 giugno 2008. Dati mensili



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 3.2 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente per contratto. Variazioni cumulate rispetto al 30 giugno 2008. Dati mensili

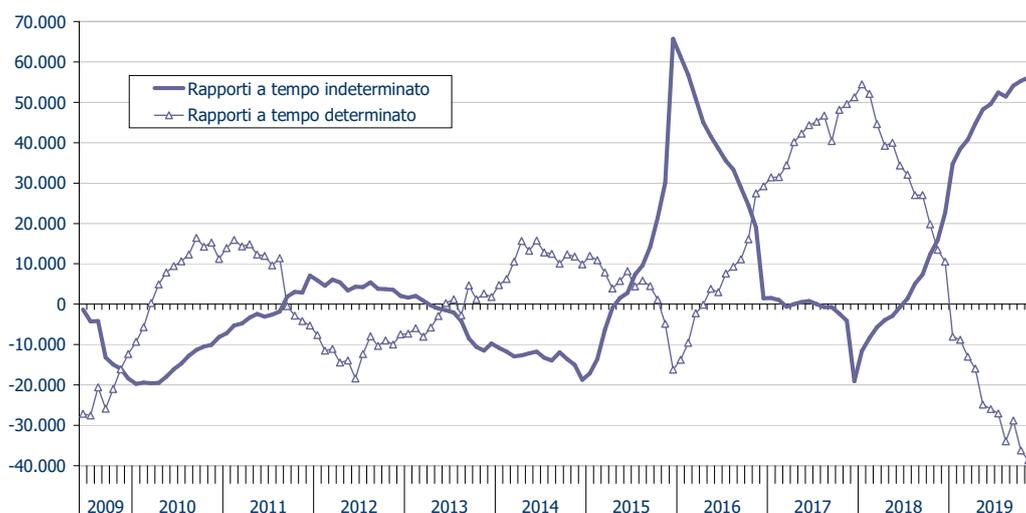


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tale risultato è l'esito di tendenze temporalmente differenziate anche in funzione delle tipologie contrattuali.

Dopo sei anni di progressiva riduzione delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato (**graf. 3.2 e 3.3**) l'effetto generato dal provvedimento di decontribuzione triennale è particolarmente significativo: se l'ultimo trimestre del 2014 fa toccare il punto più profondo della caduta occupazionale, scontando anche l'effetto annuncio dell'incentivo, durante tutto il 2015, e in particolare nel mese di dicembre, le assunzioni e le trasformazioni contrattuali consentono un saldo annuale positivo di quasi 64.000 unità (**tab. 3.1**).

Graf. 3.3 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente per contratto. Variazioni tendenziali a 12 mesi. Dati mensili



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Dopo la “grande abbuffata”, il fisiologico rallentamento del 2016 – che avviene pur in presenza del nuovo meccanismo incentivante, di ridotta entità e durata rispetto al precedente – consente comunque di mantenere sopra i livelli pre-crisi le posizioni di lavoro permanenti. In concomitanza con quest’ultima fase si registra la forte espansione dei contratti a tempo determinato che, risultati compressi durante il 2015, tendono a ricostituire ed allargare il bacino del lavoro a termine. Tale espansione, che si ferma a partire dall’entrata in vigore del decreto Dignità (terzo trimestre 2018) e che pone tutta una serie di vincoli all’utilizzo di queste forme contrattuali (di durata, di proroga, di rinnovabilità e di necessità di causali¹⁴), comporta un susseguente effetto di trascinarsi sull’incremento delle trasformazioni a tempo indeterminato.

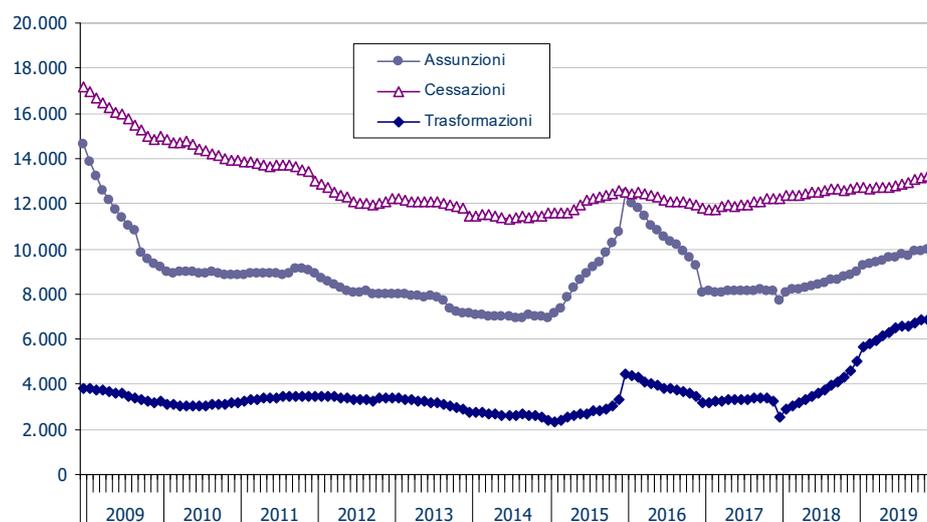
Tab. 3.1 – Veneto. Flussi di assunzioni, cessazioni, trasformazioni e saldo delle posizioni lavorative a tempo indeterminato per anno. Periodo 2008-2019

	Assunzioni	Cessazioni	Trasformazioni da ctd	Trasformazioni da cap	Saldo
2008	175.919	205.737	45.696	10.525	26.403
2009	109.986	179.501	38.990	12.087	-18.438
2010	106.391	166.840	38.428	13.800	-8.221
2011	107.277	155.777	41.816	13.566	6.882
2012	95.689	146.317	40.899	11.562	1.833
2013	85.409	137.655	33.280	8.916	-10.050
2014	82.968	139.039	28.977	8.290	-18.804
2015	149.174	149.767	53.273	10.784	63.464
2016	97.061	141.401	37.649	7.649	958
2017	92.062	146.760	30.115	5.505	-19.078
2018	108.004	152.828	59.750	6.482	21.408
2019	119.448	159.507	78.437	9.467	47.845

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

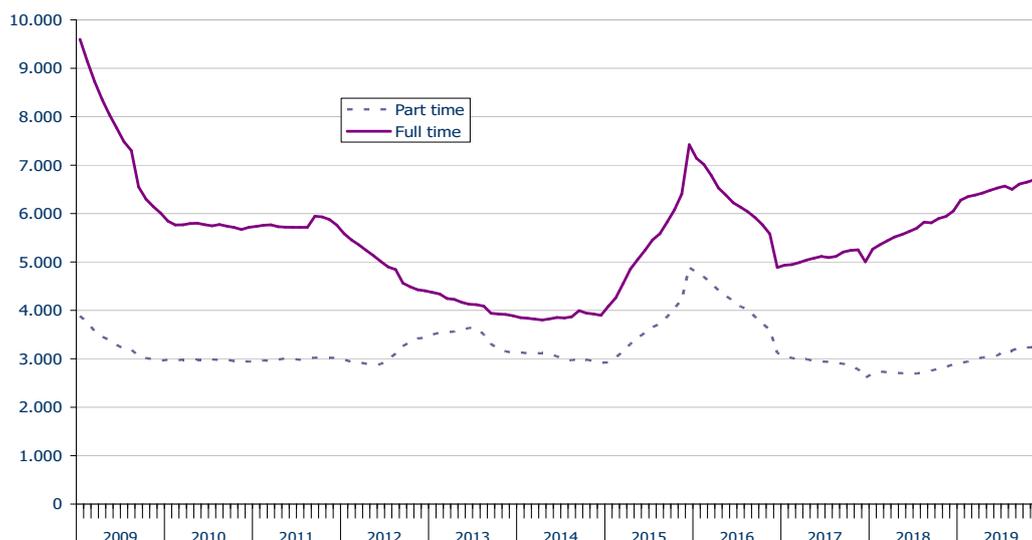
¹⁴ Per una puntuale descrizione del provvedimento e per le prime valutazioni di impatto sul mercato del lavoro veneto si rinvia alle *Misure n. 79* “L’impatto del “decreto dignità” sui contratti a tempo determinato e di somministrazione” e *n. 80* “Esiti delle catene di rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione che hanno superato i 24 mesi nel 2017: una verifica ad aprile 2018”.

Graf. 3.4 – Veneto. Assunzioni, cessazioni e trasformazioni a tempo indeterminato. Medie mobili su 12 mesi



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 3.5 – Veneto. Assunzioni a tempo indeterminato per orario di lavoro. Medie mobili su 12 mesi



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Anche l'esame dei flussi mostra le decise discontinuità presenti (**graf. 3.4 e 3.5**):

- dopo una continua riduzione che aveva portato le assunzioni a tempo indeterminato a scendere nel 2014 al minimo di quasi 83.000, nel 2015 si è registrata una nettissima inversione di tendenza, con oltre 66.000 assunzioni in più rispetto all'anno precedente (+80%); nel biennio successivo esse scendono nuovamente sotto le 100.000 per poi riprendere una tendenza regolare alla crescita fino a sfiorare le 120.000 nel 2019;
- le trasformazioni da contratti a tempo determinato mostrano una minore variabilità negli anni della crisi, toccano il minimo sul finire del 2014 (il già richiamato effetto annuncio) per poi seguire il trend delle assunzioni nell'anno successivo, con una crescita dell'83%, e toccare poi i valori massimi assoluti di oltre 78.000 nel 2019. Nel corso di quest'ultimo anno

il contributo delle trasformazioni di contratti a termine nell'accesso al tempo indeterminato arriva a pesare per il 40%;

- la quota di assunzioni a part-time, che a seguito di un lungo trend di crescita si era stabilizzata nel triennio 2012-2014 attorno al 45%, nel 2015 ha evidenziato un primo ridimensionamento fermandosi al 40%, grazie all'importante incremento dei rapporti di lavoro full-time, che è continuato nel corso degli anni seguenti per fermarsi al 33% nel 2019.

3.2 Non eligibili, eligibili, esonerati

Un esame d'insieme delle attivazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati nel corso del 2015 e del 2016, suddivisi sulla base del potenziale ed effettivo accesso agli incentivi, permette di avere un quadro di sintesi sulle effettive ricadute e i risultati raggiunti dai provvedimenti normativi.

Per identificare l'impatto di questi interventi sul bacino complessivo delle assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato si è proceduto dapprima individuando gli eventi ammissibili all'incentivo, successivamente verificando l'effettività dell'accesso all'esonero. Il flusso complessivo delle assunzioni e delle trasformazioni a tempo indeterminato è stato ripartito sulla base della presenza o meno dei principali requisiti necessari per accedere all'incentivo. Tali requisiti fanno essenzialmente riferimento a due condizioni: a. il datore di lavoro deve essere un'azienda del settore privato; b. il lavoratore assunto o con contratto trasformato, nei sei mesi precedenti tale evento non deve essere stato coinvolto in rapporti di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato.¹⁵ Se sono conformi a tali requisiti, gli eventi oggetto di osservazione sono classificati come "eligibili",¹⁶ altrimenti sono inclusi nella categoria dei "non eligibili"; tali criteri sono stati applicati anche agli altri anni considerati, in particolare al 2014 assunto come anno di riferimento per valutare il tasso di mortalità dei contratti. Gli eventi effettivamente esonerati - ovvero quelli per i quali, secondo i dati Inps, risulta attiva una procedura di fruizione dello sgravio contributivo - rappresentano un "di cui" degli eligibili per gli anni 2015 e 2016.

