

MISURE/115

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO: UN FOCUS AGGIORNATO SU TIPOLOGIA E DURATE

Osservatorio Mercato del Lavoro

Maggio 2023

Misure/115

a cura di Letizia Bertazzon e Stefania Maschio

VENETO LAVORO

Osservatorio Mercato del Lavoro

Via Ca' Marcello, 67b

30172 - Venezia Mestre

www.venetolavoro.it

osservatorio.mdl@venetolavoro.it

Premessa

Fermo restando che “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”¹, la normativa prevede altresì la possibilità – entro limiti ben precisi – di apporre un termine alla durata contrattuale, permettendo dunque alle aziende di avvalersi, in determinate circostanze e condizioni, di uno strumento più flessibile e funzionale alle specifiche necessità produttive ed organizzative.

Le possibilità di utilizzo del contratto a tempo determinato, che di fatto dovrebbe rappresentare un’eccezione e non la regola nel lavoro subordinato, sono dunque soggette (per legge) a diversi limiti che ne circoscrivono, ad esempio, le durate previste, le possibilità di proroga, la quota massima rispetto all’organico aziendale ecc. Esso, salvo alcune eccezioni, risulta inoltre soggetto ad un aggravio contributivo a carico del datore di lavoro che di fatto ne rende più oneroso il ricorso e l’eventuale estensione temporale dello stesso.

Nel corso degli anni, con l’obiettivo di garantire una maggior flessibilizzazione del lavoro oppure nel tentativo di arrestare la forte espansione dei rapporti a termine, si sono succedute diverse revisioni del quadro normativo di riferimento ed in particolare sono stati modificati i criteri di limitazione previsti, intervenendo su possibilità di utilizzo o durate massime consentite.

Alcuni degli effetti imputabili alle modifiche di volta in volta apportate sono evidenti nelle dinamiche registrate per il tempo determinato come anche nelle caratterizzazioni contrattuali.² Rimane invece confermata l’eterogenea composizione di un insieme di rapporti di lavoro all’interno del quale confluiscono esperienze molto diverse tra loro: situazioni (più o meno definite) legate a precise fattispecie o limitati ambiti di utilizzo di cui vale la pena tener conto quando si discute dei possibili effetti di ulteriori innovazioni normative.

In questa nota, sulla scia degli approfondimenti presentati in passato dall’Osservatorio³, si propone un aggiornamento del quadro conoscitivo in merito alle attivazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato in Veneto nel corso dell’ultimo decennio. Si porterà dapprima l’attenzione sui flussi di assunzioni a tempo determinato (ri)proponendo una classificazione che tiene conto della loro natura; si analizzeranno poi le durate contrattuali previste al momento dell’instaurazione del rapporto di lavoro e, infine, sulle durate effettive per un sottoinsieme rilevante di rapporti di lavoro a termine. Per completezza di analisi si darà conto, per quanto riguarda il tempo determinato in somministrazione, delle missioni attivate in regione e delle loro durate previste.

1. Il quadro generale dei flussi di assunzione

Nel corso dell’ultimo decennio (2013-2022) la dinamica complessiva registrata per le attivazioni di rapporti di lavoro a termine ha evidenziato un sostanziale rafforzamento del ricorso a questa forma contrattuale.

Questo trend di crescita, al netto della flessione registrata negli anni della pandemia, ha conosciuto in Veneto un ulteriore rafforzamento nel corso del 2022 – in un contesto di generale aumento della mobilità nel mercato del lavoro e crescita occupazionale⁴ – quando il numero complessivo delle assunzioni a tempo determinato ha superato le 550mila, interessando oltre 373mila lavoratori nell’anno (tab. 1).

¹ Così viene ribadito nell’art. 1 del d.lgs. n. 81/2015, riprendendo quanto previsto dal d.lgs. n. 368/2001 di recepimento della Direttiva europea 1999/70/CE (riferita all’accordo quadro sul tempo determinato).

² Unitamente agli effetti prodotti dalle dinamiche congiunturali e ai condizionamenti determinati dalla previsione di forme di incentivazione nei confronti di altre tipologie contrattuali (ad es. il tempo indeterminato), o il manifestarsi di possibili fenomeni di convenienza e sostituzione rispetto ad altre forme contrattuali (ad es. il lavoro intermittente, in somministrazione o il lavoro occasionale).

³ Cfr. Gambuzza M., Rasera M. (2022), “Non tutti i termini sono uguali. L’eterogenea composizione dei flussi di assunzione e durata predefinita”, in *Misure/108*, febbraio, www.venetolavoro.it e Gambuzza M., Rasera M. (2022), “Sempre a proposito di contratti a termine: le durate previste”, in *Misure/109*, marzo, www.venetolavoro.it.

⁴ Sia in virtù di un quadro congiunturale incerto ma positivo dal punto di vista economico, sia in ragione di un possibile effetto rimbalzo rispetto alle ricadute negative della pandemia, il mercato del lavoro regionale si è contraddistinto per un significativo incremento della domanda di lavoro e dei livelli occupazionali. Da un lato è aumentato il volume complessivo delle assunzioni (sia a tempo determinato che

Tab. 1 – Veneto. Assunzioni e lavoratori assunti a tempo determinato per tipologia
Anni 2013-2022