Esaminando le modalità di accesso al tempo indeterminato nel triennio 2014-2016, un primo elemento di interesse è rappresentato dalla stabilità nel tempo del numero di assunzioni che riguardano i "non eligibili" (**tab. 3.2**), oscillanti tra le 37-38.000. Questi flussi riguardano una quota rilevante di lavoratori che, pur titolari di contratto a tempo indeterminato, essendo impiegati presso imprese o cooperative che lavorano in sub appalto (tipicamente nei settori della logistica e delle pulizie), si trovano di frequente a cambiare datore di lavoro, con brevi o nessun intervallo di tempo tra un rapporto e il successivo; ma anche lavoratori che per skill possedute e per esperienza maturata incrociano una domanda disposta a reclutarli indipendentemente dalla presenza di incentivi.

¹⁵ Per il settore agricolo la decontribuzione è esclusa per gli operai agricoli (per i quali è invece previsto un esonero contributivo ad hoc) mentre è ammessa per tutte le altre figure professionali (impiegati etc.).

¹⁶ Non tenendo conto esattamente di tutti i requisiti (particolarmente per ciò che riguarda l'azienda che effettua l'assunzione: regolarità del Durc etc.) l'analisi di seguito sviluppata comporta una sopravvalutazione degli eventi eligibili e quindi, in particolare, degli eventi eligibili non esonerati.

Tab. 3.2 – Veneto. Modalità di accesso al tempo indeterminato in funzione dei criteri di eligibilità agli incentivi. Anni 2014-2016

	Valori assoluti			Quota % part time		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
ASSUNZIONI						
Eligibili	38.378	105.258	51.010	46%	40%	43%
- di cui esonerati		79.800	27.561		37%	40%
- di cui non esonerati		25.458	23.449		48%	47%
Non eligibili	38.859	36.817	37.594	43%	45%	39%
Totale	77.237	142.075	88.604	45%	41%	42%
TRASFORMAZIONI (da Ctd)						
Eligibili	26.061	50.677	35.230	31%	29%	29%
- di cui esonerati		42.066	25.851		28%	28%
- di cui non esonerati		8.611	9.379		32%	33%
Non eligibili	2.806	2.514	2.274	40%	42%	43%
Totale	28.867	53.191	37.504	32%	30%	30%
TOTALE						
Eligibili	64.439	155.935	86.240	40%	36%	38%
- di cui esonerati		121.866	53.412		34%	34%
- di cui non esonerati		34.069	32.828		44%	43%
Non eligibili	41.665	39.331	39.868	43%	45%	39%
Totale	106.104	195.266	126.108	41%	38%	38%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

La vera discontinuità rappresentata dal primo anno di decontribuzione è tutta a carico dei lavoratori eligibili, che passano dai 38.000 del 2014 ai 105.000 (+174% sull'anno precedente) del 2015 e comunque ai 51.000 (33% sempre sul 2014) del 2016. Osservando l'andamento mensile delle **assunzioni (graf. 3.6)** si può vedere come sin dal gennaio 2015 sia presente l'impennata dei flussi susseguente alla stasi generata dall'annuncio del provvedimento alla fine dell'anno precedente, che coinvolge anche i non eligibili; per tutto l'anno le assunzioni di eligibili si mantengono su livelli elevati, anche se l'apice dell'incremento è concentrato nel mese di dicembre, quando vengono stipulati 20.000 contratti. Anche nel 2016 le assunzioni degli eligibili sono superiori a quelle degli altri lavoratori, ma evidentemente con volumi molto più contenuti, mentre per gli altri anni le due curve tendono a sovrapporsi, con un complesso di nuove assunzioni a tempo indeterminato che tende leggermente ma costantemente ad aumentare nel periodo più recente. Dei 105.000 eligibili del 2015 il 76% risulta effettivamente esonerato, quota che scende al 54% nell'anno successivo.

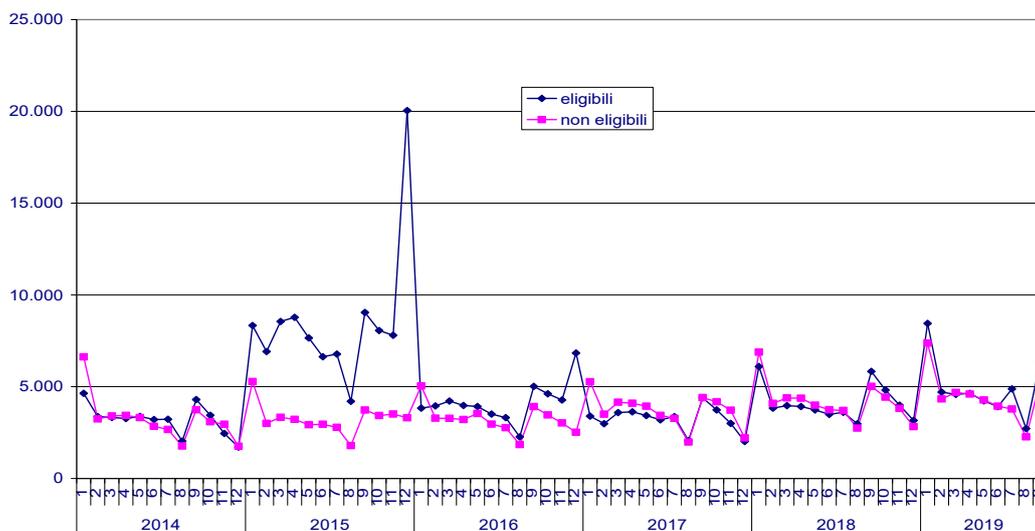
Complessivamente il **part time** riduce il suo peso, che passa dal 45% del 2014 al 41-42% dei due anni successivi; ciò è effetto dell'esonero, perché le aziende tendono a sfruttare a pieno la decontribuzione, tanto è vero che tra gli esonerati il part time riguarda il 37% delle assunzioni nel 2015 e il 40% nel 2016.

Anche per quanto riguarda le **trasformazioni** il 2015 segna un anno di rottura, pur se con dimensioni più contenute (+94% sull'anno precedente, per un totale di 53.000); nel 2016, pur riducendosi i volumi (37.000), si mantiene un trend di crescita pari a un terzo in più rispetto il 2014. In entrambi gli anni soggetti a incentivazione, gli eligibili rappresentano circa il 95% dei casi, mentre la quota di esonerati sul totale passa dal 79% del primo anno al 69% del secondo. L'andamento mensile (**graf. 3.7**) vede l'addensarsi del passaggio al tempo indeterminato a

chiusura d'anno in maniera macroscopica per gli eligibili ma con una lieve impennata anche per gli altri. Negli anni seguenti si conferma l'espansione del ricorso alle trasformazioni, trainata dalla crescita dei contratti a termine. Nel 2019 il picco di flussi si registra a gennaio, mese in cui normalmente si rinnovavano i contratti a tempo determinato, ma l'introduzione delle clausole restrittive contenute nel decreto dignità ha spinto le imprese a optare per la trasformazione, magari anticipandola.

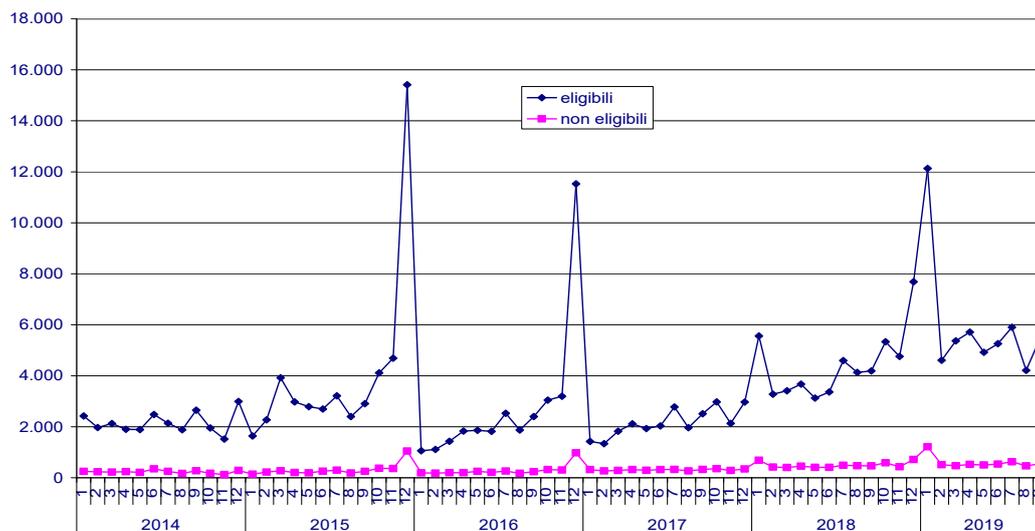
Decisamente meno rilevante l'utilizzo del part time, che pesa per il 30% sul totale delle trasformazioni e ancora meno tra gli esonerati.

Graf. 3.6 – Veneto. Flusso mensile di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori eligibili e non eligibili



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 3.7 – Veneto. Flusso mensile di trasformazioni da ctd a tempo indeterminato di lavoratori eligibili e non eligibili



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

3.3 Le diverse platee di lavoratori attivati

Verificati gli effetti complessivi dei provvedimenti di decontribuzione sui flussi di assunzione e trasformazione a tempo indeterminato realizzati nel biennio è utile verificare se essi hanno avuto uguali impatti positivi per tutti i lavoratori o se si sono verificati processi selettivi in funzione di qualche loro caratteristica individuale.

Tab. 3.3 – Veneto. Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per caratteristiche dei lavoratori e criteri di eligibilità. Anni 2014-2016

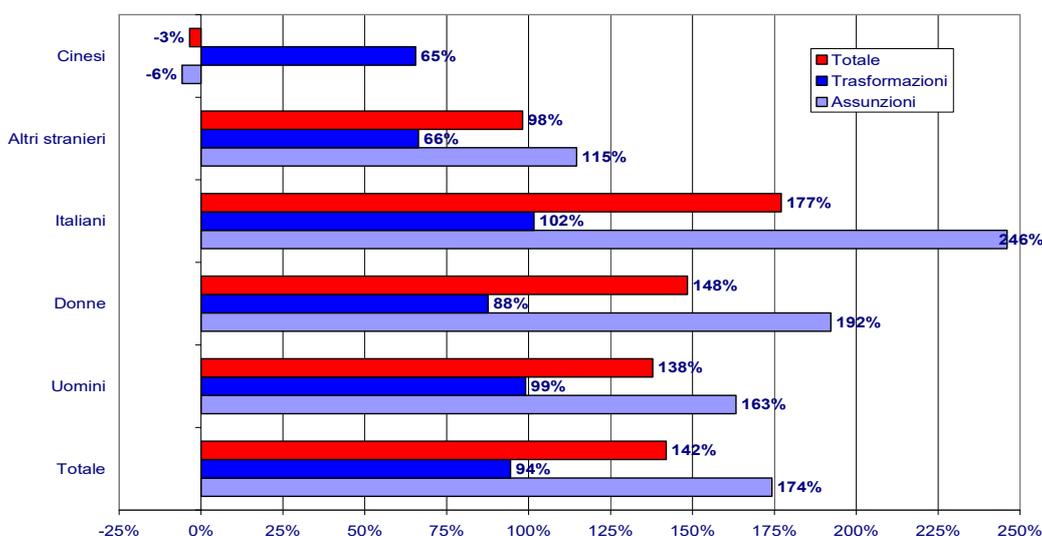
	Totale	Uomini	Donne	Italiani	Altri stranieri	Cinesi
ASSUNZIONI						
2014						
Eligibili	38.378	23.825	14.553	22.718	9.878	5.782
Non eligibili	38.859	22.549	16.310	24.704	7.770	6.385
Totale	77.237	46.374	30.863	47.422	17.648	12.167
2015						
Eligibili	105.258	62.724	42.534	78.609	21.203	5.446
- di cui esonerati	79.800	46.507	33.293	65.104	13.821	875
- di cui non esonerati	25.458	16.217	9.241	13.505	7.382	4.571
Non eligibili	36.817	21.235	15.582	23.401	7.005	6.411
Totale	142.075	83.959	58.116	102.010	28.208	11.857
2016						
Eligibili	51.010	31.222	19.788	35.197	11.616	4.197
- di cui esonerati	27.561	16.195	11.366	22.121	5.036	404
- di cui non esonerati	23.449	15.027	8.422	13.076	6.580	3.793
Non eligibili	37.594	22.930	14.664	25.825	6.213	5.556
Totale	88.604	54.152	34.452	61.022	17.829	9.753
TRASFORMAZIONI						
2014						
Eligibili	26.061	15.577	10.484	20.750	5.114	197
Non eligibili	2.806	1.734	1.072	2.153	610	43
Totale	28.867	17.311	11.556	22.903	5.724	240
2015						
Eligibili	50.677	31.006	19.671	41.843	8.508	326
- di cui esonerati	42.066	25.594	16.472	35.322	6.541	203
- di cui non esonerati	8.611	5.412	3.199	6.521	1.967	123
Non eligibili	2.514	1.358	1.156	1.953	523	38
Totale	53.191	32.364	20.827	43.796	9.031	364
2016						
Eligibili	35.230	21.538	13.692	28.747	6.224	259
- di cui esonerati	25.851	15.848	10.003	21.696	4.033	122
- di cui non esonerati	9.379	5.690	3.689	7.051	2.191	137
Non eligibili	2.274	1.329	945	1.715	494	65
Totale	37.504	22.867	14.637	30.462	6.718	324

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Già verificato precedentemente come i non eligibili non abbiano visto modificarsi in maniera quantitativamente significativa l'accesso al tempo indeterminato, l'interesse è tutto sulle variazioni della platea di eligibili che, ribadiamolo, rispetto al 2014 sono cresciuti del 142% nel 2015 e del 34% nel 2016 e con ritmi più sostenuti delle assunzioni rispetto alle trasformazioni. L'entità più modesta delle variazioni avvenute nel corso del 2016, complice l'intensità del reclutamento effettuato l'anno precedente, ci induce a focalizzare l'attenzione sul 2015.

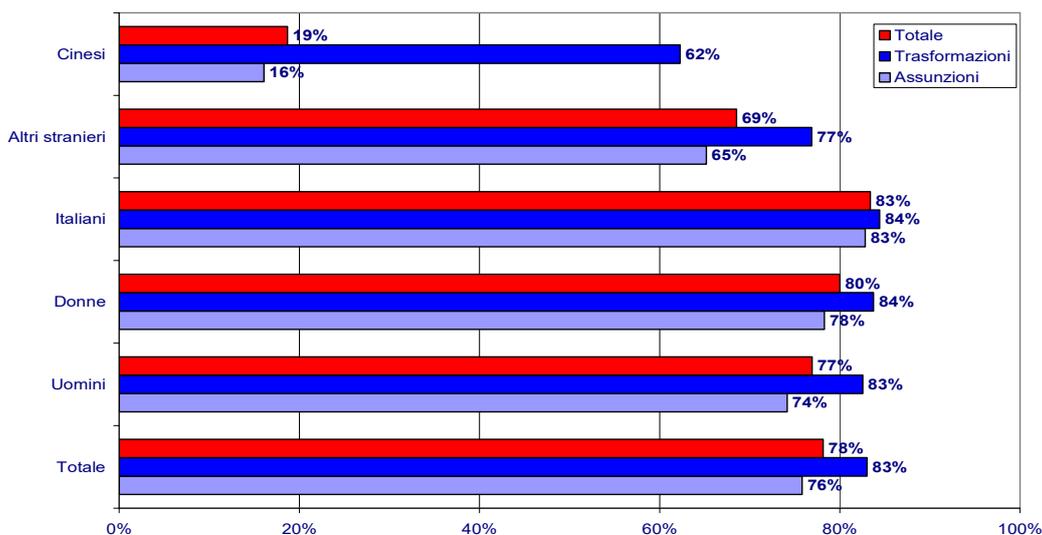
La nazionalità e il genere hanno costituito fattori significativi nel determinare la consistenza delle variazioni (**tab. 3.3 e graff. 3.8 e 3.9**):

Graf. 3.8 – Veneto. Variazioni % tra il 2015 e il 2014 dei flussi di assunzione e trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori eligibili



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 3.9 – Veneto. Quota % dei lavoratori esonerati sugli eligibili nel 2015



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

- gli italiani sono la componente che maggiormente ha beneficiato della politica, con una crescita complessiva degli eligibili pari al 177% e, per quanto riguarda le assunzioni, al 246%;
- gli stranieri, ad eccezione della componente cinese (che abbiamo isolato perché caratterizzata da dinamiche e comportamenti assolutamente a sé stanti¹⁷), mostrano tassi di crescita più contenuti ma comunque molto rilevanti (+98% sul totale, +115% sulle assunzioni dirette);
- le donne registrano sistematicamente tassi migliori rispetto agli uomini, con un incremento dei flussi complessivi pari al 148% (contro il 138%) tutto legato alle assunzioni dirette dato che l'incremento delle trasformazioni è maggiore per gli uomini (99% rispetto all'88%).

¹⁷ Un'adeguata documentazione per sostenere quanto sopra affermato è contenuta in Rasera M, Sacchetto D. (a cura di) (2018), *Cinesi tra le maglie del lavoro*, Franco Angeli, Milano.

Larga parte dei lavoratori eligibili hanno poi potuto beneficiare effettivamente dell'esonero contributivo, mediamente otto su dieci, con variazioni meno rilevanti ma pur sempre significative tra le diverse componenti che seguono le linee di differenziazione precedentemente indicate: più gli italiani che gli stranieri (83% vs a 69%), più le donne che gli uomini (80% vs 77%).

Visto la rilevanza numerica della componente autoctona e alla luce delle caratterizzazioni di genere e classe d'età degli stranieri attivi nel mercato del lavoro regionale si è ulteriormente approfondita l'analisi guardando alla prima (**tab. 3.4 e graf 3.10**).

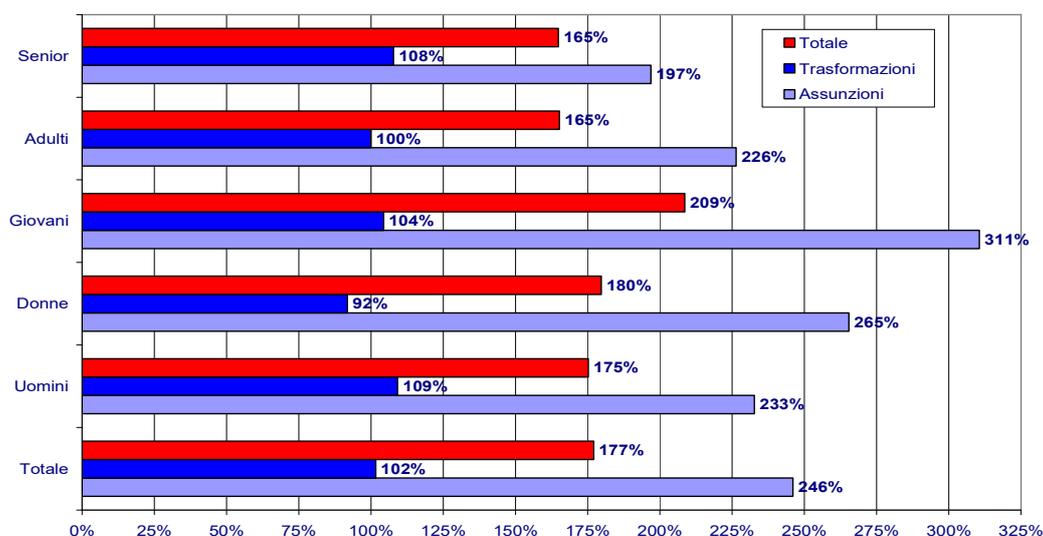
Tab. 3.4 – Veneto. Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per caratteristiche dei lavoratori italiani e criteri di eligibilità. Anni 2014-2016

	Totale	Uomini	Donne	Giovani	Adulti	Senior
ASSUNZIONI						
2014						
Eligibili	22.718	13.469	9.249	6.041	14.561	2.116
Non eligibili	24.704	13.939	10.765	3.545	18.585	2.574
Totale	47.422	27.408	20.014	9.586	33.146	4.690
2015						
Eligibili	78.609	44.812	33.797	24.801	47.526	6.282
- di cui esonerati	65.104	36.422	28.682	21.054	39.284	4.766
- di cui non esonerati	13.505	8.390	5.115	3.747	8.242	1.516
Non eligibili	23.401	13.454	9.947	3.419	17.156	2.826
Totale	102.010	58.266	43.744	28.220	64.682	9.108
2016						
Eligibili	35.197	20.560	14.637	9.996	21.683	3.518
- di cui esonerati	22.121	12.480	9.641	6.577	13.659	1.885
- di cui non esonerati	13.076	8.080	4.996	3.419	8.024	1.633
Non eligibili	25.825	15.739	10.086	3.895	18.841	3.089
Totale	61.022	36.299	24.723	13.891	40.524	6.607
TRASFORMAZIONI						
2014						
Eligibili	20.750	11.727	9.023	5.911	13.649	1.190
Non eligibili	2.153	1.225	928	366	1.633	154
Totale	22.903	12.952	9.951	6.277	15.282	1.344
2015						
Eligibili	41.843	24.533	17.310	12.081	27.289	2.473
- di cui esonerati	35.322	20.601	14.721	10.402	22.941	1.979
- di cui non esonerati	6.521	3.932	2.589	1.679	4.348	494
Non eligibili	1.953	979	974	435	1.365	153
Totale	43.796	25.512	18.284	12.516	28.654	2.626
2016						
Eligibili	28.747	16.723	12.024	8.251	18.733	1.763
- di cui esonerati	21.696	12.730	8.966	6.417	14.121	1.158
- di cui non esonerati	7.051	3.993	3.058	1.834	4.612	605
Non eligibili	1.715	923	792	303	1.271	141
Totale	30.462	17.646	12.816	8.554	20.004	1.904

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Ribadita la performance incrementale delle donne (+265% nelle assunzioni e +92% nelle trasformazioni), di rilevante interesse risultano le differenze in funzione della classe d'età dei lavoratori. Se in termini assoluti tra gli italiani i giovani che sono approdati al tempo indeterminato nel corso del 2015 hanno rappresentato circa il 30% dei 146.000 totali, è anche vero che sono la componente generazionale che più ha visto incrementare il proprio numero rispetto al 2014: +160% contro il 90% di adulti e senior. Analoga performance se si restringe l'osservazione al campo degli eligibili, dove la loro crescita si fissa oltre i 200 punti percentuali, con una punta del 311% tra le assunzioni.