	Totale	Tempo determinato				
		Stagionali*	Per sostituzione	In agricoltura (non stagionali)	Pubblica amministrazione (escluso per sostituzione)	“Genuine”
Assunzioni						
2013	389.735	81.614	49.849	19.740	49.893	188.639
2014	420.036	89.715	54.239	18.676	54.438	202.968
2015	417.625	95.276	47.732	18.412	54.006	202.199
2016	413.160	99.587	30.202	19.067	46.111	218.193
2017	494.519	119.844	30.285	22.578	43.685	278.127
2018	520.831	128.880	30.596	26.591	45.452	289.312
2019	507.155	136.393	32.636	26.008	50.124	261.994
2020	405.856	117.804	24.734	27.358	51.983	183.977
2021	489.565	129.676	31.290	25.361	61.787	241.451
2022	551.564	139.744	37.261	24.058	72.865	277.636
Comp. % sul totale						
2013	100%	21%	13%	5%	13%	48%
2014	100%	21%	13%	4%	13%	48%
2015	100%	23%	11%	4%	13%	48%
2016	100%	24%	7%	5%	11%	53%
2017	100%	24%	6%	5%	9%	56%
2018	100%	25%	6%	5%	9%	56%
2019	100%	27%	6%	5%	10%	52%
2020	100%	29%	6%	7%	13%	45%
2021	100%	26%	6%	5%	13%	49%
2022	100%	25%	7%	4%	13%	50%
Lavoratori assunti nell'anno**						
2013	246.293	65.052	20.357	16.405	22.608	140.225
2014	261.556	70.394	21.177	14.835	22.953	150.311
2015	264.341	73.945	19.249	14.768	23.581	150.511
2016	278.373	76.925	18.249	15.329	23.924	162.235
2017	337.919	91.993	18.510	18.058	23.917	207.870
2018	359.931	98.070	18.648	20.520	26.502	220.021
2019	349.599	104.791	19.145	20.234	29.069	200.589
2020	295.672	86.825	16.949	21.151	36.351	154.190
2021	346.585	97.898	18.205	19.770	38.606	196.908
2022	373.290	107.587	19.158	18.853	39.657	215.254
Comp. % sul totale assunti**						
2013	100%	26%	8%	7%	9%	57%
2014	100%	27%	8%	6%	9%	57%
2015	100%	28%	7%	6%	9%	57%
2016	100%	28%	7%	6%	9%	58%
2017	100%	27%	5%	5%	7%	62%
2018	100%	27%	5%	6%	7%	61%
2019	100%	30%	5%	6%	8%	57%
2020	100%	29%	6%	7%	12%	52%
2021	100%	28%	5%	6%	11%	57%
2022	100%	29%	5%	5%	11%	58%

* La rilevazione sul carattere “stagionale” dei rapporti di lavoro a tempo determinato nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie è stata introdotta nel 2013: la valorizzazione delle informazioni nei primi anni potrebbe essere parziale.

** Il totale degli assunti a tempo determinato nell'anno non coincide con la somma delle singole categorie poiché in alcuni casi il lavoratore può essere stato assunto in più di una categoria.

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

indeterminato), dall'altro si è registrato un importante rafforzamento dei rapporti di lavoro in essere a tempo indeterminato “a scapito” della crescita delle posizioni di lavoro a tempo determinato. Cfr. Bertazzon S., Maschio S. (2023), “L'accesso al tempo indeterminato: tendenze recenti e percorsi lavorativi”, in *Misure/113*, marzo, www.venetolavoro.it ed i report di monitoraggio periodico dell'Osservatorio.

Tenendo conto della natura dei rapporti di lavoro e riproponendo la classificazione elaborata a partire dalle informazioni desumibili dalle Comunicazioni Obbligatorie, è evidente la forte eterogeneità che caratterizza questa forma contrattuale, nonché alcune differenze in merito alle specifiche dinamiche occupazionali:

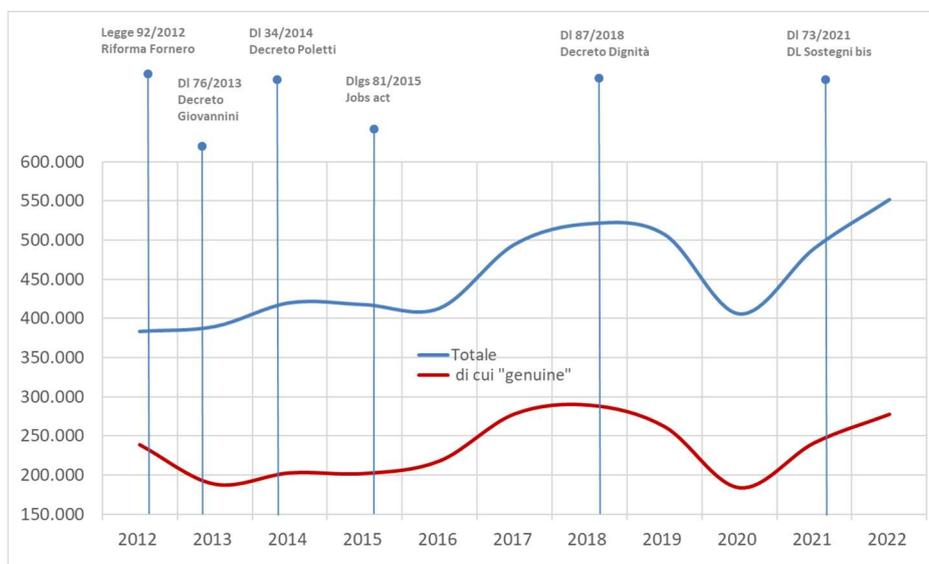
- le assunzioni a tempo determinato “stagionali” (ovvero identificate tali nella Comunicazione Obbligatoria effettuata dalle aziende al momento dell’instaurazione del rapporto di lavoro), che interessano soprattutto l’agricoltura e il settore turistico, nel corso del 2022 hanno raggiunto il livello massimo, superando il picco del 2019. Si tratta di circa 140mila assunzioni, pari ad 1/4 delle complessive attivazioni a tempo determinato registrate nel corso dell’anno. I lavoratori assunti con un contratto a tempo determinato stagionale sono stati 107.600 ed il loro peso sul totale è (pressoché in linea con gli anni precedenti) di poco inferiore al 30%;
- i contratti attivati per sostituzione (causale specifica del tempo determinato che permette la sostituzione di un lavoratore con diritto alla conservazione del posto di lavoro) hanno conosciuto nel 2022 un nuovo incremento dopo la riduzione osservata a partire dal 2015⁵. Nel corso del decennio il livello massimo è stato raggiunto nel 2014 (oltre 54mila assunzioni); nell’ultimo anno le attivazioni contrattuali sono state poco più di 37mila; il peso sul totale complessivo delle assunzioni è quasi dimezzato passando dal 13% del biennio 2013-2014 al 7% del 2022. I lavoratori interessati da questa specifica fattispecie del tempo determinato sono stati poco più di 19mila nel corso dell’ultimo anno con un peso sul totale degli assunti che si attesta, come negli anni precedenti, al 5%;
- in agricoltura, le assunzioni a tempo determinato non stagionali⁶ (comunque anch’esse fortemente condizionate dalle dinamiche stagionali che caratterizzano il settore) hanno mostrato un progressivo aumento nel periodo osservato evidenziando il crescente peso del ricorso al lavoro dipendente da parte delle aziende interessate da importanti processi di trasformazione.⁷ Il volume massimo delle attivazioni e dei lavoratori assunti è stato raggiunto nel 2020 quando, complici la pandemia e l’effetto emersione, si sono registrate oltre 27mila nuove assunzioni e più di 21mila lavoratori assunti. Nel corso dell’ultimo biennio si è registrata una leggera flessione sia delle assunzioni che dei lavoratori;
- le assunzioni a termine nella Pubblica Amministrazione, riferite in buona parte all’ambito dell’istruzione, sono tornate a crescere in modo rilevante nel corso degli ultimi anni dopo che il processo di stabilizzazione avviato nel mondo della scuola nel 2015 aveva prodotto una significativa riduzione dei rapporti di lavoro e del bacino dei lavoratori coinvolti. Questo sottoinsieme dei rapporti di lavoro a termine, che negli ultimi anni si attesta stabilmente al 13% del totale delle assunzioni a tempo determinato, è arrivato ad interessare nel 2022 circa 39.700 lavoratori;
- l’insieme rimanente delle assunzioni a tempo determinato (ricavato escludendo dal totale le categorie precedentemente considerate) rappresenta l’insieme dei rapporti di lavoro a termine – definiti per brevità “genuini” come nelle analisi precedenti sul tempo determinato già richiamate – in un certo senso non legati a specifiche fattispecie e/o soggetti a disciplina diversa. In pratica, si tratta di una buona approssimazione del sottoinsieme dei rapporti di lavoro a tempo determinato destinatari delle modifiche normative introdotte nel corso degli anni alla disciplina del lavoro a termine. In questa categoria rientra sostanzialmente la metà delle assunzioni a tempo determinato effettuate in regione: il volume massimo si è registrato nel 2018 (circa 290mila attivazioni nell’anno) dopo di che, complici dapprima le restrizioni introdotte nell’ambito del c.d. decreto Dignità e successivamente gli effetti della pandemia, si è registrata una significativa riduzione. Nel 2022 le assunzioni “genuine”, tornate a livelli importanti, sono state circa 278mila (il 50% delle assunzioni totali); i lavoratori assunti nell’anno 215mila, pari al 58% del totale.

⁵ Come già osservato nei precedenti report si tratta soprattutto di rapporti di lavoro instaurati nell’ambito della Pubblica Amministrazione e nella quasi totalità dei casi riguardano il settore dell’istruzione per le supplenze in corso d’anno.

⁶ Le assunzioni a tempo determinato in agricoltura (stagionali e non) rappresentano la quasi totalità delle attivazioni contrattuali annualmente realizzate nel settore (97% nel 2022). Ricordiamo che agli operai agricoli a tempo determinato non si applica la disciplina generale del lavoro a termine; per gli impiegati trova invece applicazione la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti.

⁷ Sul tema cfr. ad esempio Bertazzon L., Mulas L. (2022), “Il lavoro in agricoltura: tra resilienza e cambiamento”, *Focus 8/2022*, www.ciclavoroveneto.it

Graf. 1 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato per anno: totale e “genuine”
Anni 2012-2022



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

Il peso e le dinamiche registrate per il tempo determinato, nonché la distribuzione rispetto alle categorie individuate, risultano strettamente collegate alle caratteristiche del sistema produttivo evidenziando alcune specificità territoriali (tab. 2). Venezia e Verona, trainate dalla stagionalità turistica e dell'agricoltura, sono gli ambiti regionali dove maggiore è l'incidenza del lavoro a termine. Nel 2022 oltre la metà delle attivazioni contrattuali con contratto a tempo determinato è riconducibile a questi territori: 146mila assunzioni in provincia di Venezia e circa 138mila a Verona. I lavoratori assunti nel primo caso sono oltre 91mila, quasi 98mila nel secondo (dove l'impatto dei rapporti di breve durata riferito al comparto agricolo è maggiore).

Per quanto riguarda la distribuzione nei territori delle diverse tipologie, le informazioni riferite al 2022 consentono di osservare:

- un peso dello stagionale sul totale delle assunzioni particolarmente elevato nelle province di Belluno (44%), Verona (35%), Venezia (32%) e Rovigo (31%). Il numero più elevato di lavoratori assunti nell'anno si registra nelle province di Venezia e Verona (in entrambi i casi oltre 38mila); il peso maggiore di questa categoria sul totale dei lavoratori è invece riconducibile alla provincia di Belluno (44%);
- le assunzioni a tempo determinato per sostituzione raggiungono il livello massimo in provincia di Vicenza (15%) dove il peso dei lavoratori assunti nell'anno appartenenti a questa categoria raggiunge il 10%;
- il tempo determinato non stagionale in agricoltura, particolarmente rilevante per numerosità delle assunzioni e dei lavoratori assunti nella provincia di Verona, ma anche in quelle di Venezia e Treviso, ha un peso superiore alla media nelle province di Rovigo e Treviso dove sul totale delle assunzioni questa categoria incide, rispettivamente, per l'8% ed il 7%; sul totale degli assunti per il 9% e l'8%;
- le assunzioni a termine riferite alla Pubblica Amministrazione hanno numerosità elevate nei territori di Venezia e Padova dove nel corso dell'anno si sono superate le 15mila attivazioni ed i lavoratori coinvolti sono stati attorno agli 8mila. Rispetto al totale delle assunzioni e degli assunti, questa categoria ha una rilevanza maggiore in provincia di Padova con un peso che raggiunge rispettivamente il 20% e il 14%;
- per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato "genuine", particolarmente numerose in provincia di Venezia e Verona, si osservano incidenze superiori alla media a Vicenza (59%), Treviso (56%) e Padova (55%). Guardando i lavoratori assunti nell'anno, il peso di questa categoria è particolarmente elevato in provincia di Vicenza (71%) e Padova (68%).