Graf. 3.10 – Veneto. Variazioni % tra il 2015 e il 2014 dei flussi di assunzione e trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori italiani eligibili



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 3.5 – Veneto. Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per orario di lavoro, dimensione aziendale e criteri di eligibilità. Anni 2014-2016

	Totale	Part time	Full time	Imprese <15 dip.	Imprese >15 dip.
ASSUNZIONI					
2014					
Eligibili	38.378	17.771	20.607	25.297	13.081
Non eligibili	38.859	16.841	22.018	21.430	17.429
Totale	77.237	34.612	42.625	46.727	30.510
2015					
Eligibili	105.258	41.721	63.537	64.459	40.799
- di cui esonerati	79.800	29.561	50.239	48.517	31.283
- di cui non esonerati	25.458	12.160	13.298	15.942	9.516
Non eligibili	36.817	16.564	20.253	18.499	18.318
Totale	142.075	58.285	83.790	82.958	59.117
2016					
Eligibili	51.010	22.126	28.884	34.510	16.500
- di cui esonerati	27.561	11.161	16.400	18.337	9.224
- di cui non esonerati	23.449	10.965	12.484	16.173	7.276
Non eligibili	37.594	14.717	22.877	23.493	14.101
Totale	88.604	36.843	51.761	58.003	30.601
TRASFORMAZIONI					
2014					
Eligibili	26.061	8.173	17.888	11.909	14.152
Non eligibili	2.806	1.125	1.681	1.442	1.364
Totale	28.867	9.298	19.569	13.351	15.516
2015					
Eligibili	50.677	14.679	35.998	21.005	29.672
- di cui esonerati	42.066	11.905	30.161	17.391	24.675
- di cui non esonerati	8.611	2.774	5.837	3.614	4.997
Non eligibili	2.514	1.047	1.467	1.027	1.487
Totale	53.191	15.726	37.465	22.032	31.159
2016					
Eligibili	35.230	10.251	24.979	15.368	19.862
- di cui esonerati	25.851	7.191	18.660	11.264	14.587
- di cui non esonerati	9.379	3.060	6.319	4.104	5.275
Non eligibili	2.274	976	1.298	1.149	1.125
Totale	37.504	11.227	26.277	16.517	20.987

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Come già sottolineato, la possibilità di abbattere gli oneri contributivi è stata massimizzata dagli imprenditori, spingendo soprattutto sul reclutamento a full time (**tab. 3.5**) che è cresciuto tra gli eligibili nel 2015 rispetto al 2014 del 159% rispetto al 117% del part time e che vede un tasso di esonerati più elevato di sette punti percentuali, raggiungendo l'81%.

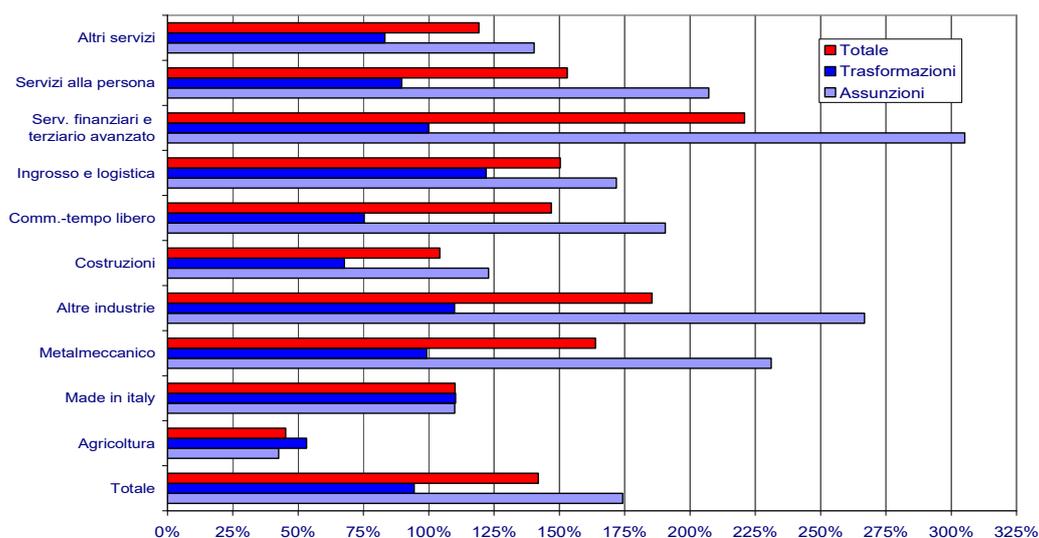
Anche una macro divisione per classe dimensionale delle imprese evidenzia alcune significative differenze:

- le imprese con meno di 15 dipendenti sono prevalenti nel generare flussi diretti di assunzioni a tempo indeterminato, sia negli anni degli incentivi sia in quello di confronto, mentre le imprese maggiori sono quelle che più trasformano i contratti a tempo determinato;
- l'effetto degli incentivi è stato colto con maggiore intensità da parte delle imprese più grandi, con un incremento degli eligibili sul 2014 del 160% rispetto al 130% delle più piccole nel corso del 2015; l'anno successivo, invece, l'incentivo si dimostra essere meno attrattivo per le imprese più grandi, tanto è vero che il tasso di incremento, sempre rispetto il 2014, si parifica al 34%.¹⁸

Dal punto di vista settoriale i maggiori scostamenti dalla crescita media complessiva hanno interessato i servizi finanziario-terziario avanzato, le altre industrie, il metalmeccanico e i servizi alla persona; variazioni significativamente inferiori alla media contraddistinguono il made in Italy, le costruzioni e soprattutto l'agricoltura (**graf. 3.11 e tab. 3.6**).

Il settore che assorbe la maggior quota di esonerati è il commercio e tempo libero (21% del totale sia nel 2015 che nel 2016) seguito dall'ingrosso-logistica (15%) e dal metalmeccanico (14%), settore quest'ultimo che insieme ai servizi avanzati più sembra aver selezionato il personale in funzione dei criteri di esigibilità dato che rispetto al 2014 sono quelli che più si discostano dalla quota di eligibili allora assunti.

Graf. 3.11 – Veneto. Variazioni % tra il 2015 e il 2014 dei flussi di assunzione e trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori eligibili per settore



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

¹⁸ Per un confronto sul ruolo della dimensione aziendale nell'accesso agli esoneri contributivi dell'insieme delle politiche di incentivazione messe in atto dal 2015 al 2018 si rinvia a Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal (2019), *Il mercato del lavoro nel 2018. Verso una lettura integrata*, Roma, in part. cap. 4, pp. 49-63.

Tab. 3.6 – Veneto. Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per settore e criteri di eleggibilità. Anni 2014-2016

	Agricoltura	Made in Italy	Metalmecanico	Altre industrie	Costruzioni	Comm.-tempo libero	Ingresso e logistica	Serv. finanziari e terziario avanzato	Servizi alla persona	Altri servizi	Totale
ASSUNZIONI											
2014											
Eligibili	754	6.020	3.801	1.215	4.493	8.504	5.198	2.046	3.153	3.194	38.378
Non eligibili	341	6.669	4.009	1.142	2.916	5.837	6.746	2.456	3.292	5.451	38.859
Totale	1.095	12.689	7.810	2.357	7.409	14.341	11.944	4.502	6.445	8.645	77.237
2015											
Eligibili	1.075	12.638	12.584	4.457	10.014	24.711	14.128	8.290	9.686	7.676	105.259
- di cui esonerati	270	8.965	10.528	3.783	6.950	18.447	10.895	7.048	7.541	5.373	79.800
- di cui non esonerati	805	3.673	2.056	674	3.064	6.264	3.233	1.242	2.145	2.303	25.459
Non eligibili	411	6.620	3.972	1.214	2.668	6.222	5.533	2.372	2.949	4.856	36.817
Totale	1.486	19.258	16.556	5.671	12.682	30.933	19.661	10.662	12.635	12.532	142.076
2016											
Eligibili	966	5.846	5.526	2.027	5.349	12.851	6.819	3.329	4.643	3.655	51.011
- di cui esonerati	64	2.786	3.537	1.347	2.515	6.838	3.866	2.190	2.621	1.797	27.561
- di cui non esonerati	902	3.060	1.989	680	2.834	6.013	2.953	1.139	2.022	1.858	23.450
Non eligibili	403	6.061	4.603	1.553	2.860	5.600	6.096	2.691	3.627	4.103	37.597
Totale	1.369	11.907	10.129	3.580	8.209	18.451	12.915	6.020	8.270	7.758	88.608
TRASFORMAZIONI											
2014											
Eligibili	248	3.135	3.961	1.307	2.298	5.183	3.930	1.426	2.697	1.876	26.061
Non eligibili	31	280	398	99	295	492	501	126	269	315	2.806
Totale	279	3.415	4.359	1.406	2.593	5.675	4.431	1.552	2.966	2.191	28.867
2015											
Eligibili	380	6.592	7.894	2.743	3.855	9.085	8.723	2.851	5.116	3.438	50.677
- di cui esonerati	135	5.498	6.691	2.363	3.098	7.640	7.289	2.479	4.346	2.527	42.066
- di cui non esonerati	245	1.094	1.203	380	757	1.445	1.434	372	770	911	8.611
Non eligibili	34	182	257	69	196	414	407	106	527	322	2.514
Totale	414	6.774	8.151	2.812	4.051	9.499	9.130	2.957	5.643	3.760	53.191
2016											
Eligibili	414	4.166	5.507	1.936	2.633	6.029	5.741	1.943	4.130	2.731	35.230
- di cui esonerati	35	3.147	4.207	1.555	1.870	4.496	4.219	1.576	2.937	1.809	25.851
- di cui non esonerati	379	1.019	1.300	381	763	1.533	1.522	367	1.193	922	9.379
Non eligibili	39	193	268	70	222	380	372	80	290	360	2.274
Totale	453	4.359	5.775	2.006	2.855	6.409	6.113	2.023	4.420	3.091	37.504

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

4. CONTRATTI A SCADENZA? INCENTIVI E PERSISTENZE

Al momento del varo del primo provvedimento di decontribuzione, con la finanziaria del 2014 e quasi in contemporanea con il Jobs Act (che andava a modificare l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori), i critici più severi sostennero che si stava drogando il mercato e che allo scadere degli incentivi avremmo assistito ad una massa di licenziamenti, vista anche la lassità delle nuove regole.

Riguardo al primo aspetto – fatti salvi i pur rilevati tentativi di truffa – occorrerebbe osservare che difficilmente si può ritenere che le imprese assumano per il solo fine di ottenere uno sgravio quando per averlo devono farsi carico di una retribuzione; a rigor di logica, esse amplieranno la propria base occupazionale solo quando quella presente non risulterà più sufficiente. Questo è ancor più vero nel manifatturiero, dove inserire una nuova unità in organico comporta molto frequentemente l'attivazione di una postazione di lavoro collegata al ciclo produttivo. Inoltre, come già ricordato, proprio la congiuntura favorevole ha consentito la crescita della domanda di lavoro e il recupero occupazionale che si è dispiegato non solo negli anni coperti dalle agevolazioni, ma anche in quelli seguenti. Certamente, come è stato largamente documentato nel capitolo precedente, la decontribuzione ha spostato la crescita sui contratti a tempo indeterminato; resta aperta l'ipotesi che le assunzioni sarebbero state comunque effettuate anche in assenza dell'incentivo e che lo stesso si sia tramutato in un "regalo" alle aziende. Ma la tesi è tutta da dimostrare.

Riguardo al secondo punto, invece, i dati disponibili offrono la possibilità di effettuare una verifica su quanto effettivamente è avvenuto. Ed è ciò che ci promettiamo di fare nei paragrafi seguenti.

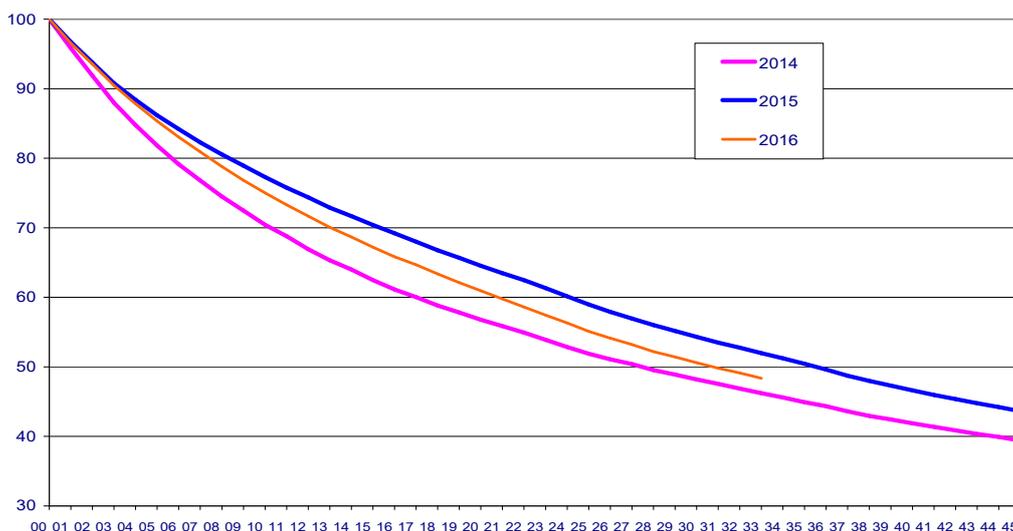
4.1 Le tendenze generali

Le probabilità di sopravvivenza risultano differenziate in funzione del modo con cui il rapporto a tempo indeterminato è stato attivato, vale a dire se con assunzione o con trasformazione (da contratto a tempo determinato o di apprendistato). Se guardiamo al periodo precedente a quello sul quale si focalizza l'attenzione in questo paper, possiamo dire che:

- per quanto riguarda le attivazioni mediante assunzione, poco più del 10% già nel corso dei primi tre mesi dalla stipula si interrompe, quota che sale ad oltre il 30% entro i 12 mesi per giungere ad attestarsi attorno al 50% a tre anni; solo quattro rapporti di lavoro ogni dieci superano i quattro anni e un terzo sopravvive alla conclusione del quinto anno;
- significativamente più elevati risultano i tassi di sopravvivenza a seguito di trasformazione di preesistenti rapporti a termine o di apprendistato, nel qual caso la caduta nei primi tre mesi scende appena al 3% circa e per tutte le altre cadenze di osservazione si registrano tassi di sopravvivenza nettamente superiori a quelli delle assunzioni (tra i 15 e i 17 punti percentuali in più); cosicché alla scadenza dei cinque anni quasi la metà dei rapporti trasformati risulta ancora aperta.

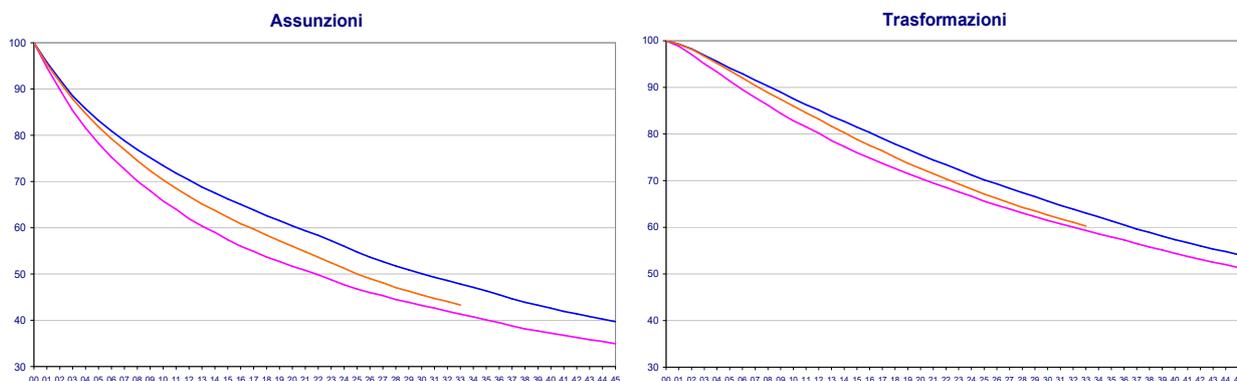
Con i dati aggiornati al terzo trimestre del 2019 abbiamo a disposizione una finestra di osservazione di almeno 45 mesi per i contratti stipulati nel 2015 e di un minimo di 33 mesi per quelli del 2016. Vale la pena ribadire che il campo di osservazione è costituito dalle assunzioni dirette a tempo indeterminato e dalle trasformazioni da tempo determinato, cioè quelli che potevano usufruire della decontribuzione.

Graf. 4.1 – Veneto. Tassi di sopravvivenza dei contratti a tempo indeterminato



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 4.2 – Veneto. Tassi di sopravvivenza di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Guardando i tassi di sopravvivenza del complesso dei tempi indeterminati nel triennio (**tab. 4.1** e **graf. 4.1**) si può intanto vedere come quelli stipulati nel corso del 2015 e del 2016 siano comunque superiori a quelli del 2014 e di come la decontribuzione più generosa (la prima) abbia avuto l'effetto di migliorare ulteriormente la sopravvivenza; inoltre:

- dei 106.000 rapporti costituiti nel 2014 a 24 mesi dall'avvio risultava ancora in essere il 53%, quota che scendeva al 44% a 36 mesi e al 39% a 45 mesi; dei 195.000 rapporti costituiti nel 2015 a 24 mesi dall'avvio risultava ancora in essere il 60%, quota che scendeva al 50% a 36 mesi e al 44% a 45 mesi; infine, dei 126.000 rapporti costituiti nel 2016 a 24

mesi dall'avvio risultava ancora in essere il 56% e il 48% a 33 mesi, ultima data di possibile osservazione completa;

- in corrispondenza del termine degli incentivi (36 mesi per il 2015 e 24 mesi per il 2016) non si notano repentine accentuazioni della pendenza delle curve di sopravvivenza, segno evidente che la mortalità dei contratti ha seguito una sua fisiologicità.

Tab. 4.1 – Veneto. Tassi di sopravvivenza dei contratti a tempo indeterminato

	Totale (v.a.)	Tassi di sopravvivenza in mesi:			
		24	33	36	45
TOTALE					
2014					
Eligibili	64.439	53%	47%	45%	40%
Non eligibili	41.665	52%	45%	43%	38%
Totale	106.104	53%	46%	44%	39%
2015					
Eligibili	155.935	62%	54%	52%	46%
- di cui esonerati	121.866	67%	59%	56%	50%
- di cui non esonerati	34.069	43%	37%	35%	31%
Non eligibili	39.331	52%	43%	41%	36%
Totale	195.266	60%	52%	50%	44%
2016					
Eligibili	86.240	57%	50%	-	-
- di cui esonerati	53.412	65%	57%	-	-
- di cui non esonerati	32.828	45%	38%	-	-
Non eligibili	39.868	54%	46%	-	-
Totale	126.108	56%	48%	-	-
ASSUNZIONI					
2014					
Eligibili	38.378	44%	38%	36%	32%
Non eligibili	38.859	52%	45%	43%	38%
Totale	77.237	48%	41%	39%	35%
2015					
Eligibili	105.258	58%	50%	47%	41%
- di cui esonerati	79.800	64%	56%	53%	46%
- di cui non esonerati	25.458	37%	31%	30%	26%
Non eligibili	36.817	52%	42%	40%	35%
Totale	142.075	56%	48%	46%	40%
2016					
Eligibili	51.010	49%	42%	-	-
- di cui esonerati	27.561	59%	50%	-	-
- di cui non esonerati	23.449	38%	32%	-	-
Non eligibili	37.594	54%	45%	-	-
Totale	88.604	51%	43%	-	-
TRASFORMAZIONI					
2014					
Eligibili	26.061	67%	60%	58%	52%
Non eligibili	2.806	62%	54%	52%	47%
Totale	28.867	67%	59%	57%	51%
2015					
Eligibili	50.677	72%	64%	61%	55%
- di cui esonerati	42.066	74%	66%	63%	56%
- di cui non esonerati	8.611	61%	54%	52%	46%
Non eligibili	2.514	61%	54%	51%	46%
Totale	53.191	71%	63%	61%	54%
2016					
Eligibili	35.230	69%	61%	-	-
- di cui esonerati	25.851	72%	63%	-	-
- di cui non esonerati	9.379	62%	54%	-	-
Non eligibili	2.274	58%	50%	-	-
Totale	37.504	68%	60%	-	-

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Queste differenze tra le annualità si ripropongono anche scomponendo i flussi di accesso al tempo indeterminato tra assunzioni dirette e trasformazioni (**graf. 4.2**), con la conferma dell'indubbio vantaggio in termini di sopravvivenza per le seconde. In particolare emerge che:

- le assunzioni del 2014 a 24 mesi dall'avvio risultavano ancora in essere nel 48% dei casi, quota che scendeva al 39% a 36 mesi e al 35% a 45 mesi; nel 2015 a 24 mesi dall'assunzione risultava ancora in essere il 56% dei rapporti, quota che scendeva al 46% a 36 mesi e al 40% a 45 mesi; nel 2016 a 24 mesi dall'avvio risultava ancora in essere il 51% e il 43% a 33 mesi;
- per quanto concerne le trasformazioni tutti i tassi risultano notevolmente più elevati, così dei rapporti trasformati nel 2014 a 24 mesi risultava ancora aperto il 67%, quota che passava poi al 57% a 36 mesi e al 51% a 45 mesi; nel 2015 nei medesimi intervalli temporali i valori corrispondevano al 71%, 61% e 54%; nel 2016 68% a 24 mesi e 60% a 33 mesi;
- con il passare dei mesi le distanze tra le curve vanno progressivamente riducendosi, e guardando l'andamento del 2015 rispetto al 2014 passano per le assunzioni da circa otto punti percentuali a 24 mesi ai cinque punti dell'estensione massima osservabile (45 mesi) e per le trasformazioni da cinque a tre punti;
- anche nella scomposizione dei flussi non si evidenziano particolari cadute in corrispondenza della fine dei periodi massimi di decontribuzione.