Tab. 2 – Veneto. Assunzioni e lavoratori assunti a tempo determinato per tipologia e provincia
Anno 2022

	Totale	Tempo determinato				
		Stagionali*	Per sostituzione	In agricoltura (non stagionali)	Pubblica amministrazione (escluso per sostituzione)	“Genuine”
Assunzioni						
Totale	551.564	139.744	37.261	24.058	72.865	277.636
Belluno	25.357	11.247	1.313	483	3.309	9.005
Padova	77.146	9.458	7.127	2.435	15.310	42.816
Rovigo	29.106	9.114	1.560	2.392	4.565	11.475
Treviso	72.048	9.287	5.072	4.974	12.018	40.697
Venezia	146.236	47.118	6.554	4.152	15.804	72.608
Verona	137.704	48.692	6.099	7.209	12.164	63.540
Vicenza	63.967	4.828	9.536	2.413	9.695	37.495
Comp. % sul totale						
Totale	100%	25%	7%	4%	13%	50%
Belluno	100%	44%	5%	2%	13%	36%
Padova	100%	12%	9%	3%	20%	55%
Rovigo	100%	31%	5%	8%	16%	39%
Treviso	100%	13%	7%	7%	17%	56%
Venezia	100%	32%	4%	3%	11%	50%
Verona	100%	35%	4%	5%	9%	46%
Vicenza	100%	8%	15%	4%	15%	59%
Lavoratori assunti nell'anno**						
Totale	373.290	107.587	19.158	18.853	39.657	215.254
Belluno	18.270	8.099	680	441	2.158	8.000
Padova	56.342	7.023	3.484	2.086	8.095	38.247
Rovigo	19.725	6.361	781	1.716	2.155	10.090
Treviso	54.450	7.791	3.021	4.134	7.129	35.009
Venezia	91.191	38.582	3.108	3.196	7.931	44.884
Verona	97.888	38.033	3.337	5.460	6.939	51.114
Vicenza	46.975	3.145	4.877	2.091	5.865	33.426
Comp. % sul totale assunti**						
Totale	100%	29%	5%	5%	11%	58%
Belluno	100%	44%	4%	2%	12%	44%
Padova	100%	12%	6%	4%	14%	68%
Rovigo	100%	32%	4%	9%	11%	51%
Treviso	100%	14%	6%	8%	13%	64%
Venezia	100%	42%	3%	4%	9%	49%
Verona	100%	39%	3%	6%	7%	52%
Vicenza	100%	7%	10%	4%	12%	71%

* La rilevazione sul carattere “stagionale” dei rapporti di lavoro a tempo determinato nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie è stata introdotta nel 2013: la valorizzazione delle informazioni nei primi anni potrebbe essere parziale.

** Il totale degli assunti a tempo determinato nell’anno non coincide con la somma delle singole categorie poiché in alcuni casi il lavoratore può essere stato assunto in più di una provincia e può ricadere in più di una categoria.

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

2. Le durate previste

Tenendo conto della suddivisione nelle categorie appena individuate e a conferma della forte eterogeneità che contraddistingue il tempo determinato, è utile richiamare le differenze esistenti in relazione alle durate del rapporto di lavoro. Facendo riferimento al termine stabilito al momento della stipula contrattuale, la composizione delle assunzioni a tempo determinato, considerate nel loro insieme, assume una distribuzione che permette di individuare le seguenti specificità:

- nel 7% dei casi (circa 39mila assunzioni nel 2022) si tratta di contratti giornalieri ed il loro peso è elevato soprattutto nel caso del tempo determinato per sostituzione (13%), tra le assunzioni “genuine” nel comparto turistico (29%) e nella Pubblica Amministrazione (9%). Più in generale, sono i rapporti di lavoro a tempo determinato molto brevi, fino ai 7 giorni, ad essere ricondotti a questi specifici ambiti occupazionali e modalità di utilizzo del lavoro a temine;

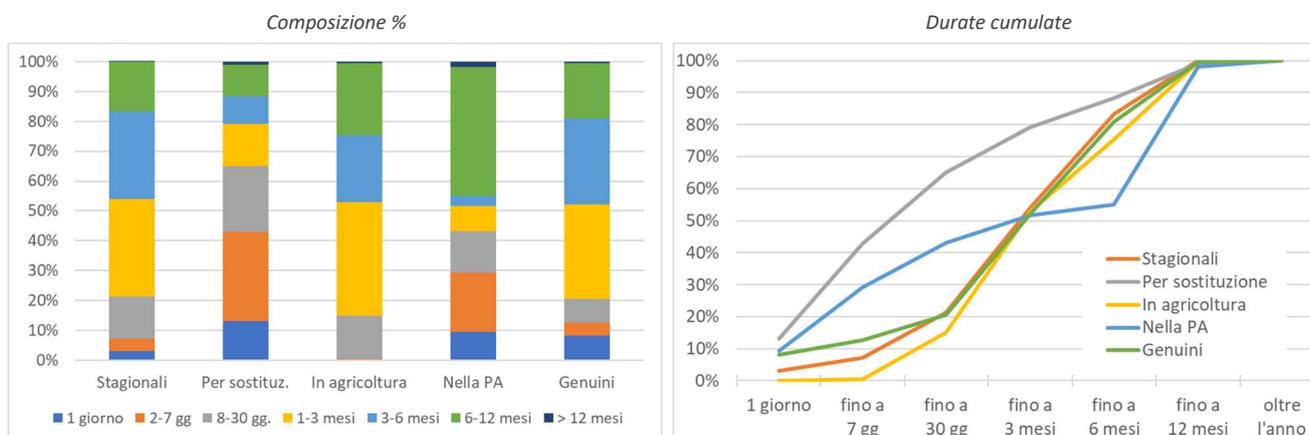
- le durate comprese nella fascia 1-3 mesi ed in quella 3-6 mesi riguardano la maggioranza delle assunzioni effettuate nell’ambito della stagionalità (62%), in agricoltura (60%) e tra i rapporti a termine “genuini” (60%), in quest’ultimo caso soprattutto nel commercio, nelle costruzioni e nel manifatturiero;
- nella fascia che va dai sei mesi all’anno si colloca il 21% delle complessive assunzioni con contratto a tempo determinato. L’incidenza è massima nella Pubblica Amministrazione (43%) ed assume una certa rilevanza anche in ambito agricolo non stagionale (24%);
- le durate previste superiori ai 12mesi (poco più di 3mila nel 2022) rappresentano (come logico attendersi) una quota marginale dei rapporti di lavoro a termine e si concentrano soprattutto nella Pubblica Amministrazione ed in alcuni ambiti di utilizzo delle forme “genuine” del tempo determinato.