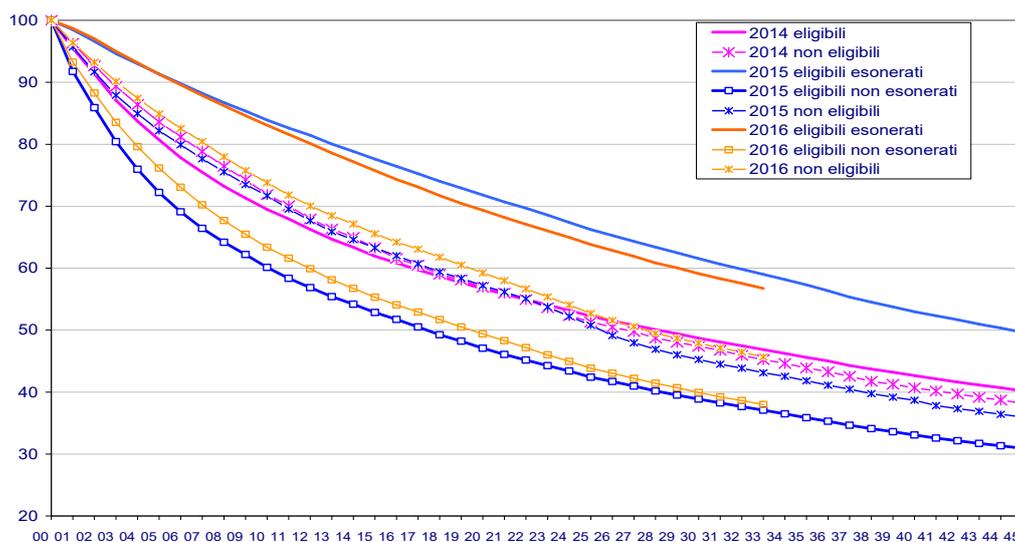
Ma è indubbiamente interessante scomporre questi risultati alla luce dell'effettiva esposizione ed accesso ai benefici previsti dalle norme, che potrebbero rivelare una diversa tenuta nel tempo. Emergono nettamente nel complesso tre pattern di comportamento (**graf. 4.3**):

- le migliori performance di tenuta le registrano gli esonerati, a dimostrazione dell'efficacia della misura economica, con un andamento regolare nel tempo indifferente rispetto alle date di conclusione dei benefici;
- all'estremo opposto si posizionano i rapporti di lavoro eligibili ma non esonerati, che presentano un differenziale nel tasso di sopravvivenza di circa 20 punti percentuali dagli esonerati;
- in posizione intermedia i rapporti dei lavoratori non eligibili di tutte le annualità e gli eligibili del 2014;
- anche in questo caso si confermano le differenze in funzione della modalità di accesso al tempo indeterminato, con le migliori performance fatte registrare dalle trasformazioni, per le quali le differenze tra le diverse sottopopolazioni tendono a ridursi (**graf. 4.4**).

Per cercare di cogliere in maniera più precisa l'eventuale presenza di una strategia aziendale di sfruttamento strumentale del bonus occupazionale si sono isolati i rapporti cessati a seguito di licenziamento, distinguendoli da quelli intervenuti per volontà del lavoratore o legati ad altre cause; in tal modo è possibile calcolare tassi mensili di licenziamento per le diverse annualità, riferiti ai lavoratori esonerati ed al totale degli eligibili per quanto concerne il 2014 (**graf. 4.5**).

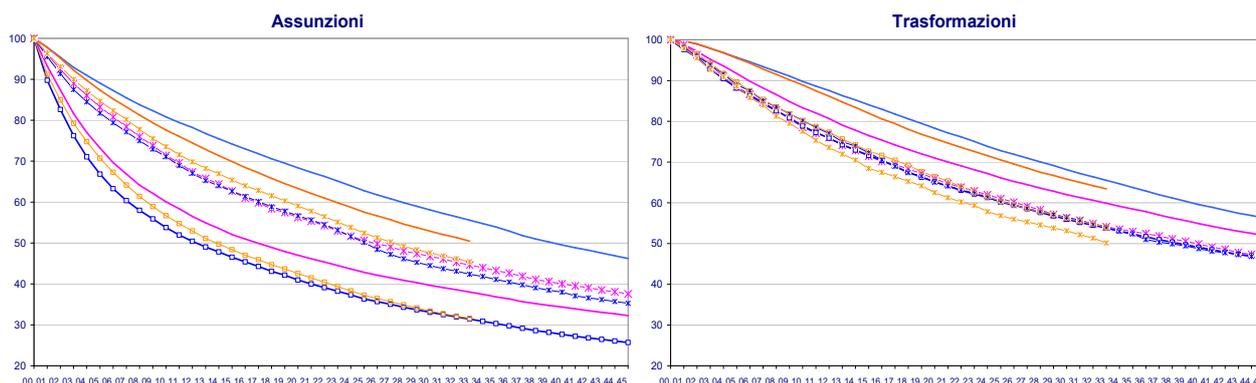
I tassi di licenziamento mensili non raggiungono mai la quota dell'1% dei contratti ancora aperti, mostrando una maggiore frequenza nel primo anno soprattutto per quanto riguarda quelli nati nel 2014.

Graf. 4.3 – Veneto. Tassi di sopravvivenza dei contratti per criteri di elegibilità



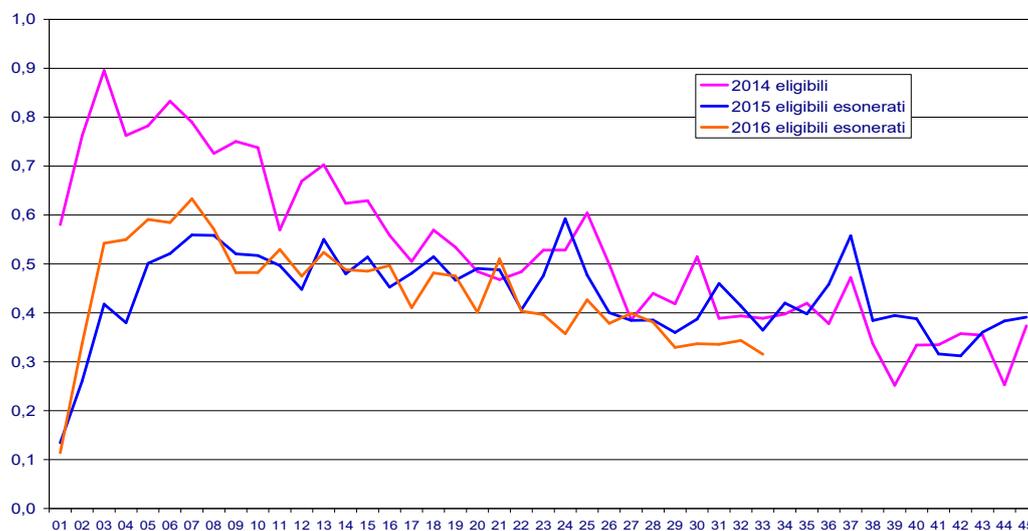
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 4.4 – Veneto. Tassi di sopravvivenza di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per criteri di elegibilità



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 4.5 – Veneto. Tassi di licenziamento dei rapporti a tempo indeterminato



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

A cavallo dei 24 mesi, in presenza di un leggero picco (un centinaio di casi in più dei mesi precedenti) registrato per i contratti nati nel 2014 e nel 2015, non corrisponde invece alcuna accentuazione della curva del 2016 per la quale invece la scadenza aveva un valore cruciale. Per quanto riguarda invece l'esonero triennale, a cavallo dei 36 mesi si nota un nuovo leggero picco (anche in questo caso equivalente ad un centinaio di licenziamenti in più), presente anche nell'annualità di riferimento. Sono risultati del tutto paragonabili a quelli ottenuti a livello nazionale da parte dell'Inps¹⁹.

4.2 I fattori di differenziazione delle durate dei rapporti di lavoro

Per analizzare la relazione tra le diverse informazioni a disposizione (caratteristiche del rapporto di lavoro e dell'individuo) nel determinare la durata dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato è stato creato un albero di regressione.²⁰

Nel caso in esame sono state utilizzate come variabile risposta la durata del rapporto e come variabili indipendenti una serie di caratteristiche del rapporto di lavoro (settore di impiego, dimensione aziendale, qualifica, modalità di accesso al tempo indeterminato, orario di lavoro) e del lavoratore (genere, cittadinanza, età, titolo di studio e criteri di esigibilità all'esonero). L'analisi è stata condotta separatamente per le singole annualità.

Dagli alberi ottenuti è emerso che la prima variabile di differenziazione è rappresentata dalla cittadinanza: la distinzione tra lavoratori italiani e stranieri da sola pesa sempre oltre il 50% nel determinare la classificazione dei rapporti di lavoro. Per i lavoratori stranieri, poi, il fattore di differenziazione diviene l'ottenimento o meno dell'esonero, mentre per i lavoratori italiani il settore di impiego, con la netta contrapposizione tra l'insieme rappresentato da Ingrosso-logistica, Commercio-turismo, Altri servizi e Costruzioni, da un parte, e tutti gli altri settore dall'altra.

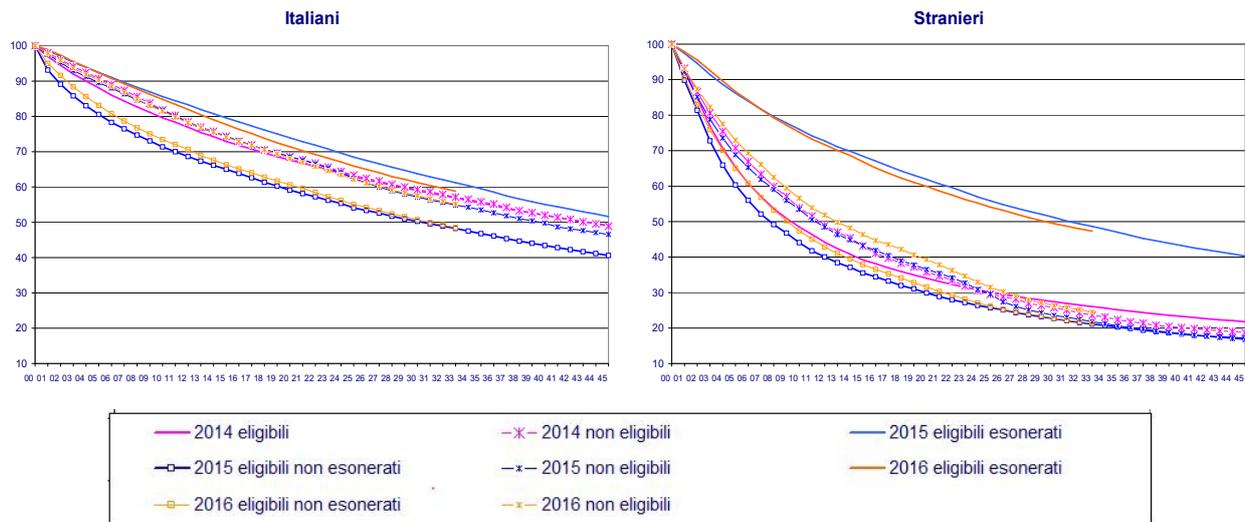
Utilizzando questa metodologia si è potuto evidenziare come l'effetto dei provvedimenti di decontribuzione sui tassi di sopravvivenza si dispieghi in maniera rilevante solo per la componente straniera (**graf. 4.6**) tra i quali gli esonerati raggiungono tassi di sopravvivenza paragonabili a quelli dei lavoratori italiani in assenza di incentivi. Per questi ultimi, gli esonerati ottengono comunque tassi di sopravvivenza migliori ma di poco discostatisi da quelli del gruppo di controllo del 2014.

L'analisi settoriale è stata condotta, naturalmente, solo sui lavoratori italiani e mostra (**graf. 4.7**) che gli incentivi hanno prodotto positivi effetti di durata praticamente solo sull'insieme rappresentato da Ingrosso-logistica, Commercio-turismo, Altri servizi e Costruzioni.

¹⁹ Cfr. Inps (2019), *XVIII Rapporto annuale*, Roma, pp. 90-97.

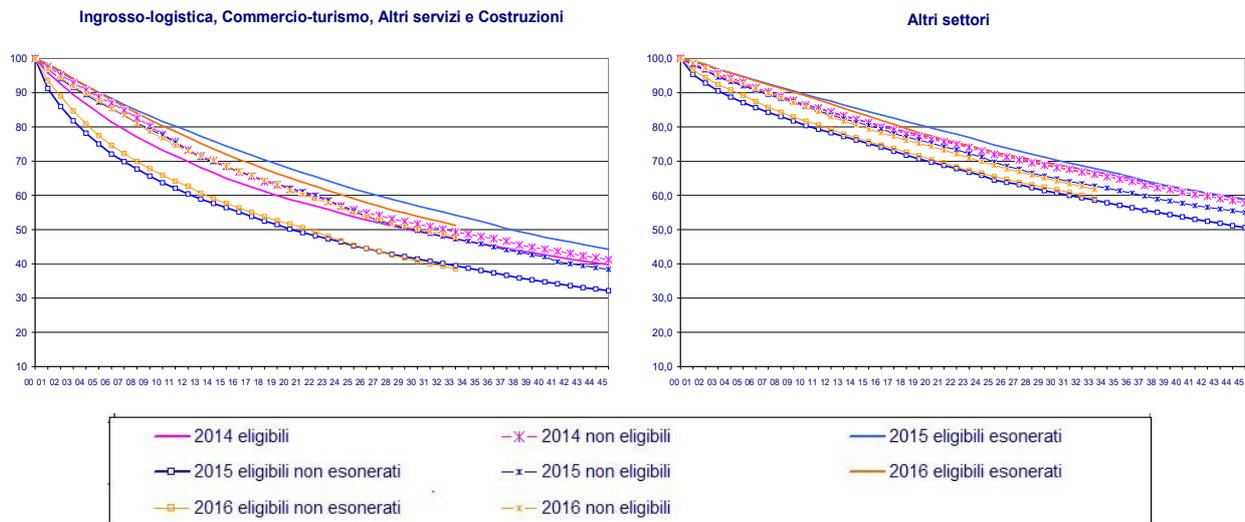
²⁰ Un albero di regressione è un algoritmo predittivo che permette di classificare le osservazioni in un numero finito di gruppi, omogenei al loro interno e differenti tra di loro rispetto alla variabile risposta. Un albero viene quindi costruito suddividendo ripetutamente le osservazioni in gruppi (detti nodi) omogenei rispetto alla variabile di interesse. Il nodo iniziale è detto nodo radice e raggruppa tutte le unità osservate; a partire da questo le osservazioni subiscono una prima suddivisione (split) binaria sulla base della variabile indipendente che rende più omogenei i dati all'interno dei due nodi discendenti. Si ottengono così due sottoinsiemi del dataset iniziale che verranno eventualmente suddivisi a loro volta in altri sottogruppi. La procedura di suddivisione si ferma quando si raggiunge una certa profondità dell'albero o quando i nodi finali raggiungono una numerosità minima scelta. L'importanza di una variabile si riferisce al suo contributo totale nel rendere più omogenei i nodi dal punto di vista della variabile dipendente. Per ogni variabile viene calcolata la somma di tutti i miglioramenti che essa porta alla classificazione nei nodi in cui viene utilizzata come regola di suddivisione e riparametrata su base 100.

Graf. 4.6 – Veneto. Tassi di sopravvivenza di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per nazionalità e criteri di eligibilità



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 4.7 – Veneto. Tassi di sopravvivenza di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per settore e criteri di esigibilità di lavoratori italiani



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Risulta comunque evidente come in questi settori i tassi di sopravvivenza risultino costituzionalmente molto più bassi del resto dell'economia, con differenziali che si aggirano intorno ai 20 punti percentuali, e di come quindi la decontribuzione abbia potuto agire solo marginalmente nel modificare la struttura occupazionale.

5. LE PRINCIPALI EVIDENZE EMERSE

L'analisi condotta ha cercato di inquadrare anche sul lungo periodo gli effetti dei provvedimenti adottati nel corso del 2015 e del 2016 per incentivare l'adozione dei contratti a tempo indeterminato. Molte sono le evidenze emerse nell'analisi di dettaglio e pare opportuno richiamare quelli che a nostro avviso appaiono come gli esiti di maggior rilievo:

- prioritariamente la discontinuità quantitativa avvenuta nel corso del 2015, sicuramente in concordanza con un trend economico favorevole, che ha visto dopo un lungo periodo di progressiva contrazione occupazionale a tempo indeterminato un rilancio di tali contratti. I flussi di attivazione passano dai 106.000 del 2014 ai 195.000 del 2015 e ai 126.000 del 2016;
- la grande “abbuffata” del 2015 genera un inevitabile maggior “senso di sazietà” nella domanda che, complice il ridimensionamento degli incentivi, nel corso dell'anno successivo vede contrarsi sensibilmente il numero degli esonerati che passano da 122.000 a 53.000;
- rispetto all'incremento sul 2014, le componenti dell'offerta privilegiate nella fase di reclutamento in funzione delle caratteristiche individuali risultano essere gli italiani (+177%) e, tra questi, soprattutto i giovani sotto i 30 anni (209%);
- i rapporti di lavoro esonerati hanno tassi di sopravvivenza mediamente migliori di quelli stipulati precedentemente e comunque di quelli non esonerati, così quelli nati nel 2016 ancora aperti a 33 mesi dalla stipula risultavano essere il 57%, mentre quelli nati nel 2015 ancora aperti a 45 mesi dalla stipula risultavano essere il 50%, cioè in entrambi i casi dieci punti percentuali in più degli eligibili del 2014;
- l'innalzamento del tasso di sopravvivenza medio è frutto dell'effetto positivo generato dalle misure incentivanti soprattutto per i segmenti deboli, definiti in funzione di caratteristiche individuali, gli stranieri, o di tratti distintivi di alcuni comparti dell'economia, l'insieme rappresentato dai settori Ingrosso-logistica, Commercio-turismo, Altri servizi e Costruzioni;
- le scadenze temporali degli incentivi non hanno provocato in nessun caso una caduta significativa dei rapporti di lavoro aperti;
- a settembre 2019 risultavano ancora in essere 60.500 rapporti esonerati nel 2015 e 30.300 esonerati nel 2016.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Agenzia per l'impiego del Veneto (2000), *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, Franco Angeli, Milano.
- Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2015), *La varietà di fonti e di dati sull'occupazione: ricchezza informativa o ridondanza caotica? Un'analisi comparata dei dati Inps*, Ministero del Lavoro, Istat, SeCO, settembre, in www.venetolavoro.it
- Anastasia B., Bertazzon L. Gambuzza M., Maschio S. e Rasera M (2016), "I contratti di lavoro a tempo indeterminato e gli effetti della decontribuzione sulle dinamiche occupazionali", *I tartufi* n. 45.
- Anastasia B., Gambuzza M., Gatti F., Maschio S., Rasera M. (2018), "L'apporto conoscitivo degli indicatori longitudinali per l'analisi del mercato del lavoro", *Tempi&metodi*.
- Centra M., Gualtieri V. (2017), "Incentivi al lavoro permanente e contratto a tutele crescenti. Una stima dell'impatto sulle nuove assunzioni nel 2015", *Sinapsi*, 7, n.1, pp. 71-93.
- Contini B. e Trivellato U. (a cura di) (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.
- Inps (2019), *XVIII Rapporto annuale*, Roma.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal (2019), *Il mercato del lavoro nel 2018. Verso una lettura integrata*, Roma.
- Pegoraro N., Paggiaro A. (2019), "L'effetto della decontribuzione su aziende e lavoratori: evidenze da dati employer-employee", *I tartufi* n. 48.
- Rasera M, Sacchetto D. (a cura di) (2018), *Cinesi tra le maglie del lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- Sestito P. (2002), *Il mercato del lavoro in Italia. Com'è. Come sta cambiando*, La Terza, Bari.
- Sestito P. e Viviano E. (2016), "Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market", *Questioni di Economia e Finanza, Occasional papers* n. 325, Banca d'Italia.
- Veneto lavoro (2007), "Quanto è precaria la stabilità. Fragilità delle promesse nominalistiche. Le durate dei contratti a tempo indeterminato", *Misure* n. 8.
- Veneto Lavoro (2014), "Il posto fisso negli anni della crisi. Più difficile trovarlo, più incerto conservarlo, più cauto lasciarlo", *Misure* n. 52.
- Veneto lavoro (2015), "Incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato e Jobs Act. Elementi di monitoraggio", marzo, *Misure* n. 57.
- Veneto lavoro (2015), "La dinamica dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel primo trimestre 2015: l'impatto degli incentivi e del Jobs Act", aprile, *Misure* n. 58.
- Veneto lavoro (2015), "La dinamica dei contratti di lavoro a tempo indeterminato: impatto degli incentivi e del Jobs Act. Aggiornamento a maggio 2015", giugno, *Misure* n. 61.

- Veneto lavoro (2015), “La dinamica dei contratti di lavoro a tempo indeterminato: impatto degli incentivi e del Jobs Act. Aggiornamento a giugno 2015”, luglio, *Misure* n. 62.
- Veneto lavoro (2015), “I contratti di lavoro a tempo indeterminato. Aggiornamento al 18 agosto 2015”, settembre, *Misure* n. 63.
- Veneto lavoro (2015), “I contratti di lavoro a tempo indeterminato. Aggiornamento al 30 settembre 2015”, ottobre, *Misure* n. 64.
- Veneto lavoro (2015), “I contratti di lavoro a tempo indeterminato. Aggiornamento al 1 dicembre 2015”, dicembre, *Misure* n. 66.
- Veneto lavoro (2016), “I contratti di lavoro a tempo indeterminato. Aggiornamento al 1 gennaio 2016”, gennaio, *Misure* n. 67.
- Veneto lavoro (2016), “I contratti di lavoro a tempo indeterminato. Aggiornamento al 1 febbraio 2016”, febbraio, *Misure* n. 68.
- Veneto Lavoro (2017), “La durata effettiva dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato”, agosto, *Misure* n. 72.
- Veneto Lavoro (2017), “Come si arriva a un posto di lavoro a tempo indeterminato?”, settembre, *Misure* n. 73.
- Veneto lavoro (2018), “I rapporti di lavoro esonerati. Tassi di sopravvivenza a 36 mesi”, febbraio, *Misure* n. 76.
- Veneto lavoro (2018) “L’impatto del «decreto dignità» sui contratti a tempo determinato e di somministrazione, luglio, *Misure* n. 79.
- Veneto lavoro (2018) “Esiti delle catene di rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione che hanno superato i 24 mesi nel 2017: una verifica ad aprile 2018”, agosto, *Misure* n. 80.