Tab. 3 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato per tipologia e durata prevista.
Anno 2022

	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	551.564	38.893	25.271	18.592	63.331	154.127	131.990	116.224	3.136
Stagionali	139.744	4.363	2.905	2.848	19.628	45.660	41.080	23.132	128
Per sostituzione	37.261	4.859	5.532	5.601	8.253	5.268	3.423	3.932	393
In agricoltura	24.058	24	15	99	3.468	9.138	5.392	5.783	139
Nella PA	72.865	6.882	7.523	6.920	10.087	6.287	2.394	31.467	1.305
Genuine	277.636	22.765	9.296	3.124	21.895	87.774	79.701	51.910	1.171
- manifatturiero	57.381	78	89	319	4.690	19.620	19.529	12.812	244
- costruzioni	23.978	38	90	293	3.709	11.128	5.768	2.858	94
- commercio	23.372	20	63	112	1.007	7.696	10.214	4.211	49
- turismo	71.226	20.737	8.406	1.292	4.071	15.882	12.962	7.612	264
- altri servizi	101.679	1.892	648	1.108	8.418	33.448	31.228	24.417	520
Composizione %									
Totale	100%	7%	5%	3%	11%	28%	24%	21%	1%
Stagionali	100%	3%	2%	2%	14%	33%	29%	17%	0%
Per sostituzione	100%	13%	15%	15%	22%	14%	9%	11%	1%
In agricoltura	100%	0%	0%	0%	14%	38%	22%	24%	1%
Nella PA	100%	9%	10%	9%	14%	9%	3%	43%	2%
Genuine	100%	8%	3%	1%	8%	32%	29%	19%	0%
- manifatturiero	100%	0%	0%	1%	8%	34%	34%	22%	0%
- costruzioni	100%	0%	0%	1%	15%	46%	24%	12%	0%
- commercio	100%	0%	0%	0%	4%	33%	44%	18%	0%
- turismo	100%	29%	12%	2%	6%	22%	18%	11%	0%
- altri servizi	100%	2%	1%	1%	8%	33%	31%	24%	1%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

Graf. 2/3 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato per tipologia e durata prevista (2022)
Durate cumulate



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

3. Le durate previste e le durate effettive dei contratti “genuini”

Portando l’attenzione ai soli contratti “genuini” – come già osservato la categoria maggiormente esposta ai possibili effetti dei cambiamenti della disciplina (si veda a questo proposito la tavola sinottica in appendice) – vale la pena sottolineare le variazioni intervenute negli anni in relazione alla durata.

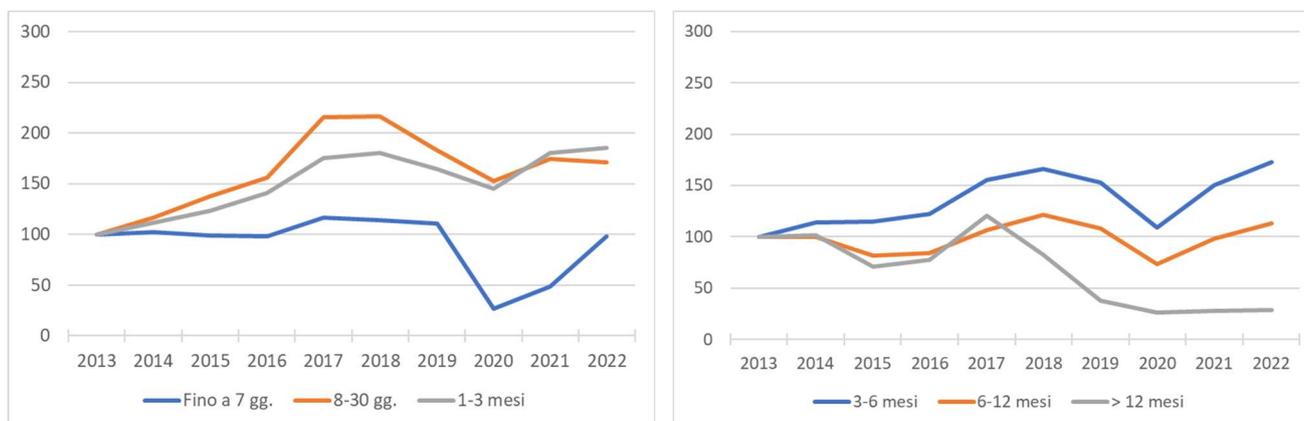
Osservando la distribuzione delle assunzioni in base al termine previsto (tab. 4), sono evidenti soprattutto la progressiva riduzione del peso delle durate maggiori, oltre i 12 mesi, dopo il picco massimo raggiunto nel 2017 ed il marcato impatto della pandemia tra le durate più brevi, in particolare per quanto riguarda i contratti giornalieri o fino a 3 giorni.

Tab. 4 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato “genuine” per durata prevista.
Anni 2013-2022

	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									
2013	188.639	23.220	7.054	2.305	12.783	47.292	46.213	45.726	4.046
2014	202.968	23.730	6.812	2.321	14.851	52.788	52.598	45.759	4.109
2015	202.199	22.976	7.805	2.425	17.606	58.248	53.083	37.192	2.864
2016	218.193	22.793	7.622	3.004	19.990	66.459	56.517	38.664	3.144
2017	278.127	27.059	10.213	4.825	27.512	82.962	71.904	48.774	4.878
2018	289.312	26.512	9.362	5.133	27.645	85.236	76.667	55.433	3.324
2019	261.994	25.747	9.448	4.173	23.395	77.651	70.614	49.433	1.533
2020	183.977	6.275	2.968	2.014	19.493	68.474	50.215	33.465	1.073
2021	241.451	11.343	4.755	2.370	22.256	85.191	69.407	45.010	1.119
2022	277.636	22.765	9.296	3.124	21.895	87.774	79.701	51.910	1.171
Composizione %									
2013	100%	12%	4%	1%	7%	25%	24%	24%	2%
2014	100%	12%	3%	1%	7%	26%	26%	23%	2%
2015	100%	11%	4%	1%	9%	29%	26%	18%	1%
2016	100%	10%	3%	1%	9%	30%	26%	18%	1%
2017	100%	10%	4%	2%	10%	30%	26%	18%	2%
2018	100%	9%	3%	2%	10%	29%	26%	19%	1%
2019	100%	10%	4%	2%	9%	30%	27%	19%	1%
2020	100%	3%	2%	1%	11%	37%	27%	18%	1%
2021	100%	5%	2%	1%	9%	35%	29%	19%	0%
2022	100%	8%	3%	1%	8%	32%	29%	19%	0%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

Graf. 4/5 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato “genuine” per durata prevista.
Numeri indice 2013=100



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

Si registra, più in generale, un significativo trend di crescita in corrispondenza delle durate intermedie (più marcato per i contratti fino a un mese) che ha portato le attivazioni a tempo determinato a raggiungere il livello massimo nel biennio 2017-2018. Nel corso del 2021-2022, dopo il picco negativo della pandemia, le attivazioni sono tornate a crescere con livelli di incremento maggiori in corrispondenza delle durate tra 3-6 mesi e 6-12 mesi.

Tab. 5 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato “genuine” per durata effettiva.
Anni 2013-2022

	Totale	di cui trasform. a t. indet.	Durata effettiva								Aperto al 31.12.22
			1 giorno	2-3 gg.	4-7 gg.	8-30 gg.	1-3 mesi	3-6 mesi	6-12 mesi	>12 mesi	
Valori assoluti											
2013	188.639	27.542	23.577	7.839	3.704	16.355	34.828	35.080	51.929	15.325	2
2014	202.968	31.773	23.931	7.764	3.684	17.164	34.889	38.520	56.353	20.660	3
2015	202.199	42.525	23.221	8.734	3.820	18.898	37.891	38.665	51.344	19.622	4
2016	218.193	43.309	23.080	8.587	4.500	20.718	39.658	40.377	51.818	29.445	10
2017	278.127	53.070	27.543	11.704	7.050	28.232	48.921	48.694	64.565	41.393	25
2018	289.312	63.300	27.006	11.229	7.640	30.052	51.401	53.495	89.147	19.301	41
2019	261.994	53.036	26.471	11.259	7.024	26.943	45.463	47.174	79.147	18.400	113
2020	183.977	44.884	6.805	4.379	4.226	20.433	37.817	35.250	53.653	21.083	331
2021*	241.451	60.567	12.249	6.957	5.721	25.196	46.287	48.476	79.636	9.213	7.716
2022*	277.636	29.134	23.585	11.811	6.944	26.857	41.559	33.586	20.056		113.238
Composizione %											
2013	100%	15%	12%	4%	2%	9%	18%	19%	28%	8%	0%
2014	100%	16%	12%	4%	2%	8%	17%	19%	28%	10%	0%
2015	100%	21%	11%	4%	2%	9%	19%	19%	25%	10%	0%
2016	100%	20%	11%	4%	2%	9%	18%	19%	24%	13%	0%
2017	100%	19%	10%	4%	3%	10%	18%	18%	23%	15%	0%
2018	100%	22%	9%	4%	3%	10%	18%	18%	31%	7%	0%
2019	100%	20%	10%	4%	3%	10%	17%	18%	30%	7%	0%
2020	100%	24%	4%	2%	2%	11%	21%	19%	29%	11%	0%
2021*	100%	25%	5%	3%	2%	10%	19%	20%	33%		3%
2022*	100%		8%	4%	3%	10%	15%	12%			41%

*per il 2021 e il 2022 il periodo di osservazione necessario per il calcolo delle durate effettive e delle trasformazioni è parziale.

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

Le informazioni riferite alle durate effettive, cioè comprensive delle eventuali proroghe o dei recessi anticipati (tab. 5), permettono una valutazione precisa sulla domanda di lavoro a termine nel contesto regionale e sulle modalità di utilizzo delle forme “genuine” del tempo determinato. I dati riferiti all’ultimo decennio⁸, analizzati tenendo conto del raffronto con le durate previste, permettono di evidenziare:

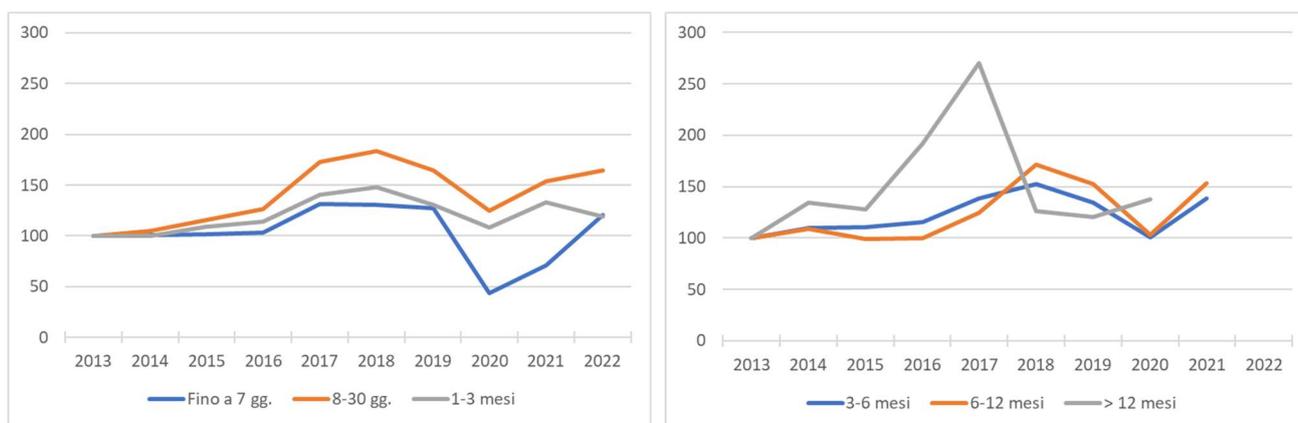
- una sostanziale corrispondenza (con scostamenti contenuti rispetto alle durate previste) dei trend osservati nel caso dei rapporti a tempo determinato più brevi, dove incidono meno gli effetti delle proroghe. In particolare, le variazioni annue risultano essere più contenute rispetto a quelle evidenziate per le durate previste nel caso dei contratti fino a 30 giorni e nella fascia 1-3 mesi;

⁸ Le informazioni sulle durate effettive vengono calcolate tenendo conto anche delle eventuali proroghe dei termini contrattuali previsti al momento della stipula. I contratti “rinnovati” dopo un più o meno prolungato lasso di tempo vengono invece considerati rapporti di lavoro, pur interessando lo stesso lavoratore, distinti. Per quanto riguarda le informazioni riferite al 2022 ed in parte al 2021 la definizione delle durate effettive è necessariamente parziale considerato il fatto che molti rapporti di lavoro a termine (nello specifico quelli con durata maggiore) risultano ancora aperti a fine 2022.

- un peso sempre maggiore (rispetto alla composizione riferita alle durate previste) dei rapporti di lavoro con le durate più elevate, in particolare oltre i 12 mesi, sui quali ricadono maggiormente gli effetti dei possibili prolungamenti contrattuali.⁹ Per quanto riguarda invece i tassi di crescita, gli andamenti registrati nel corso dell’ultimo decennio mostrano in particolar modo un forte rafforzamento dei contratti con durata superiore all’anno tra quelli attivati nel biennio 2016-2017 e di quelli tra i 3 e i 12 mesi con riferimento al biennio 2017-2018.

Nell’insieme le oscillazioni maggiori si osservano in due specifici casi: i rapporti più brevi per i quali si è registrata una effettiva contrazione delle attivazioni contrattuali nel periodo della pandemia (in tutti gli altri casi la pandemia ha invece di fatto annullato la crescita osservata rispetto al 2013); i rapporti con durate maggiori per i quali si è registrata una vera e propria esplosione in corrispondenza delle attivazioni effettuate nel corso del 2017.

Graf. 6/7 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato “genuine” per durata effettiva.
Numeri indice 2013=100



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

Va infine sottolineato come nell’ambito dei rapporti di lavoro a termine “genuini” si collochi la maggioranza assoluta delle transizioni al tempo indeterminato. Nel corso degli anni le assunzioni successivamente trasformate a tempo indeterminato sono progressivamente cresciute¹⁰, arrivando ad interessare circa 1/4 delle assunzioni a termine effettuate nel 2021.

4. La somministrazione a tempo determinato

Come già anticipato in premessa, per completezza di analisi in questo approfondimento si propone un breve accenno anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato attivati nell’ambito della somministrazione. Quelle presentate sono alcune informazioni di sintesi riferite alle missioni attivate in regione suddivise in base alla loro durata prevista. Si tratta di un insieme di relazioni lavorative il cui utilizzo, particolarmente variabile nel corso degli anni, risponde soprattutto alle mutate esigenze organizzative e di flessibilità delle aziende.

⁹ E delle modifiche normative successivamente introdotte riguardanti le possibilità di proroga e durate massime previste (comunque, salvo limitatissime eccezioni, non superiori ai 24 mesi o 36 mesi a seconda della normativa di riferimento).

¹⁰ Il trend di crescita osservato deve essere associato sia alle complessive dinamiche occupazionali (con gli effetti della Grande crisi ancora evidenti nei primi anni del decennio scorso) sia agli interventi di incentivazione in più occasione avviati nel periodo successivo (dal 2015 in poi) destinati ad agevolare l’instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Più di recente le trasformazioni dal tempo determinato hanno avuto un ruolo importante nel sostenere il rilevante trend di crescita osservato in corrispondenza del bacino occupazionale a tempo indeterminato. Cfr. Bertazzon L., Maschio S. (2023), “L’accesso al tempo indeterminato: tendenze recenti e percorsi lavorativi”, in *Misure/113*, www.venetolavoro.it/misure

Nel corso dell'ultimo decennio, le missioni attivate presso le unità produttive del territorio regionale hanno raggiunto il livello massimo nel 2017 (230mila) interessando poco più di 90mila lavoratori. Nel 2018 il volume delle missioni è leggermente diminuito ma il numero di lavoratori coinvolti è aumentato toccando il punto massimo (quasi 95mila lavoratori nell'anno). Nel 2022, le missioni sono state circa 157mila; i lavoratori poco meno di 92mila.

La quota delle missioni con durata inferiore ai 7 giorni, pressoché sempre maggioritaria fino al 2017, è andata via via riducendosi arrivando nel 2022 ad interessare oltre 1/3 del totale delle missioni. A diminuire sono state soprattutto le missioni giornaliere passate dal 26% del biennio 2016-2017 al 17% del 2022 dopo una leggera ripresa rispetto ai livelli del periodo della pandemia.

Per contro si registra un rafforzamento delle missioni in corrispondenza delle durate maggiori, quelle oltre il mese, con una progressiva crescita del peso anche dei rapporti a termine in somministrazione di maggior durata. È evidente dunque, che indipendentemente dalle eventuali proroghe (qui non osservate) il ricorso a questa forma contrattuale da parte delle imprese risulti profondamente cambiato nel corso dell'ultimo decennio: diminuisce il peso delle missioni molto brevi, si intensifica il ricorso alla somministrazione in corrispondenza delle durate intermedie (fino ai 6 mesi) e cresce il numero di quelle superiori ai 6 mesi, che pur rimanendo minoritarie, fanno comunque registrare significativi livelli di incremento.¹¹

*Tab. 6 – Veneto. Missioni a tempo determinato per durata prevista.
Anni 2013-2022*

	Totale <i>Lavoratori</i> <i>nell'anno</i>		Durata prevista							
			1 giorno	2-3 gg.	4-7 gg.	8-30 gg.	1-3 mesi	3-6 mesi	6-12 mesi	>12 mesi
Valori assoluti										
2013	118.646	49.953	28.019	11.647	18.928	29.717	21.688	6.496	1.847	304
2014	140.987	57.281	33.684	15.047	21.986	34.623	25.354	7.996	2.071	226
2015	166.964	67.745	40.471	18.228	27.273	40.414	29.467	8.014	2.314	783
2016	190.786	71.900	50.331	21.404	34.182	43.540	29.887	8.525	2.304	613
2017	230.175	90.211	60.444	25.883	41.721	52.074	35.941	10.603	2.811	698
2018	206.020	94.963	49.138	19.984	32.077	49.688	37.669	12.591	4.046	827
2019	145.487	79.687	30.046	13.217	21.383	36.538	28.468	10.692	3.780	1.363
2020	112.343	70.662	12.149	7.780	17.037	33.129	27.678	10.539	2.977	1.054
2021	151.439	93.877	17.494	9.585	21.176	43.396	38.674	15.153	5.034	927
2022	156.890	91.888	26.538	10.666	18.638	41.011	37.417	15.932	5.396	1.292
Composizione %										
2013	100%		24%	10%	16%	25%	18%	5%	2%	0%
2014	100%		24%	11%	16%	25%	18%	6%	1%	0%
2015	100%		24%	11%	16%	24%	18%	5%	1%	0%
2016	100%		26%	11%	18%	23%	16%	4%	1%	0%
2017	100%		26%	11%	18%	23%	16%	5%	1%	0%
2018	100%		24%	10%	16%	24%	18%	6%	2%	0%
2019	100%		21%	9%	15%	25%	20%	7%	3%	1%
2020	100%		11%	7%	15%	29%	25%	9%	3%	1%
2021	100%		12%	6%	14%	29%	26%	10%	3%	1%
2022	100%		17%	7%	12%	26%	24%	10%	3%	1%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2023)

¹¹ L'aumento del numero di lavoratori coinvolti e l'intensificazione del ricorso ai contratti in somministrazione di durata intermedia e superiore ai sei mesi, rilevato a partire dal 2019, è in parte riconducibile all'adattamento delle aziende ai vincoli introdotti dal Decreto Dignità sulle condizioni di rinnovo.

Appendice

*Principali modifiche normative al tempo determinato relativamente a durata, proroghe e rinnovi.
Anni 2012-2021*

Norma	Durata	Proroghe	Rinnovi
L. 92/2012 Riforma Fornero	Primo contratto di durata non superiore a 12 mesi senza causale	Non previste (per i primi contratti senza causale)	Con interruzione di 60 gg per i contratti fino a 6 mesi e di 90 gg per i contratti superiori a 6 mesi e mansioni diverse dal primo contratto. La contrattazione collettiva può stabilire discipline alternative che riguardino non più del 6% dell'organico dell'unità produttiva interessata
	Durata massima: 36 mesi		
DI 76/2013 Decreto Giovannini	-	-	Con interruzione di 10 gg per i contratti fino a 6 mesi e di 20 gg per i contratti superiori a 6 mesi
DI 34/2014 Decreto Poletti L. 78/2014	Fino a 36 mesi senza causale*	Massimo 5 nell'arco dei 36 mesi	-
	Durata massima: 36 mesi		
Dlgs 81/2015 Jobs act	Non superiore a 36 mesi senza causale	Massimo 5 nell'arco dei 36 mesi con causale	-
	Durata massima: 36 mesi		
DI 87/2018 Decreto Dignità L. 96/2018	Non superiore a 12 mesi senza obbligo di causale, estendibile a 24 mesi con causale	Massimo 4 nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero di rinnovi (senza causale nei primi 12 mesi; con causale dopo i primi 12 mesi)	Con causale stringente e interruzione di 10 gg per i contratti fino a 6 mesi e di 20 gg per i contratti superiori a 6 mesi
	Durata massima: 24 mesi		
DI 18/2020 Cura Italia L. 27/2020	-	Possibili temporaneamente anche in caso di ammortizzatori sociali (art. 19 bis)	Possibile temporaneamente senza interruzione e senza causale
DI 34/2020 Decreto Rilancio	-	Proroga disciplina transitoria al 30/08/2020	Proroga disciplina transitoria al 30/08/2020
DI 104/2020 Decreto Agosto L. 126/2020	-	Proroga disciplina transitoria al 31/12/2020	Proroga disciplina transitoria al 31/12/2020
L. 178/2020 Legge di Bilancio	-	Proroga disciplina transitoria al 31/03/2021	Proroga disciplina transitoria al 31/03/2021
DI 73/2021 Sostegni bis L. 106/2021	-	Deroga temporanea al regime delle causali fino al 30/09/2022	Deroga temporanea al regime delle causali fino al 30/09/2022

* Introduzione del limite del 20% dell'organico a tempo indeterminato.