Collana "I Tartufi"

- 49/2020 **I CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO TRA INCENTIVI E NUOVA REGOLAZIONE: PERSISTENZE E DISCONTINUITÀ**
di Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio, Maurizio Rasera
- 48/2019 **L'EFFETTO DELLA DECONTRIBUZIONE SU AZIENDE E LAVORATORI: EVIDENZE DA DATI EMPLOYER-EMPLOYEE**
di Nicolò Pegoraro e Adriano Paggiaro
- 47/2019 **I DISOCCUPATI SECONDO I DATI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO**
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 46/2017 **SULLE DINAMICHE DEL LAVORO PART-TIME: EVIDENZE STATISTICHE E QUESTIONI APERTE**
di Letizia Bertazzon
- 45/2016 **I CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E GLI EFFETTI DELLA DECONTRIBUZIONE SULLE DINAMICHE OCCUPAZIONALI**
di Bruno Anastasia, Letizia Bertazzon, Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio e Maurizio Rasera
- 44/2015 **SEI ANNI (2009-2014) DI CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA IN VENETO: QUANTO HA CONTATO, COME HA FUNZIONATO, CHE ESITI HA PRODOTTO**
di Bruno Anastasia e Sebastiano Basso
- 43/2015 **LAUREATI DELL'UNIVERSITÀ DI PADOVA TRA IL 2003 E IL 2009: INDAGINE ESPLORATIVA SULLA LORO PRESENZA NEL MERCATO DEL LAVORO VENETO FINO AL 31.12.2013**
di Bruno Anastasia, Gianluca Emireni, Stefania Maschio, Cristiana Moretto e Benedetta Vaglini
- 42/2015 **MONITORAGGIO DI UN BIENNIO DI ASpI, MiniASpI E NOTE SUL PASSAGGIO ALLA NASpI**
di Bruno Anastasia, Stefania Maschio, Maurizio Rasera e Benedetta Vaglini
- 41/2014 **I SOGGETTI DELL'APPRENDISTATO. FORME DI IMPIEGO E COMPORTAMENTI DELLE IMPRESE**
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio e Benedetta Vaglini
- 40/2012 **IL MERCATO DEL LAVORO IN VENETO... VISTO DALLE DICHIARAZIONI DEI REDDITI IRPEF**
di Bruno Anastasia, Gianluca Emireni e Federica Vanin
- 39/2011 **IL LAVORO IN AGRICOLTURA: TRA L'IMPIEGO DI MANODOPERA STAGIONALE MMIGRATA E IL CONSOLIDAMENTO DEL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO**
di Letizia Bertazzon
- 38/2011 **CHI PERCEPISCE L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE? Tassi di copertura e selettività dei requisiti richiesti**
di Bruno Anastasia, Letizia Bertazzon, Massimo Disarò, Gianluca Emireni e Maurizio Rasera
- 37/2011 **DIECI ANNI DI LISTE DI MOBILITÀ. PERCORSI DEI LAVORATORI LICENZIATI IN VENETO (2000-2009)**
di Bruno Anastasia, Letizia Bertazzon e Massimo Disarò
- 36/2010 **GUIDA ALL'USO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE NEL MONITORAGGIO DEL MERCATO DEL LAVORO**
di Bruno Anastasia, Massimo Disarò, Gianluca Emireni, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 35/2009 **COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE E ANALISI CONGIUNTURALE DEL MERCATO DEL LAVORO: EVOLUZIONE, PROBLEMI METODOLOGICI, RISULTATI**
di Bruno Anastasia, Massimo Disarò, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 34/2009 **SALARI E STIPENDI IN VENETO 2002-2004. ESPLORAZIONI SUL LINK TRA DUE BASI DI DATI: "GIOVE" E "SAPER"**
di Bruno Anastasia

- 33/2009 **DOPO LA PRIMA OCCUPAZIONE: NOTE SU DIECI ANNI DI “CARRIERA” (1998-2007) DI UNA COORTE DI GIOVANI**
di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio
- 32/2009 **IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI DISOCCUPATI: NOTE SULLO STATO DELL’ARTE. TRA RIFORMISMO STRISCIANTE, INERZIE DELL’IMPIANTO CATEGORIALE E INCERTI ORIZZONTI DI FLEXICURITY**
di Bruno Anastasia, Massimo Mancini e Ugo Trivellato
- 31/2009 **GIOVE-VWH: UN’ESPERIENZA DI LINKAGE TRA DUE DATASET AMMINISTRATIVI**
di Danilo Maurizio e Elisabetta Trevisan
- 30/2008 **CARATTERISTICHE STRUTTURALI E LINEE EVOLUTIVE DEL LAVORO PART TIME IN VENETO**
di Maurizio Gambuzza
- 29/2007 **DONNA, FAMIGLIA E MERCATO DEL LAVORO**
di Anna de Angelini
- 28/2007 **SALARI E STIPENDI IN VENETO 2001-2002**
di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio
- 27/2006 **OCCUPATI E DISOCCUPATI CON IL MASSIMO DETTAGLIO: LA FOTOGRAFIA DEL CENSIMENTO DELLA POPOLAZIONE 2001 PER CONFRONTARE ED INTEGRARE I DATI RTFL E SIRLV**
Risultati di metodo e di merito
di Anna de Angelini
- 26/2006 **LE FORZE DI LAVORO EXTRACOMUNITARIE REGOLARMENTE RESIDENTI NEL VENETO AL 2005 SECONDO I RISULTATI DELLA RILEVAZIONE CONTINUA DELLE FORZE DI LAVORO**
di Anna de Angelini
- 25/2006 **DISABILI E LAVORO. L’IMPATTO DELLA LEGGE 68/99 IN VENETO**
di Valerio Belotti e Giorgio Gardonio
- 24/2006 **I LAVORATORI “PARASUBORDINATI” IN VENETO, VISTI (ABBASTANZA) DA VICINO**
Un’analisi dei dati Inps (Gestione separata) 2000-2004
di Bruno Anastasia e Letizia Bertazzon
- 23/2006 **DALLA RTFL ALLA RCFL: COSA CAMBIA NELLA RAPPRESENTAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO VENETO?**
di Anna de Angelini
- 22/2006 **GIOVE: UN DATABASE STATISTICO SUL MERCATO DEL LAVORO VENETO**
Costruzione e indicazioni per l’utilizzo
di Danilo Maurizio
- 21/2006 **LA DOMANDA ESPLICITATA DI NUOVI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI NELLA PROVINCIA DI VENEZIA**
di Bruno Anastasia, Stefania Bragato e Maurizio Rasera
- 20/2005 **I LAVORATORI DIPENDENTI IN VENETO 1998-2003: PROFILI E PERCORSI**
Statistiche sistematiche da “Giove 2005”
- 19/2005 **I LAVORATORI ANZIANI NEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE: CONDIZIONAMENTI DEL PASSATO E NUOVI COMPORAMENTI**
di Anna de Angelini
- 18/2005 **VENEZIA E TERRAFERMA. LE ESPERIENZE DI STUDIO E DI LAVORO DEI DIPLOMATI**
di Marina Camonico
- 17/2004 **LA MOBILITA’ DEI LAVORATORI IN VENETO DAL 1993 AL 2003. UN CONFRONTO FRA LE MISURE EFFETTUATE SU DATI RTFL E LE MISURE EFFETTUATE SU DATI NETLABOR**
di Anna de Angelini

- 16/2004 **OCCUPATI STABILI, MOBILI, TEMPORANEI IN VENETO: MISURE DI CONSISTENZA E DI "LOCK IN"**
di Bruno Anastasia, Massimo Disarò e Danilo Maurizio
- 15/2003 **"COMMERCIO E SERVIZI". LA TRANSIZIONE SCUOLA – LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO L'ISTITUTO PROFESSIONALE PER I SERVIZI COMMERCIALI E TURISTICI "MARCO POLO" E L'ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE "E. DE AMICIS" DI ROVIGO**
di Marina Camonico
- 14/2003 **L'APPETITO VIEN MANGIANDO. LA TRANSIZIONE SCUOLA – LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO GLI ISTITUTI PROFESSIONALI PER I SERVIZI ALBERGHIERI E DELLA RISTORAZIONE DEL VENETO**
di Marina Camonico
- 12/2002 **AL LAVORO. INDAGINE SULLA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO DEI DIPLOMATI ALL'ISTITUTO PROFESSIONALE "A. PAROLINI" DI BASSANO DEL GRAPPA**
di Marina Camonico
- 11/2002 **MISURE DELL'OCCUPAZIONE TEMPORANEA: CONSISTENZA, DINAMICA E CARATTERISTICHE DI UNO STOCK ETEROGENEO**
di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio
- 10/2002 **DOPO L'APPRENDISTATO**
I percorsi lavorativi degli ex apprendisti a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori
di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin
- 9/2002 **SCENARI DI EVOLUZIONE DEMOGRAFICA IN VENETO**
Le conseguenze di ipotetici scenari di flussi migratori prossimi venturi
di Enzo Migliorini
- 8/2002 **PERCORSI DI STUDIO E DI LAVORO DI TRE LEVE DI DIPLOMATI DELL'ITIS "A. PACINOTTI" DI MESTRE**
di Marina Camonico
- 7/2002 **IL NUOVO APPRENDISTATO NEL VENETO**
di Anna de Angelini
- 6/2001 **ANNUALE DI DATI E STATISTICHE. DATI 1996-1999**
- 5/2001 **GIOVANI PERITI AL LAVORO. I PERCORSI DEI DIPLOMATI NEGLI ANNI '90 ALL'ITIS "L. DA VINCI" DI PORTOGRUARO**
di Bruno Anastasia e Maurizio Gambuzza
- 4/2001 **OPPORTUNITÀ E DISPARITÀ. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE GRANDI IMPRESE DEL VENETO**
Considerazioni sul monitoraggio dell'art. 9 della legge 125/91
di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 3/2001 **COME CAMBIA L'OFFERTA E LA DOMANDA DI LAVORO FEMMINILE NEL VENETO**
di Anna de Angelini e Luciana Positello
- 2/2000 **LA DISOCCUPAZIONE "AMMINISTRATIVA": UN'APPROSSIMAZIONE (O UNA FINZIONE) IRRINUNCIABILE?**
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 1/2000 **EXTRACOMUNITARI AL LAVORO IN VENETO: LO "STATUS QUAESTIONIS"**
Canali d'ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera