

LA DOMANDA DI LAVORO DISCONTINUO NEI DATI AMMINISTRATIVI: DAL 2009 AL COVID-19*

di Michelangelo Filippi, Manuel Marocco, Roberto Quaranta, Sergio Scicchitano

*Using Administrative Data to Examine the Demand for Discontinuous Work in Italy:
From 2009 to Covid-19*

Il presente articolo esamina l'andamento della domanda di lavoro di breve e brevissima durata nell'ultimo decennio in Italia. L'analisi è condotta con l'utilizzo dei dati amministrativi del Sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie (SISCO). I risultati mostrano che, a distanza ormai di cinque anni dalla fine della crisi economico-finanziaria e in piena crisi da Covid-19, il mercato del lavoro sembra essere profondamente cambiato. La domanda di lavoro appare, oggi, molto più discontinua nel tempo che in passato, con periodi di occupazione, il più delle volte inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività o disoccupazione. Sulla domanda di lavoro discontinuo impatta la pandemia da Covid-19: le perdite di posti di lavoro nel periodo emergenziale hanno riguardato soprattutto il lavoro a termine. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è un'occasione unica per ristrutturare il nostro mercato del lavoro e per finanziare le politiche attive attualmente deficitarie.

Parole chiave: lavoro discontinuo, dati amministrativi, comunicazioni obbligatorie, tempo determinato.

This article examines the trend of short and very short-term labour demand over the last decade in Italy. The analysis is conducted with the use of administrative data from the Statistical Information System of Compulsory Communications (SISCO). The results show that five years after the end of the economic and financial crisis and in the midst of the Covid-19 crisis, the labour market seems to have profoundly changed. Today, labour demands appear to be much more discontinuous over time than in the past, with periods of employment, most often less than one year, alternating with periods of inactivity or unemployment. The Covid-19 pandemic is impacting the demand for discontinuous work: job losses in the emergency period mainly concerned fixed-term work. The National Recovery and Resilience Plan (PNRR) is a unique opportunity to restructure Italy's labour market and to fund the currently inadequate active policies.

Keywords: discontinuous work, administrative data, compulsory communications, fixed-term contracts.

Michelangelo Filippi, R&P Ricerche e Progetti e INAPP, Via Bonafous 8, 10123 Torino, m.filippi@repnet.it.
Manuel Marocco, INAPP, Corso d'Italia 33, 00198 Roma, m.marocco@inapp.org.

Roberto Quaranta, Collegio Carlo Alberto, Piazza Vincenzo Arbarello 8, 10122 Torino, roberto.quaranta@carloalberto.org.
Sergio Scicchitano, INAPP, Corso d'Italia 33, 00198 Roma, s.scicchitano@inapp.org.

* Gli autori desiderano ringraziare la direttrice responsabile di "Economia & lavoro" Annamaria Simonazzi, i due referees anonimi per gli utili commenti ricevuti, che hanno migliorato sensibilmente la struttura del manoscritto, e Salvatore Marsiglia per l'assistenza di ricerca nelle elaborazioni cartografiche. Le attività di ricerca alla base di questo lavoro sono state realizzate anche nell'ambito della convenzione in essere tra l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e la Fondazione Collegio Carlo Alberto. Le opinioni qui espresse non riflettono necessariamente quelle dell'INAPP.

Codici JEL / JEL codes: J82, D91, J24, J23.

1. INTRODUZIONE

A distanza ormai di cinque anni dalla fine della crisi economica e in piena crisi da Covid-19, il mercato del lavoro sembra essere profondamente cambiato. In uscita dalla fase recessiva, la ripresa che si andava consolidando prima dell'avvento della pandemia da Covid-19 era sì *employment-intensive*, ma a forte intensità di un determinato tipo di lavoro, che risulta difficile ricondurre al lavoro standard, intendendo con tale accezione il lavoro a tempo pieno e indeterminato. Il lavoro, oggi, appare molto più discontinuo nel tempo rispetto al passato, con periodi di occupazione, il più delle volte inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività o disoccupazione.

In risposta alla crisi, negli anni Duemila la maggior parte dei Paesi europei ha introdotto cambiamenti sostanziali nel mercato del lavoro, indirizzandolo nella sostanza verso contratti di lavoro più flessibili (Muffels, 2008; Geronikolaou *et al.*, 2016; Parello, 2011). In tale contesto, il quadro teorico di riferimento della letteratura internazionale è quello che a partire dagli anni Novanta esamina gli effetti della flessibilità in termini di produttività e occupazione. In tal senso, l'utilizzo del lavoro temporaneo può essere interpretato non tanto come risposta di breve periodo alle crisi economiche, quanto come una precisa strategia favorita dall'aumento della concorrenza tra le imprese, dai cambiamenti delle pratiche organizzative delle imprese e dai cambiamenti e lacune nella regolamentazione del lavoro (OECD, 1994; Saint-Paul, 1997; International Labour Office, 2016). Dall'altra parte, non mancano i contributi che evidenziano gli effetti negativi di pratiche organizzative del lavoro più flessibili, sull'innovazione e sulla produttività (si vedano Kleinkhnecht, 2020, per una rassegna, o Rejlic *et al.*, 2021, per una recente applicazione empirica).

L'Italia è uno dei Paesi che ha sofferto di più della crisi, sia in termini di PIL e occupazione (Izquierdo *et al.*, 2017) sia in termini di polarizzazione dei redditi (Ricci, Scicchitano, 2021), e di conseguenza lo stato sociale ha subito cambiamenti significativi (Bertoni *et al.*, 2012; Sacchi, 2018).

Le riforme del mercato del lavoro italiano, riconducibili in parte alla crisi finanziaria e in parte alle politiche attuate, hanno avuto, nel corso degli anni, finalità sia strutturali che congiunturali. Numerose misure sono state varate con l'obiettivo di tamponare gli effetti della crisi sull'occupazione, come l'estensione del regime di deroga alla concessione della Cassa integrazione guadagni (CIG) (legge 28 gennaio 2009, n. 2), mentre altre hanno ri-formulato l'assetto della regolamentazione dei contratti di lavoro, tentando di favorire il lavoro dipendente e di contrastare quello autonomo fittizio, nonché riformato il sistema di erogazione delle politiche attive per il lavoro, in connessione con quello delle politiche passive; è il caso della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cosiddetta "Riforma Fornero") o della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cosiddetto "Jobs Act"). Altre misure, come l'abolizione dell'obbligo di individuare una giustificazione per il ricorso ai contratti a tempo determinato, introdotta dalla Riforma Fornero per 12 mesi e poi generalizzata dalla legge 16 maggio 2014, n. 78 (cosiddetto "Decreto Poletti"), hanno di fatto facilitato l'utilizzo di questa tipologia contrattuale in un periodo di forte recessione, ma nella fase di uscita dalla crisi tali misure possono aver generato un effetto di disincentivo all'utilizzo del lavoro a tempo indeterminato in chiave strutturale. Di recente, la legge 9 agosto 2018, n. 96 (cosiddetto "Decreto Dignità") manifesta l'intenzione di porre un freno all'utilizzo eccessivo del contratto a tempo determinato, per mezzo di vincoli al rinnovo dei contratti e di riduzioni del numero delle proroghe sullo stesso contratto.

Le modifiche strutturali del mercato del lavoro italiano negli ultimi decenni sono state oggetto di vari studi. Nello specifico, uno dei principali aspetti investigati è se il lavoro a termine rappresenti uno *stepping stone* per un'occupazione *open-ended* o una trappola in una situazione di incertezza che si prolunga nel tempo. È stato inoltre valutato l'apporto delle politiche in termini di *port of entry* per le fasce dei lavoratori più svantaggiate. Un primo filone ha preso in esame gli effetti del "Pacchetto Treu" (Barbieri, Scherer, 2009; Berton *et al.*, 2011; Boeri, Garibaldi, 2007; Gagliarducci, 2005; Ichino *et al.*, 2005 e 2008). Un secondo gruppo di lavori ha analizzato la cosiddetta "Legge Biagi" (Bruno *et al.*, 2013; Cappellari *et al.*, 2012; Picchio, Staffolani, 2013). Infine, una prima valutazione degli effetti del *Jobs Act* è stata recentemente proposta da Boeri e Garibaldi (2019), Cirillo *et al.* (2017), Croce (2017), D'Agostino *et al.* (2018) e Sestito e Viviano (2018)¹. La letteratura ha poi investigato le differenze tra il lavoro temporaneo e quello a tempo indeterminato in relazione a vari *outcomes* nel mercato del lavoro. Alcuni studi hanno anche trovato un gap salariale positivo tra lavoratori a tempo indeterminato e determinato (Bosio, 2014) e tra lavoratori sicuri e insicuri (Scicchitano *et al.*, 2018).

Lungo il filone di queste ricerche, si inserisce il presente lavoro, proponendo tuttavia un'altra prospettiva, giustificata anche dalla base dati consultata al fine di costruire le evidenze empiriche presentate (le comunicazioni obbligatorie, COB, cui, appunto, i datori di lavoro sono tenuti circa instaurazione, trasformazione e cessazione dei contratti di lavoro). La domanda di ricerca cui ci si propone di rispondere è se, sospinta proprio dalla "crescita impetuosa" del lavoro temporaneo (Tronti, 2012) nel mercato del lavoro italiano, veicolata dalle riforme legislative che, già a partire dalla fine degli anni Novanta, hanno promosso la flessibilità contrattuale (Tronti, 2009), si sia affermata e consolidata negli ultimi anni una domanda di lavoro discontinuo². Riprendendo una definizione altrove utilizzata (Centra *et al.*, 2018) ci si riferisce cioè a: "[...] prestazioni lavorative che rispondono a necessità della domanda di lavoro di carattere episodico e prive di una cadenza temporale sistematica". Già in quella sede, l'andamento nel tempo di specifiche tipologie contrattuali, tutte caratterizzate dall'assenza di una fissazione preventiva di un monte orario di lavoro, confermava l'emergere di questa esigenza organizzativa datoriale. I dati ora presentati sembrano mostrare come la domanda di lavoro discontinua costituisca oramai una caratteristica strutturale del mercato del lavoro italiano, abbracciando tipologie contrattuali che, per le caratteristiche assunte sul piano empirico (ci si riferisce alla brevità dei contratti a termine in particolare), economicamente paiono comunque rispondere a esigenze solo episodiche della domanda di lavoro.

Le evidenze empiriche recenti, infatti, mostrano che la domanda di lavoro si è rivolta sempre di più a contratti diversi dal lavoro standard a tempo pieno e/o indeterminato:

¹ In particolare, in Cirillo *et al.* (2017) si evidenziano numerose verifiche empiriche successivamente riprese da altri studi. Gli autori, infatti, rilevano che gli incentivi monetari sembrano svolgere un ruolo chiave nello spiegare le dinamiche di contratti nuovi (o trasformati) e che i nuovi contratti a tempo indeterminato sono principalmente guidati dalle trasformazioni. Inoltre, si mostra che una quota rilevante delle nuove posizioni aperte è caratterizzata da contratti part-time e che i nuovi posti di lavoro permanenti aumentano nei settori dei servizi a bassa qualificazione e tecnologia, mentre avviene il contrario nella manifattura (in particolare nelle industrie ad alta tecnologia).

² Il termine "lavoro discontinuo" è stato già utilizzato in letteratura, tuttavia rivolgendo l'attenzione all'offerta di lavoro. Ad esempio, Schiattarella (2009) definisce "lavoro discontinuo" (o "sotto-occupazione") quello dei "soggetti presenti sul mercato del lavoro che riescono a lavorare solo una frazione del tempo a loro disposizione". Per l'autore, l'identificazione di questa platea, nell'ambito del lavoro temporaneo, non solo giustifica l'adozione di nuovi criteri di misurazione, ma soprattutto ha il pregio di focalizzare l'attenzione, piuttosto che sui "passaggi da un lavoro all'altro", sulla "successione delle fasi di lavoro con quelle di non lavoro" (Schiattarella, 2009, p. 92).

è aumentata, infatti, l'incidenza dei contratti a termine in rapporto a quello dipendente a tempo indeterminato³. Ad aumentare sono le prestazioni lavorative temporanee che hanno carattere episodico e frammentato, comunque prive di una cadenza temporale sistematica. Contestualmente, negli anni recenti, le numerose modifiche legislative sul lavoro a termine, che non sono sembrate guidate da una visione organica, hanno generato continui travasi di lavoratori da una forma contrattuale a un'altra (Centra *et al.*, 2018). È, perciò, di cruciale importanza comprendere quanto della variazione della domanda di lavoro discontinuo sia dovuto a modifiche strutturali del mercato del lavoro e quanto a mere modifiche normative.

Su questa domanda e più in generale su tutta la struttura del mercato del lavoro impatta l'emergenza da Covid-19, che sta sconvolgendo l'economia a livello planetario. In Italia, per effetto della rapida diffusione del virus, il Governo ha dovuto prendere una serie di provvedimenti per fronteggiare l'emergenza almeno nel breve periodo, prima sospendendo l'attività in una serie di settori⁴ e tutelando i lavoratori coinvolti, poi tentando di rilanciare il sistema economico. Il blocco generalizzato dei licenziamenti individuali e collettivi, introdotto nel marzo 2020 e in sostanza prorogato senza soluzione di continuità sino al giugno 2021, ha di fatto spostato in avanti una problematica che prima o poi andrà affrontata: in tale contesto, le conseguenze per i lavoratori chiamati a rispondere a esigenze continue e per la struttura del mercato del lavoro in generale si preannunciano senza precedenti.

Questo rapporto esamina l'andamento degli avviamimenti dei rapporti di lavoro di media e breve durata, facendo riferimento alle tipologie contrattuali che più di altre vengono utilizzate per soddisfare esigenze di lavoro discontinuo (contratti in somministrazione, intermittenti, a tempo determinato e collaborazioni) nel periodo compreso tra gennaio 2009 e marzo 2019. A queste si aggiunge il lavoro occasionale (cosiddetti "voucher"), che, per effetto della legge 21 giugno 2017, n. 96, attualmente prevede due distinte modalità di utilizzo: il libretto famiglia e il contratto di prestazione occasionale.

L'analisi è condotta con l'utilizzo dei dati amministrativi, a cadenza mensile, del Sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie (SISCO).

2. INQUADRAMENTO NORMATIVO: DALLA RIFORMA FORNERO ALLA LEGISLAZIONE PER IL CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA

A partire dal 2012, con la Riforma Fornero, l'Italia abbraccia in modo esplicito la strategia europea della *flexicurity*. La riforma di fatto riequilibrava le regole e le tutele del mercato del lavoro, modificando la flessibilità in entrata e in uscita dal mercato. Allo scopo di contrastare la segmentazione del mercato del lavoro scaturita dagli interventi di flessibilità al margine dei precedenti interventi di riforma, nonché di modificare qualitativamente l'input di lavoro in favore del contratto tipico, si affronta la riforma dei tipi contrattuali selettivamente, incentivando o disincentivando la domanda di lavoro nella scelta delle forme di lavoro disponibili nell'ordinamento. In sostanza, in coerenza con le indicazioni

³ La forte crescita recente dei contratti a termine ha fatto riemergere l'attenzione degli studiosi in Italia. Si veda in proposito Scicchitano (2018). Si rimanda, inoltre, ai risultati del seminario "L'esplosione del lavoro temporaneo", organizzato dall'Agenzia di ricerche e legislazione (AREL), disponibili su: <http://www.arel.it/ricerche/summary/lesplosione-del-lavoro-temporaneo-una-analisi-dei-dati-statistici-2>.

⁴ I due decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'11 e del 22 marzo 2020 hanno coinvolto un totale di circa 8 milioni di lavoratori (Barbieri *et al.*, 2020 e 2021).

europee, viene promosso un riequilibrio quantitativo dei flussi di nuovi rapporti di lavoro, tendenzialmente limitando alcuni canali di accesso al mercato del lavoro – in particolare il lavoro parasubordinato e quello intermittente – e favorendone il travaso verso forme di lavoro più tutelate.

In apparente disarmonia con l'obiettivo di favorire il lavoro dipendente a tempo indeterminato, nel 2014 il Decreto Poletti ha ampliato i margini di utilizzo del contratto a termine, superando in particolare l'obbligo dei datori di lavoro di individuare causali giustificative allo stesso utilizzo, sottoposte al vaglio della magistratura.

Pur nel contesto di questa liberalizzazione del contratto a termine, il *Jobs Act* ha ripreso la via del favore del contratto a tempo indeterminato, ma utilizzando, in parte, strumenti diversi rispetto al passato. Quest'ultima riforma, infatti, agisce in particolare sul rapporto costo-opportunità spingendo i datori di lavoro a utilizzare quest'ultimo contratto, definito “la forma comune di rapporto di lavoro”, con una batteria raggardevole di incentivi. La strategia ha agito su due fronti, quello normativo e quello economico.

Sul piano della leva economica, si è agito sul costo del lavoro, seppure in modo non strutturale: la Legge di stabilità per il 2015 (legge 23 dicembre 2014, n. 190) ha introdotto un incentivo economico generalizzato per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015 sotto forma di esonero contributivo triennale (a eccezione dei premi dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, INAIL), con tetto annuo pari a 8.060 €, con diritto alla fruizione dell'incentivo, che, a differenza del passato, sorgeva per la semplice assenza di un precedente rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Tutte le principali stabilizzazioni verso la forma comune di lavoro, da tempo determinato, da lavoro a chiamata, nonché da lavoro a progetto (ma non da apprendistato, in quanto già a tempo indeterminato) sono state premiate, con l'obiettivo di diminuire le file del lavoro atipico a favore di quello tipico. La Legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208) ha riproposto per il 2016, ma con meno *appeal*, lo stesso sgravio contributivo generalizzato. A partire dal 2017 è stata superata la principale caratteristica degli incentivi fin qui considerati: la generalità del campo di applicazione. Residuano, a far data dall'inizio del 2017, incentivi all'assunzione correlati a specifiche caratteristiche soggettive dei lavoratori assunti.

Sul fronte normativo, per favorire il contratto a tempo indeterminato, si è inteso liberalizzare la flessibilità in uscita, marginalizzando ulteriormente la più dura sanzione della reintegrazione in caso di licenziamento ingiustificato (art. 18 dello Statuto dei Lavoratori – legge 20 maggio 1970, n. 300). Infatti, con uno dei decreti attuativi del *Jobs Act* (il D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23), è stato introdotto un nuovo regime di tutela in caso di licenziamenti illegittimi (cosiddetto “contratto a tutele crescenti”), la cui applicazione è condizionata alla data di assunzione (post 8 marzo 2015). Il nuovo apparato sanzionatorio, fatti salvi i residuali casi in cui continua ad applicarsi la reintegrazione (licenziamento discriminatorio, intimato in forma orale e ingiustificato per disabilità fisica o psichica del lavoratore), prevede per tutti i restanti casi (licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per motivi economici e per vizi formali e procedurali) una tutela solo sotto forma di “indennizzo economico [...] crescente con l'anzianità di servizio” (sul tetto massimo dell'indennità risarcitoria è intervenuto il Decreto Dignità, incrementandola nella misura compresa tra un minimo di sei e un massimo di 36 mensilità). Inoltre, la riforma inizialmente prevedeva che lo stesso meccanismo sanzionatorio fosse affidato per intero a parametri matematici e quindi quantificabile *ex ante* dal datore di lavoro. Quest'ultima parte della riforma, tuttavia, è stata superata da una sentenza del 2018 della Corte costituzionale (sentenza 19 giugno

2018, n. 198), che ha rimesso nuovamente al giudice il potere di determinare la sanzione economica, seppure entro le ricordate soglie legali⁵.

Al contempo, la strategia volta a rendere marginale l'utilizzo del lavoro parasubordinato è stata ulteriormente rafforzata: un altro decreto attuativo del *Jobs Act* (il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81) ha abolito le collaborazioni coordinate e continuative in "modalità a progetto" e ha introdotto la figura di quelle "etero-organizzate", cui si applica la disciplina del lavoro subordinato; infine, la legge 22 maggio 2017, n. 81 (cosiddetto "Statuto del lavoro autonomo") ha previsto specifiche tutele estese a tutto il lavoro autonomo. Dopo una iniziale fase di incertezza, infine, anche il lavoro accessorio è stato definitivamente disincentivato, abrogandolo a partire dal marzo 2017 (legge 20 aprile 2017, n. 49) e poi sostituendolo con le "prestazioni occasionali" (legge 21 giugno 2017, n. 96).

Nel 2018, sovvertendo la precedente liberalizzazione, con il più volte ricordato Decreto Dignità, si è voluto contrastare l'uso eccessivo del contratto a tempo determinato, anche nell'ambito della somministrazione di lavoro. L'obiettivo è promosso attraverso l'introduzione di specifiche restrizioni in caso di rinnovo del contratto di durata superiore a 12 mesi (accompagnate dall'innalzamento del relativo contributo previdenziale addizionale dovuto dal datore di lavoro) e la riduzione del numero delle proroghe riferite allo stesso contratto (da cinque a quattro) e del limite massimo complessivo di durata ammessa (ridotto da 36 a 24 mesi).

Anche su quest'ultima disciplina, tuttavia, si è abbattuta la pandemia. La legislazione emergenziale approvata a partire dal febbraio 2020 ha dovuto infatti reagire all'esplosione dell'emergenza sanitaria, intervenendo a tutela in particolare dell'occupazione nei settori in *lockdown*. La legge 24 aprile 2020, n. 27 (cosiddetto "Decreto Cura Italia") ha infatti garantito un'integrazione economica per alleviare la contrazione dei salari dei lavoratori dipendenti, conseguente a quella dell'orario, con la finalità di prevenire massicci licenziamenti. È stata introdotta una nuova forma di Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), inizialmente di durata massima di nove settimane, e ora – dopo vari rimaneggiamenti e in particolare con il D.L. 22 marzo 2021, n. 41 (cosiddetto "Decreto Sostegni") – prorogabile sino a giugno 2021. La deroga, inoltre, è anche rispetto ai settori coperti: infatti, è stata ampliata anche l'universalità di questo stesso trattamento di integrazione salariale, esteso a tutti i datori di lavoro del settore privato (ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, ma non quelli di lavoro domestico). Espressamente questa forma è estesa anche ai lavoratori intermittenti. A corroborare ulteriormente la *ratio legis* di salvaguardia dell'occupazione in essere, quasi a costituire una sorta di "norma di chiusura" del sistema di ammortizzatori emergenziale, sin dal Cura Italia è anche disposto un divieto temporaneo – a decorrere dal 17 marzo 2020 e ora sino al 30 giugno 2021 per le aziende con CIGO e per altre sino al 31 ottobre 2021 – dei licenziamenti collettivi e individuali per motivi economici, legati cioè all'andamento aziendale (restano pertanto possibili quelli per giusta causa).

La nuova tutela economica "copre" tutto il lavoro dipendente, anche quello a termine, e, tra l'altro, non è richiesta un'"anzianità di lavoro effettivo" minima al lavoratore (normalmente 90 giorni). Se questa previsione allarga la protezione al lavoro contingente, tuttavia, è richiesto che si tratti di personale assunto tra il 23 febbraio e il 25 marzo 2020: non sono

⁵ La Corte Costituzionale ha assestato un ulteriore colpo a questa riforma. Con la sentenza n. 59/2021 è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, così come riscritto dalla Riforma Fornero in tema di cosiddetto "licenziamento economico", in sostanza riattribuendo vigore alla sanzione della reintegrazione nel caso in cui il giudice rilevi l'illegittimità di questa tipologia di licenziamento.

protetti da questo regime, cioè, i titolari di contratti scaduti e non rinnovati o prorogati. Da questo punto di vista, va segnalato che, da una parte, il Cura Italia ha consentito alle aziende che accedono alla nuova forma di CIGO di derogare all'ordinario divieto di utilizzo di questi contratti⁶. Dall'altra, il Decreto Sostegni ha ulteriormente esteso, sino al 31 dicembre 2021, il regime di temporanea sospensione della disciplina limitativa introdotta dal Decreto Dignità sopra ricordato: a partire dal maggio 2020, infatti, i contratti a termine possono essere rinnovati o prorogati, senza l'obbligo di individuare causali giustificative, di fatto, tornando al regime a-causale previsto dal Decreto Poletti.

Accanto al rafforzamento della CIG, che – come detto – non costituisce una novità, in quanto massicciamente utilizzato nel passato per affrontare crisi settoriali o strutturali, il Cura Italia introduce invece anche una misura del tutto innovativa; questa, per il peculiare campo di applicazione soggettivo, testimonia la diversità e pervasività della crisi attuale, nonché costituisce una sorta di presa d'atto delle caratteristiche del mercato del lavoro su cui la crisi impatta, ormai popolato anche da una vasta schiera di lavoratori, appunto, discontinui. Si tratta, infatti, di una prestazione previdenziale a protezione del reddito dei lavoratori autonomi in attività, nonché di alcune categorie speciali di lavoratori dipendenti (stagionali del turismo e dell'agricoltura e lavoratori dello spettacolo), dotata di una disciplina unitaria, relativamente a *quantum*, regime di cumulabilità e compatibilità, e istanza di accesso, ma fortemente differenziata per platea, requisiti di eleggibilità, e relativa disponibilità finanziaria.

Il regime comune testimonia il carattere emergenziale della misura, una rete di ultima istanza per chi è privo di altri sostegni economici. Un intervento di tutela del reddito necessario che, a causa dell'impatto imprevedibile della crisi, travalica consolidate divisioni e abbraccia, in un *continuum* indistinto, i lavoratori autonomi (professionisti, commercianti e artigiani) la cui attività è sospesa a causa del *lockdown*, e lavoratori subordinati privi di continuità occupazionale (stagionali e lavoratori del turismo, agricoltura e spettacolo). Insomma, una platea di lavoratori che corrisponde in gran parte a quelli presi in esame nelle pagine che seguono, e cioè gli occupati con rapporti di lavoro che sono, al di là della natura giuridica, intrinsecamente contingenti e discontinui.

3. I DATI: LE COB

Le analisi che seguono sono il frutto di elaborazioni sui micro-dati amministrativi rilevati dal SISCO, forniti all'INAPP dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le COB contengono tutti i flussi occupazionali riferiti a un arco temporale preciso, dal 2008 – data in cui le comunicazioni delle imprese sui rapporti di lavoro hanno avuto avvio⁷

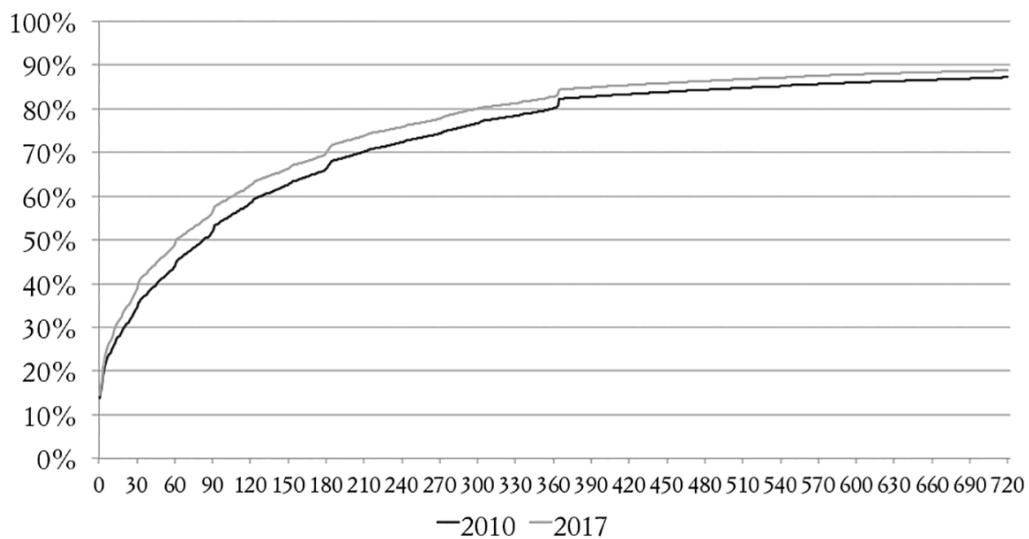
⁶ Di norma è vietata l'assunzione di lavoratori a tempo determinato (e l'utilizzazione di lavoratori in somministrazione) presso unità produttive ove sono in corso sospensioni/riduzioni di orario in regime di integrazione salariale. Oltre a questa deroga, le aziende in CIGO Covid non sono tenute neanche a rispettare il cosiddetto "stop & go" in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato (stop di 10 giorni dalla scadenza, in caso di contratto di durata fino a sei mesi, o di 20 giorni se superiore ai sei mesi).

⁷ Fin dal 1996 (legge 28 novembre 1996, n. 608 e legge 27 dicembre 2006, n. 296), all'atto dell'assunzione di un nuovo dipendente, vige l'obbligo per il datore di lavoro di darne comunicazione al Centro per l'impiego competente. Ma è solo nel 2007 che per tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, che intendono instaurare un rapporto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo in forma coordinata, viene introdotto il Modello Unificato LAV, reso obbligatorio nel 2008, e a partire dal 1° marzo 2008 la comunicazione telematica diventa l'unico modo utilizzabile. Il processo di costruzione che porta a un dato controllato per un uso statistico segue un flusso informativo molto complesso. Le tipologie di moduli sono più di una, così come le tipologie di comunicazione (rettifiche, annullamenti, inserimenti

– alla data dell'ultimo aggiornamento (primo trimestre del 2019). Le COB consentono, quindi, di osservare i flussi del mercato del lavoro, i nuovi rapporti di lavoro che iniziano e quelli che cessano, mentre non contengono le informazioni su tutti i rapporti di lavoro attivi, ma solo su quelli che nel periodo coperto hanno generato un evento tra quelli elencati in precedenza: non sono, perciò, presenti le informazioni sui rapporti di lavoro cessati prima del 2008 o avviati prima del 2008 e non ancora cessati alla data dell'ultima fornitura. Oltre all'avviamento, devono essere comunicate anche le proroghe dei rapporti a tempo determinato, le trasformazioni del rapporto di lavoro, i trasferimenti e i distacchi, la cessazione del rapporto di lavoro ecc. (per un ampio resoconto, cfr. Anastasia *et al.*, 2009).

Le informazioni raccolte riguardano tutti i contratti di lavoro dipendente e parasubordinato di tutti i settori economici, compresa la pubblica amministrazione, e coinvolgono anche lavoratori stranieri presenti, seppure solo temporaneamente, in Italia. Sono esclusi i lavoratori autonomi, che, come noto, non rientrano – a meno di quelli del settore dello spettacolo – negli obblighi di comunicazione.

Figura 1. Distribuzione cumulata delle durate (in giorni) dei rapporti di lavoro avviati nel 2010 e nel 2017



Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

Le COB consentono quindi di osservare i flussi del mercato del lavoro, i nuovi rapporti di lavoro che iniziano e quelli che cessano. “Nel 2018 il Sistema Informativo Statistico delle

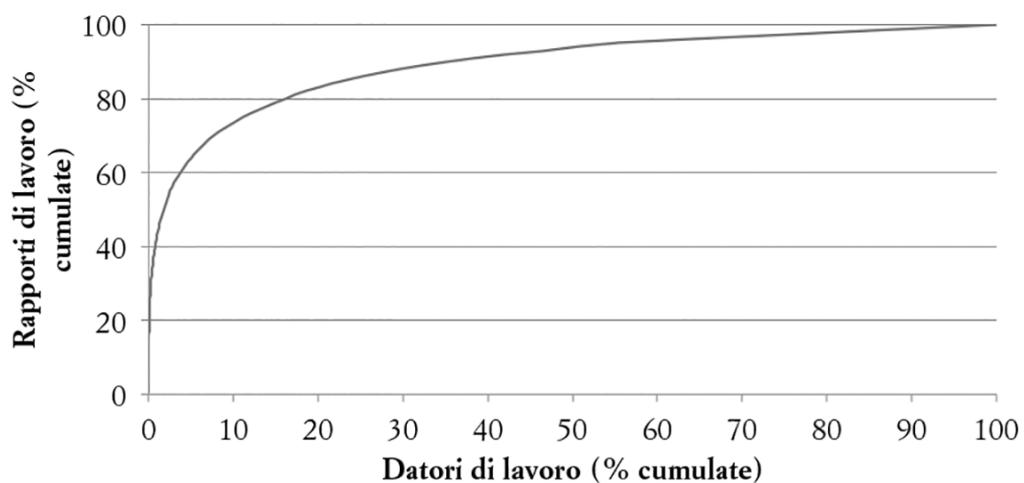
d’ufficio ecc.) e le tipologie di “azione” (inizio del rapporto di lavoro, trasformazioni, proroghe, cessazioni, missioni, trasferimenti, variazioni della ragione sociale ecc.), ed è stato, almeno in principio, piuttosto caotico, con numerosi errori, duplicazioni e imprecisioni di vario tipo. Nel rapporto del maggio 2014 (MLPS, 2014) del gruppo di lavoro tecnico sulle COB è presentato il flusso informativo e il lavoro necessario alla creazione di una banca dati a uso statistico.

Comunicazioni Obbligatorie registra circa 11,4 milioni di rapporti di lavoro attivati a cui si aggiungono circa 1,9 milioni di contratti in somministrazione per un totale di circa 13,3 milioni di attivazioni” (cfr. MLPS, 2019); negli anni precedenti, gli ordini di grandezza dei rapporti attivati (o cessati) sono rimasti costanti. Le attivazioni nel 2018 hanno coinvolto 6,4 milioni di lavoratori per un numero di rapporti di lavoro pro-capite pari a 1,77.

Sembrano numeri molto grandi, ma sono molto concentrati su rapporti di lavoro che hanno durate brevi e su relativamente pochi datori di lavoro. Con poche differenze annuali, quasi il 15% dei rapporti attivati dura un solo giorno, uno su quattro non supera i sette giorni, il 40% si esaurisce nell’arco di un mese, metà non supera i due mesi, più dell’80% non supera l’anno. Circa 10% riesce a superare i due anni. A titolo di esempio, la figura che segue riporta la distribuzione cumulata delle durate dei rapporti di lavoro avviati nel 2010 e nel 2017. Nel tempo, anche se l’andamento non è così chiaro e lineare, la quota di avviamenti di rapporti di lavoro brevi tende ad aumentare.

I rapporti di lavoro attivati si concentrano anche in pochi datori di lavoro molto “attivi” (nell’assumere per periodi molto brevi) e generalmente grandi. Ogni anno giungono comunicazioni di assunzione da circa 1,5 milioni di datori di lavoro. I primi 150 (per numero complessivo di comunicazioni nell’anno) rappresentano già il 10% del totale. Per osservare la metà di tutte le COB di avvio è sufficiente selezionare l’1,75% dei datori di lavoro più “attivi”, circa 27.000 imprese (fig. 2). Come nel caso precedente, la figura riporta, per il 2018, le distribuzioni cumulate.

Figura 2. Concentrazione delle COB (avvii) nei datori di lavoro (2018)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

Questi numeri mostrano l’importanza di comprendere quanto della domanda di lavoro di breve durata sia dovuto a modifiche strutturali del mercato del lavoro e quanto a mere modifiche normative. Nei seguenti paragrafi, si mostrano alcuni aspetti dei rapporti di lavoro di brevissima (o breve) durata facendo riferimento alle tipologie contrattuali che

più di altre vengono utilizzate per impiegare lavoro di discontinuo: contratti in somministrazione, intermittente e a tempo determinato e collaborazioni (nel periodo compreso tra gennaio 2009 e marzo 2019), nonché il contratto di lavoro occasionale, che, per effetto della legge 21 giugno 2017, n. 96, attualmente prevede due distinte modalità di utilizzo: il libretto famiglia e il contratto di prestazione occasionale.

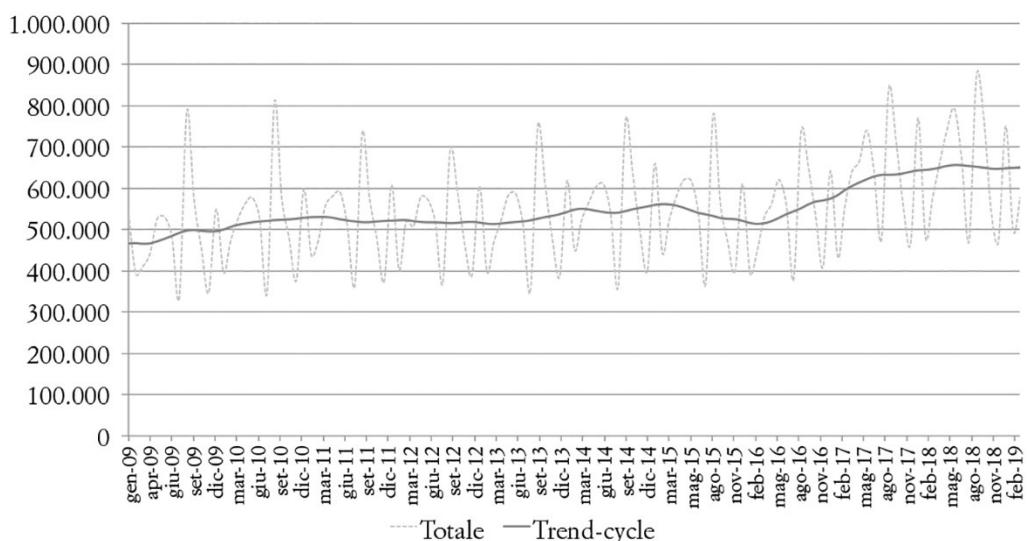
Le analisi che seguono tengono conto del fatto che i dati delle COB sono aggiornati a marzo 2019, le durate dei rapporti di lavoro più recenti sono calcolate sulla durata prevista e non su quella effettiva, essendo possibili, per i rapporti non ancora cessati, proroghe e trasformazioni o cessazioni anticipate (ad esempio, i rapporti di lavoro avviati a gennaio 2019 e classificati con durata superiore ai tre mesi possono subire modifiche al momento non ancora registrate).

4. EVIDENZE DI MEDIO PERIODO DEL LAVORO TEMPORANEO

4.1. Contratti a tempo determinato

In termini di flussi di nuovi rapporti di lavoro, i contratti a tempo determinato sono la tipologia di contratto più diffusa: nel 2018 hanno rappresentato il 69,5% del totale attivazioni dell'anno (MLPS, 2019). Gli avviamenti di contratti a tempo determinato si confermano, inoltre, in crescita nel periodo considerato: dai circa 550.000 contratti di inizio 2010 si passa agli oltre 769.000 di inizio 2018 e 750.000 di inizio 2019. Esaminando il trend, si osserva che il tempo determinato, dopo anni di stabilità tra il 2010 e il 2013, risulta in crescita negli anni successivi (fig. 3), con l'eccezione di una diminuzione nel biennio 2015-2016 in corrispondenza degli sgravi fiscali concessi dalle corrispondenti leggi di bilancio.

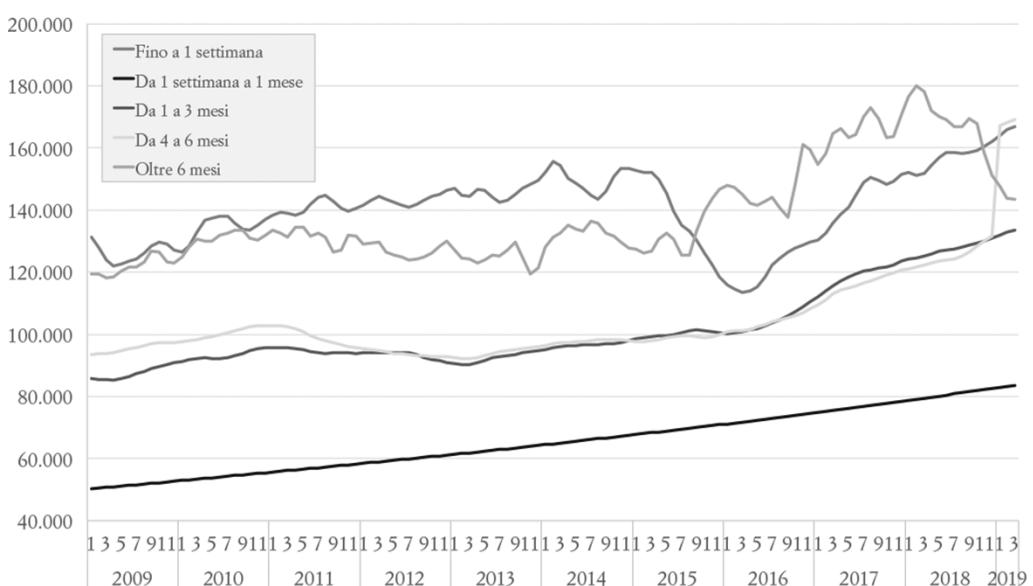
Figura 3. Contratti a tempo determinato, valori totali (serie destagionalizzate)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

Esaminando l'andamento dei contratti secondo la durata (fig. 4), quelli di brevissima durata rappresentano una quota rilevante degli avviamenti e, con l'eccezione del 2015, non accennano a diminuire. A marzo 2019, le attivazioni a tempo determinato con durata inferiore alla settimana rappresentano circa il 29% delle attivazioni totali a tempo determinato. I rapporti di lavoro con una durata compresa tra la settimana e il mese, pur se meno rappresentati, appaiono in costante aumento (da circa 50.000 a più di 80.000). Gli avviamenti di rapporti di lavoro con durata fino a sei mesi riprendono a crescere in modo più evidente a partire dalla seconda metà del 2016. L'andamento dei rapporti con durata superiore ai sei mesi presenta forti stagionalità a settembre e gennaio, ma si mantiene a un livello sostanzialmente costante se destagionalizzato fino alla fine del 2015, quando la serie inizia a crescere in modo più evidente.

Figura 4. Contratti a tempo determinato, per durata (serie destagionalizzate)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

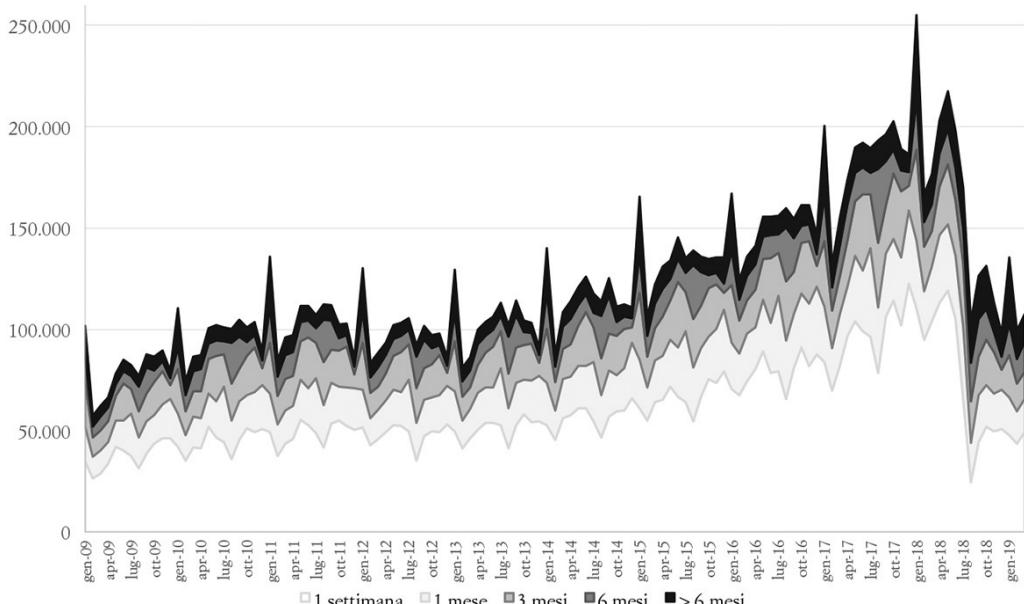
È possibile ipotizzare che la forte riduzione dei contratti a tempo determinato di lunga durata (oltre sei mesi) e il corrispondente incremento dei contratti con durata immediatamente inferiore (da quattro a sei mesi) di fine 2018 siano da addebitare, in parte, all'introduzione del Decreto Dignità. Infatti, questa riforma ha irrigidito l'uso dei contratti di durata superiore ai 12 mesi: mentre sotto tale soglia vige un regime di a-causalità (il datore di lavoro non deve giustificare l'apposizione di un termine), nel caso di rinnovo di un contratto anche di durata inferiore, o di proroga che determini il superamento di tale tetto temporale, il datore di lavoro è tenuto a individuare una causale giustificativa tra quelle individuate dalla legge.

4.2. Contratti in somministrazione

Gli avviamimenti di contratto in somministrazione (si considerano le “missioni”, cioè il rapporto tra lavoratore e impresa utilizzatrice, non il rapporto tra lavoratore e agenzia) ha avuto un graduale incremento fin da gennaio 2010 (fig. 5). A fronte dei circa 110.000 contratti attivati a gennaio 2010, a inizio del 2018 ne risultano più di 250.000 e a gennaio 2019 più di 135.000. Molto rilevanti risultano i rapporti di brevissima durata. I contratti la cui durata è pari a meno di una settimana sono quasi triplicati dal 2010 al 2018, passando da circa 42.000 a oltre 111.000: a inizio del 2019 si attestano su più di 48.000. Tale durata rimane ancora la più diffusa. Seguono i contratti il cui orizzonte temporale è il mese: in tal caso, i contratti risultano raddoppiati, passando da circa 17.000 a più di 34.000 a inizio del 2018: a gennaio 2019, ne risultano più di 18.000. I contratti con la scadenza temporale più ampia (oltre i sei mesi) rappresentano quote residuali⁸.

La caduta generalizzata del numero di missioni del 2019 appare legata agli effetti delle modifiche introdotte dal Decreto Dignità: rispetto all’andamento precedente, si osserva un forte calo nell’avvio delle missioni con un lieve aumento della durata media (Veneto Lavoro, 2019)⁹.

Figura 5. Attivazioni di contratti in somministrazione per durata del contratto



Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

⁸ In Villoso *et al.* (2017) si approfondisce il tema dei contratti in somministrazione, esaminando, in particolare, il tema della formazione per i lavoratori coinvolti in questa tipologia di contratto, questione rilevante per il nostro Paese, che tradizionalmente sconta forti ritardi nella partecipazione ai processi di *life-long learning* (Biagetti, Scicchitano, 2013).

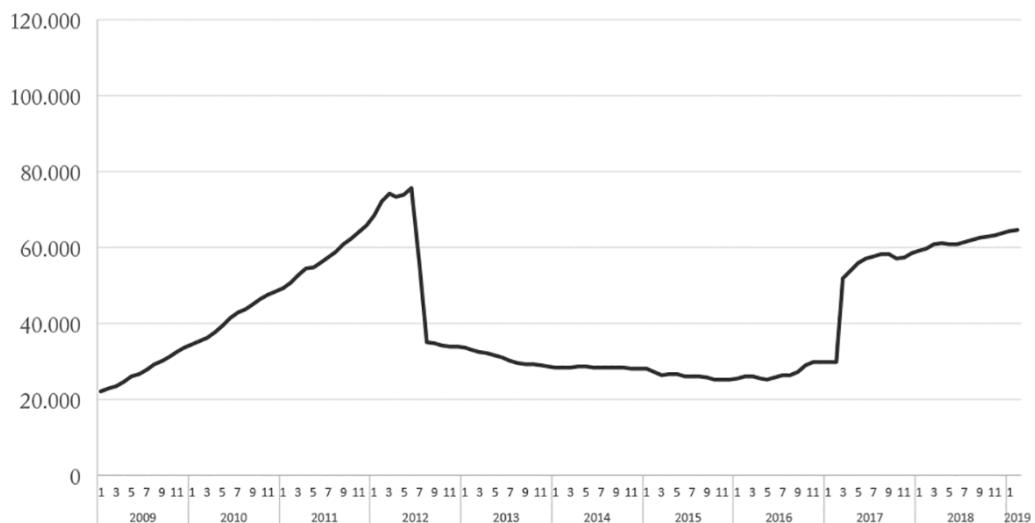
⁹ Secondo il rapporto Veneto Lavoro (2019, p. 25), risulta che “gli effetti della legge 96/2018 hanno avuto una funzione di depressione dell’utilizzo di questo strumento contrattuale, in parte controbilanciata dall’incremento significativo di stipule e trasformazioni a tempo indeterminato”.

4.3. Contratti di lavoro intermittente

Anche le attivazioni di contratti di lavoro intermittente, pur con le sostanziali modifiche che li hanno caratterizzati tra il 2012 e il 2017, mostrano una crescita sensibile: le attivazioni erano circa 23.000 a inizio 2010 e si attestano a oltre 57.000 all'inizio del 2019, con un valore di circa due volte e mezzo superiore al valore iniziale.

Esaminando l'andamento del lavoro intermittente, al netto dei fattori stagionali (fig. 6), si osserva una marcata discontinuità strutturale tra giugno e agosto 2012, che ha visto crollare gli avviamenti con contratto di lavoro intermittente, immediatamente dopo l'introduzione della Riforma Fornero. Quest'ultima ha ristretto il campo di applicazione del lavoro intermittente, introducendo anche l'obbligo di comunicazione preventiva della chiamata, in modo da favorire la tracciabilità¹⁰. Successivamente, è ben visibile un successivo break strutturale, questa volta in aumento, a partire da marzo 2017, all'indomani dell'introduzione della tracciabilità e poi dell'abrogazione del lavoro accessorio, rispettivamente nell'ottobre 2016 e nel marzo 2017¹¹. Il bilancio del 2017 rivela un aumento del 114,5% degli avviamenti nel lavoro a chiamata, e una flessione del 72,4% dei voucher riscossi, il cui acquisto era circoscritto ai primi due mesi dell'anno (Centra *et al.*, 2018).

Figura 6. Contratti intermittenti totali (serie destagionalizzata)



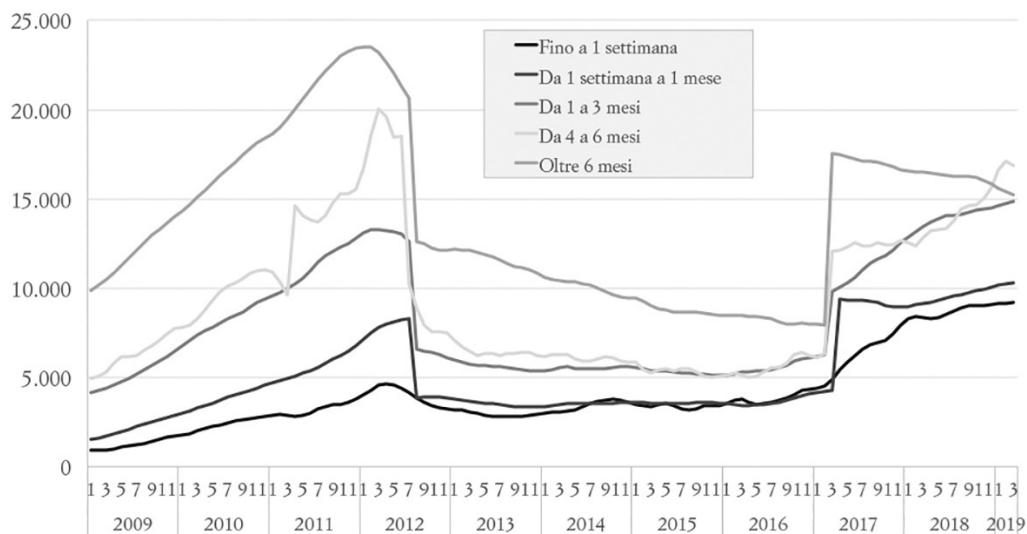
Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

¹⁰ In Centra *et al.* (2018) si evidenzia che la contestuale liberalizzazione del lavoro accessorio ha generato nella domanda di lavoro discontinuo un marcato effetto di sostituzione con i buoni lavoro riscossi (+52,6% nel 2012, e +60,1% tra il 2012 e il 2013).

¹¹ Il D.L. 17 marzo 2017, n. 25, pubblicato in *Gazzetta ufficiale* il 17 marzo 2017 ed entrato immediatamente in vigore, rende utilizzabili fino al 31 dicembre 2017 solo i voucher acquistati entro il 17 marzo 2017.

Distinguendo sulla base della durata (fig. 7), si può notare che i contratti con durata superiore ai sei mesi erano i più richiesti fino al 2012, le attivazioni di breve durata erano inoltre molto meno richieste. Dal 2017, la differenza si è ridotta in misura sensibile. Le modifiche normative hanno inciso sull'utilizzo di questo tipo di contratto; negli ultimi anni, le durate maggiori mostrano una variazione tendenziale in calo, mentre aumentano le attivazioni di rapporti di lavoro con durata inferiore: in particolare si nota la crescita di quelle a brevissima durata (meno di una settimana).

Figura 7. Contratti intermittenti per durata del contratto (serie destagionalizzate)

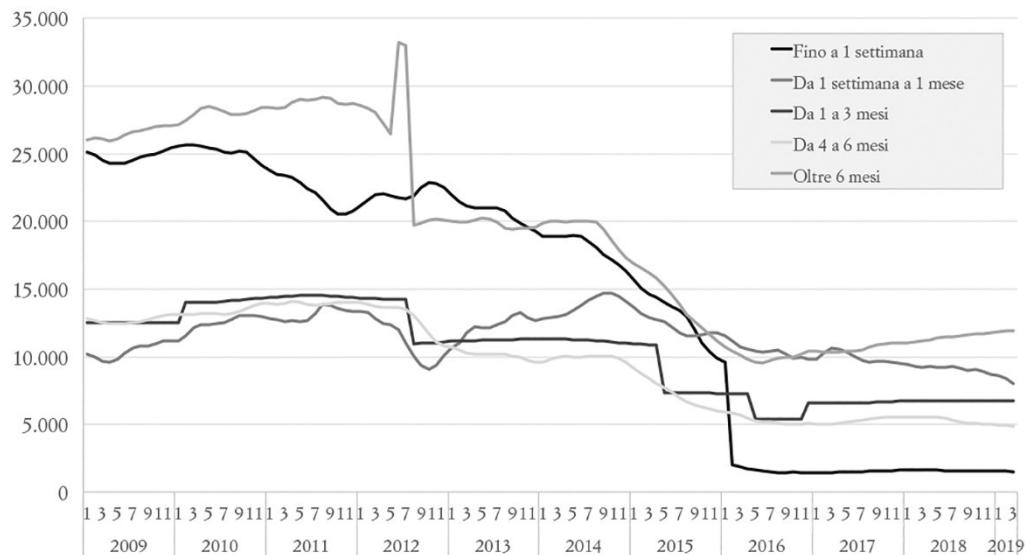


Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

4.4. Collaborazioni

L'andamento delle collaborazioni è in diminuzione, soprattutto a partire dalla seconda metà del 2014, sulla scorta, come detto in precedenza, di uno sfavore verso questa tipologia contrattuale iniziato a partire dalla Riforma Fornero e poi consolidato dal *Jobs Act*, che ha definitivamente abrogato le collaborazioni in modalità a progetto. I contratti di durata superiore ai sei mesi rappresentano l'incidenza maggiore, ma in drastica riduzione a seguito delle diverse riforme. Le collaborazioni con durata superiore ai sei mesi erano seguite da quelle di brevissima durata (una settimana), che sono sostanzialmente scomparse dal 2016. Gli avviamenti di durata compresa tra una settimana e un mese mostrano una dinamica più costante nel tempo, anche nel periodo successivo al 2016 (fig. 8).

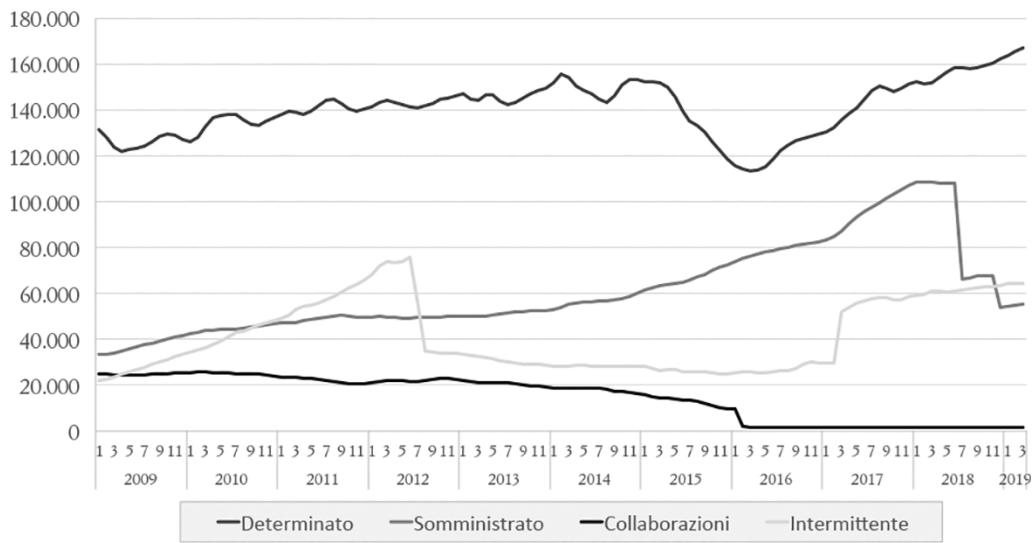
Figura 8. Collaborazioni per durata (serie destagionalizzate)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

4.5. Il lavoro temporaneo di brevissima durata

Figura 9. Il lavoro temporaneo di brevissima durata: tempo determinato, somministrato, collaborazioni a una settimana e intermittente (serie destagionalizzate)



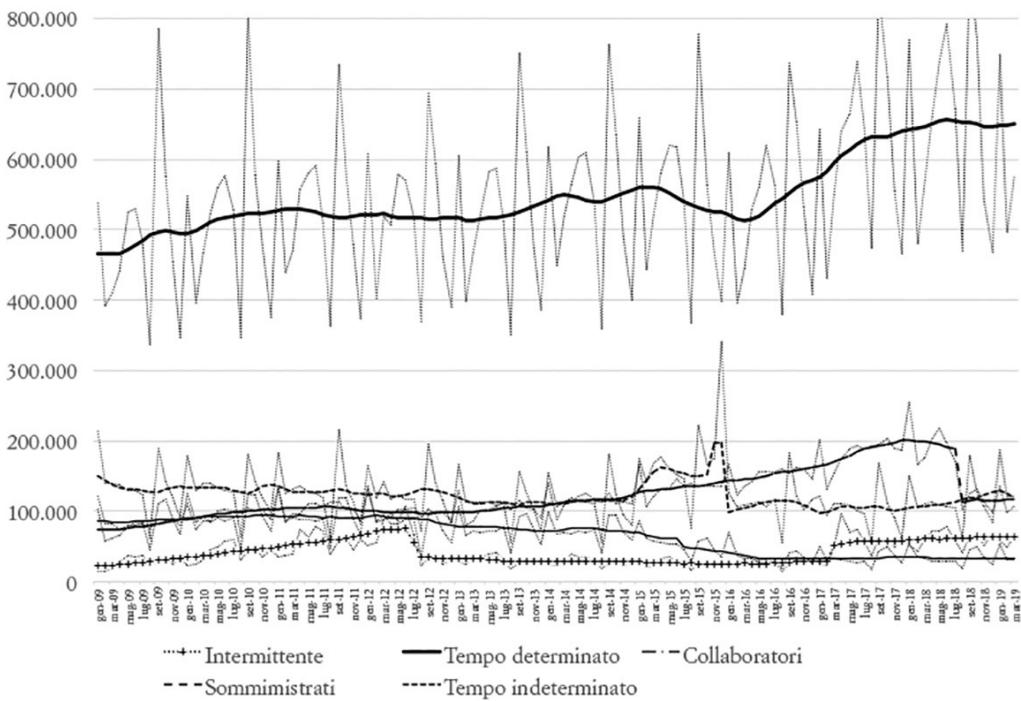
Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

La fig. 9, riepilogativa delle diverse forme di lavoro temporaneo, mostra che l'impiego del lavoro di brevissima durata (meno di una settimana) dal 2009 al 2019 è tutt'altro che marginale. La categoria più diffusa si conferma il tempo determinato, che nel marzo 2019 ha superato le 160.000 attivazioni mensili. Il lavoro in somministrazione di durata pari o inferiore a una settimana si conferma in continua crescita nell'intero periodo, con un trend più marcato dalla seconda metà del 2012, interrotto nella seconda metà del 2018, in corrispondenza con il varo del Decreto Dignità.

4.6. Un confronto tra il lavoro temporaneo e il lavoro a tempo indeterminato

È possibile esaminare l'andamento del lavoro temporaneo negli ultimi 10 anni e raffrontarlo con la dinamica degli avviamenti a tempo indeterminato. La fig. 10 presenta le serie storiche del totale dei nuovi contratti a tempo determinato, dei somministrati, delle collaborazioni e dei contratti intermittenti confrontate con la serie relativa al tempo indeterminato. Nel periodo considerato, si notano andamenti differenziati, sintomo di possibili travasi da una tipologia a un'altra. .

Figura 10. Il lavoro temporaneo (somministrato, collaborazioni, intermittente e tempo determinato) e il tempo indeterminato (serie destagionalizzate)

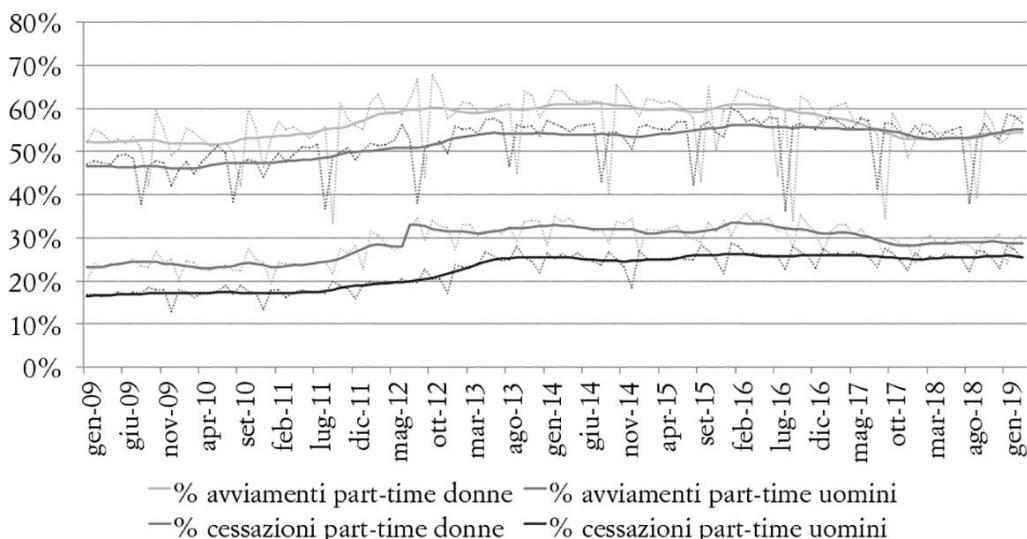


Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

La tipologia più diffusa è il lavoro a tempo determinato, i cui avviamenti a marzo 2019 hanno superato le 570.000 unità. Il lavoro in somministrazione, in continua crescita nel periodo,

registra una dinamica più veloce dalla seconda metà del 2012 e un calo marcato dalla seconda metà del 2018. Le collaborazioni risultano in diminuzione, fino a esaurirsi a partire dal 2016. Il lavoro intermittente, come già ricordato, registra due momenti di discontinuità, il primo in diminuzione nel giugno 2012, il secondo in ripresa nei primi mesi del 2017. Gli avviamenti a tempo indeterminato¹² risultano in valore assoluto sensibilmente inferiori a quelli a tempo determinato e con un andamento costante, se non leggermente in discesa nell'ultimo decennio. L'unico picco visibile è quello relativo alla seconda metà del 2015, frutto degli incentivi.

Figura 11. Incidenza del part-time per le assunzioni e cessazioni a tempo indeterminato (valori totali, uomini e donne, con e senza trend)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

È importante tener conto, poi, che all'interno del tempo indeterminato, pesa anche il part-time. La fig. 11 evidenzia che l'incidenza del part-time per le assunzioni e per le cessazioni a tempo indeterminato è aumentata nell'ultimo decennio per entrambi i generi. Nelle assunzioni a tempo indeterminato, da gennaio 2009 a giugno 2019 si è passati dal 33% al 38%, nelle cessazioni dal 27% al 37%. L'incidenza del part-time si mantiene più alta negli avviamenti rispetto alle cessazioni. È evidente la crescita del part-time nel periodo di crisi. Dalla fine della recessione l'incidenza del part-time negli avviamenti tende a contrarsi, quella nelle cessazioni rimane sostanzialmente stabile, ma entrambe rimangono ancora a

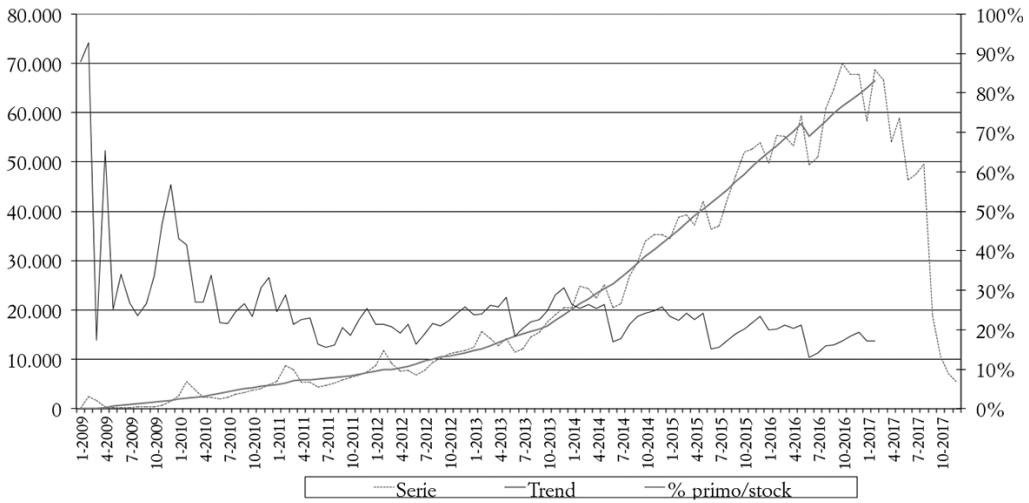
¹² In merito alle assunzioni a tempo indeterminato, va considerato che: *a*) l'ingresso nel mercato del lavoro raramente avviene con un contratto a tempo indeterminato; *b*) il presente lavoro non considera le trasformazioni, ma solo il tipo di contratto di lavoro al momento dell'assunzione; e *c*) parte delle assunzioni possono essere sovrastimate per effetto delle trasformazioni societarie che non interrompono il contratto di lavoro ma modificano il datore di lavoro (tale situazione nei dati viene letta come nuova assunzione, al pari di un passaggio diretto da un'azienda all'altra).

livelli molto più alti rispetto al 2009¹³. Più di metà degli avviamenti o delle cessazioni di contratti di lavoro a tempo indeterminato delle donne è part-time (e dal 2017 non ci sono differenze tra avviamenti e cessazioni), nei mesi di settembre si osservano dei picchi che molto probabilmente possono essere ricondotti alle assunzioni nella scuola (andamenti molto simili che si osservano anche nella fig. 17, dove si confrontano gli andamenti nel settore della scuola). Anche la percentuale di avviamenti a tempo parziale negli uomini è aumentata, attestandosi nell'ultimo biennio osservato intorno al 30%. A differenza delle donne si osserva negli uomini uno scostamento modesto tra avviamenti e cessazioni.

4.7. Il lavoro occasionale e i voucher

Il lavoro accessorio (retribuito attraverso i cosiddetti “voucher” o “buoni lavoro”) è stato largamente utilizzato per coprire una parte di domanda di lavoro discontinuo. La fig. 12 riporta l’andamento dello stock mensile dei voucher. Il trend è in continua crescita negli anni: il ritmo sale in particolare a partire dal 2014. È riportata anche la serie del rapporto tra il primo voucher (inteso come il primo mese in cui un individuo ha un voucher osservato) e lo stock totale. Tale serie, dopo i picchi dei primi 18 mesi, tende a stabilizzarsi: ciò implica che, se inizialmente si è assistito a un elevato turnover dei lavoratori, a partire dal secondo anno di introduzione dello strumento sono stati spesso richiamati gli stessi lavoratori. Ciò conferma il ridotto tasso di trasformazione dei voucher a tempo indeterminato: Anastasia *et al.* (2016) riportano che, nel periodo dal 2008 al 2015, la transizione dall’occupazione occasionale generata dai voucher al lavoro a tempo indeterminato si è verificata con rara frequenza.

Figura 12. Stock mensili dei voucher e rapporto tra primo voucher e voucher totali



Fonte: elaborazione INAPP su dati dell’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) – Campione a 48 date.

¹³ Le COB non consentono di rilevare la componente involontaria del part-time, in crescita negli ultimi anni (Sicchitano, 2019).

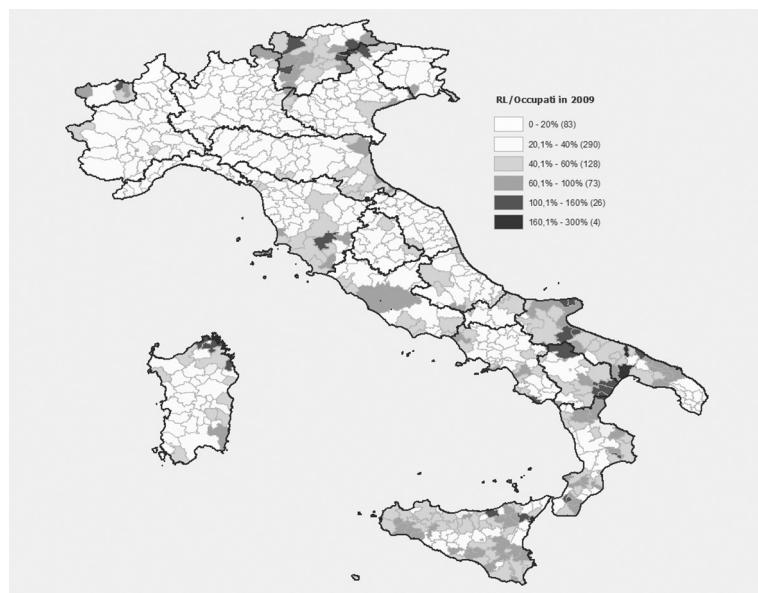
Nel marzo del 2017, il lavoro accessorio è stato abrogato (D.L. 25/2017). Le nuove prestazioni di lavoro occasionale, disciplinate dall'art. 54-bis del D.L. 50/2017, con la conversione dalla legge 96/2017, sono ora soggette a una normativa più stringente. Nello specifico la nuova disciplina prevede due distinte modalità di utilizzo: *a)* il libretto famiglia, utilizzabile dai datori di lavoro persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa; e *b)* il contratto di prestazione occasionale, utilizzabile da imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi e altre categorie di datori di lavoro.

Il libretto famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 €, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità. Possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche, con specifiche regolamentazioni valide per la pubblica amministrazione e per le imprese del settore agricolo. La misura del compenso netto è fissata dalle parti purché sia:
a) minimo 9 € per ogni ora; e b) minimo 36 € per ogni giornata di lavoro.

5. ALCUNI APPROFONDIMENTI

5.1. La localizzazione geografica del lavoro temporaneo nel tempo

Figura 13. Localizzazione geografica del lavoro temporaneo per Sistemi locali del lavoro (SLL) (anno 2009)

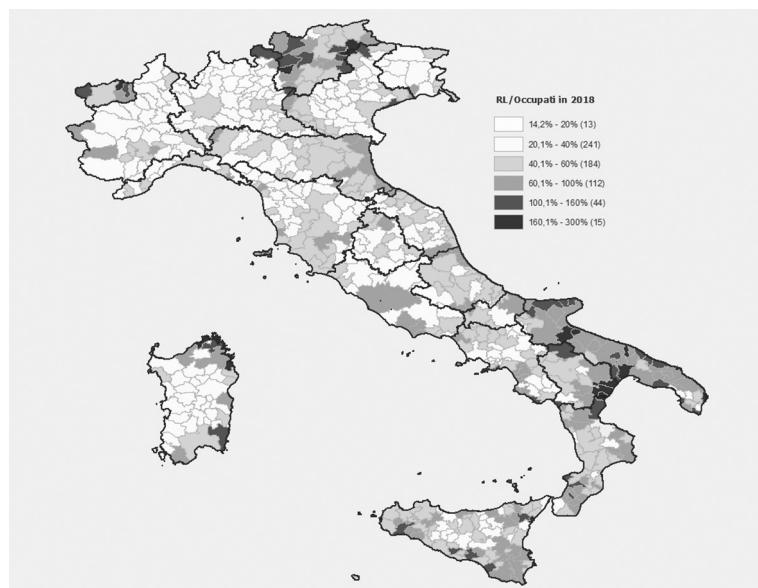


Nota: la figura riporta i rapporti di lavoro (RL) a termine (collaborazioni, contratti a tempo determinato, somministrato e intermittente) in relazione al totale dello stock degli occupati.

Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

Esaminando la localizzazione geografica del lavoro temporaneo, le figg. 13 e 14 mostrano la distribuzione per sistema locale del lavoro del totale dei contratti a termine (collaborazioni, contratti a tempo determinato, somministrato e intermittente) in relazione al totale dello stock degli occupati.

Figura 14. Localizzazione geografica del lavoro temporaneo per SLL (anno 2018)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO

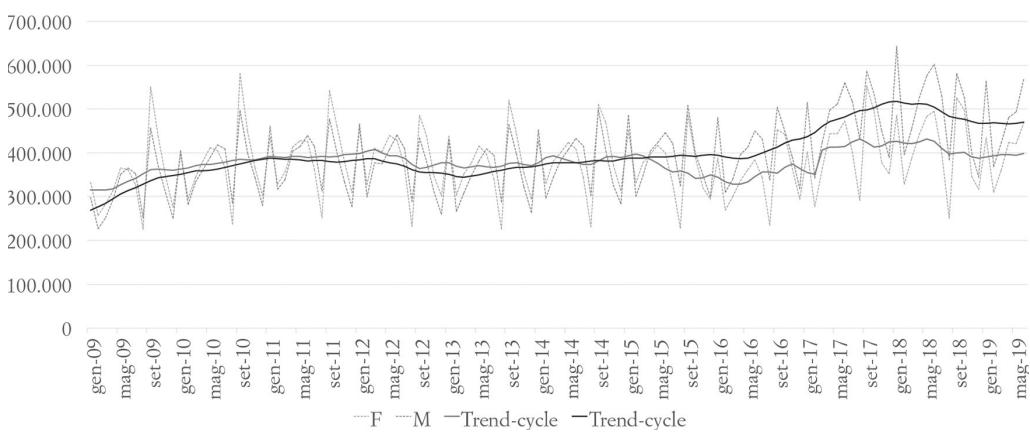
Dalle cartografie si può notare chiaramente una crescita generalizzata nell’uso dei contratti a termine: i SLL con i colori più scuri sono molto più diffusi nel 2018 rispetto al 2009. Il lavoro discontinuo, poi, riflette in parte alcune delle caratteristiche produttive e strutturali delle regioni italiane, concentrandosi nelle zone turistiche di montagna (Trentino-Alto Adige e Valle d’Aosta) e di mare (zone costiere della Puglia e di Basilicata, Sicilia, Calabria e Sardegna), in cui è lecito attendersi una maggiore incidenza della stagionalità. È interessante che il SLL con la quota di contratti a termine sul totale degli occupati più alta è quello di Canazei.

5.2. Le differenze di genere

In termini di genere (fig. 15), le attivazioni dei contratti a termine fino alla metà del 2015 non mostravano sensibili differenze. Le attivazioni di contratti a carico delle donne hanno mostrato una maggiore tenuta a seguito della crisi finanziaria: la contrazione delle attivazioni del 2011 ha riguardato di più gli uomini, mentre la successiva lieve ripresa consente un recupero delle attivazioni maschili, che, al 2015, egualano in termini assoluti quelle femminili. A partire dalla seconda metà del 2015 e in concomitanza con la ripresa

economica successiva alla seconda caduta del 2014, la struttura cambia in modo evidente. Le attivazioni successive al 2015 hanno riguardato soprattutto contratti a carico degli uomini, evidenziando che la ripresa di quegli anni ha ampliato la forbice di genere a favore degli uomini in termini di nuovi contratti a termine¹⁴.

Figura 15. Le differenze di genere dal 2009 al 2019



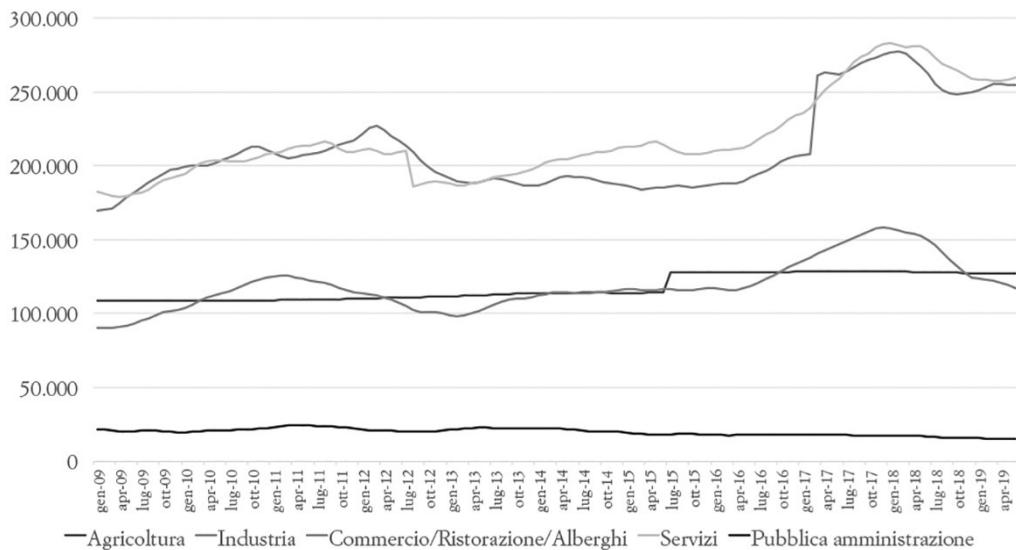
Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO

5.3. Le differenze settoriali

Esaminando l’andamento dei macrosettori (fig. 16), in termini assoluti le attivazioni di contratti a termine hanno riguardato soprattutto i settori del servizio e del commercio, con circa 200.000 unità al mese in media. Il settore agricolo e quello industriale mostrano una dinamica meno evidente, con circa 100.000 unità mensili in media. Nell’ultimo decennio, quindi, i settori del commercio e dei servizi hanno mostrato una crescita evidente, passando dalle 175.000 attivazioni mensili nel 2009 a circa 250.000 nel 2019. La crescita dell’agricoltura e dell’industria è stata molto più contenuta e pari a circa 20.000 unità al mese. La pubblica amministrazione non risente della crisi e mantiene un andamento costante di circa 25.000 attivazioni mensili di contratti a termine nell’ultimo decennio.

¹⁴ Il differenziale retributivo di genere, così importante nel nostro Paese (Biagetti, Scicchitano, 2011 e 2014; Musida, Picchio, 2014a e 2014b) esula dai fini di questo lavoro.

Figura 16. L'eterogeneità settoriale



Fonre: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

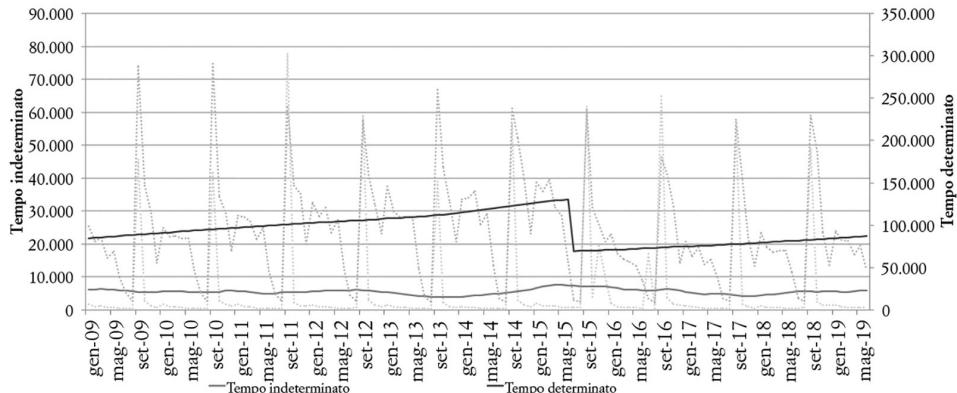
5.4. Il settore della scuola

Il settore della scuola¹⁵ merita un approfondimento in considerazione del fatto che, a causa dei numerosi contratti di supplenza, l'incidenza del lavoro a tempo determinato può essere molto forte¹⁶. In effetti, la scuola mostra un numero assoluto di avviamenti a termine molto maggiore rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato nell'ultimo decennio (fig. 17): in media, su quasi 95.000 attivazioni mensili, solo poco più di 5.000 sono assunzioni a tempo indeterminato. Entrambe le serie mostrano una forte stagionalità, con i consueti picchi in corrispondenza di settembre, mese di inizio dell'anno scolastico: circa l'80% (ma in alcuni anni anche di più) delle assunzioni a tempo determinato avviene a settembre, ma non nel 2015 (59%) e 2016 (68%). In corrispondenza della seconda metà del 2015, con l'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015, n. 107 (cosiddetta “Buona scuola”), si nota un netto calo delle attivazioni a termine, solo parzialmente compensato da un lieve aumento degli avviamenti a tempo indeterminato (da segnalare gli incrementi di assunzioni a tempo indeterminato di novembre 2015 e luglio 2016). Il livello delle assunzioni a termine ha poi ripreso successivamente la sua crescita, fino a ritornare sui livelli del 2009.

¹⁵ Il settore scuola nella nostra analisi considera l'intero settore ATCO 85.

¹⁶ Ringraziamo la diretrice responsabile per aver suggerito questo approfondimento.

Figura 17. Il settore della scuola: avviamenti a tempo determinato (scala di destra) e indeterminato (scala di sinistra)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

6. LAVORO TEMPORANEO ED EMERGENZA COVID-19

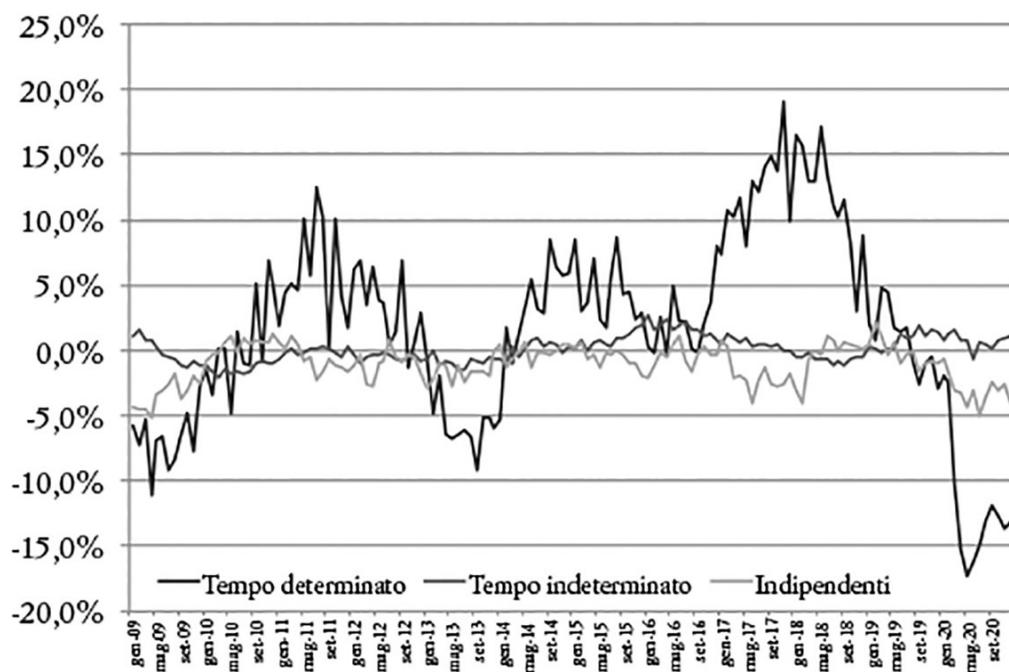
Nonostante la legislazione di emergenza approvata, che, come detto, ha cercato di attenuare le conseguenze sociali della pandemia, attraverso interventi che hanno salvaguardato i posti di lavoro e il mantenimento del reddito, le ripercussioni sulle forme di lavoro non standard sono state molto pesanti¹⁷. La Banca d’Italia nel *Bollettino economico* diramato ad aprile aveva espresso le proprie preoccupazioni per la componente a termine del lavoro: “Il numero di occupati potrebbe contrarsi più marcatamente nella componente a tempo determinato, qualora parte degli oltre 400.000 contratti in scadenza tra marzo e aprile non venisse rinnovata, in particolare nei settori ricettivo-alberghiero, dei viaggi e trasporti, dei servizi ricreativi, culturali e personali e del commercio al dettaglio non alimentare” (Banca d’Italia, 2020, p. 38).

Preoccupazioni che si sono poi avverate. La contrazione dell’occupazione dei contratti a tempo determinato inizia già nel periodo intermedio tra la pubblicazione del D.P.C.M. del 23 febbraio e del D.P.C.M. del 9 marzo, la differenza tra il numero di rapporti di lavoro a termine avviati e quelli cessati è di circa 52.000 unità, mentre dopo il 9 marzo e fino al 23 aprile sono 200.000 le posizioni perse (ANPAL, 2020). L’emergenza da Covid-19 colpisce duramente il lavoro temporaneo, ma anche il lavoro indipendente. Secondo i dati di stock dell’Istituto nazionale di statistica (Istat) (fig. 18), gli occupati a termine – pure in diminuzione a partire dalla seconda metà del 2017 – nel punto di maggiore flessione, a maggio 2020, sono circa 543.000 in meno rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente e quelli indipendenti sono diminuiti di 231.000 occupati: solo gli occupati a tempo indeterminato

¹⁷ Le conseguenze sul mercato del lavoro italiano della pandemia e delle conseguenti misure restrittive sono esaminate in Barbieri *et al.* (2020 e 2021), Bonacini *et al.* (2020a, 2020b e 2021), Carbonero e Scicchitano (2021), Caselli *et al.* (2020), Croce (2020) e Pastore (2020).

hanno mantenuto un saldo positivo pari a 131.000 occupati. Da giugno a novembre, il mercato del lavoro recupera circa 241.000 occupati. Tuttavia, la crescita che si osserva si concentra principalmente nel lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in misura minore, negli occupati indipendenti (i quali mantengono rispetto a febbraio un saldo negativo pari 92.000 lavoratori). Rispetto al punto di maggiore flessione di maggio, l'occupazione dei dipendenti a tempo determinato rimane ancora sotto le 332.000 unità (MPLS *et al.*, 2020).

Figura 18. Variazioni tendenziali degli occupati secondo il carattere dell'occupazione (serie destagionalizzata)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro (RCFL), giugno 2020.

Questo quadro emerge nonostante la maggiore delle occupazioni non standard – il lavoro dipendente a termine – abbia potuto parzialmente beneficiare degli interventi straordinari previsti dal Governo. Tuttavia, i nuovi trattamenti di integrazione salariale hanno tutelato anche i lavoratori a termine solo fino alla scadenza del contratto, mentre per altre tipologie occupazionali (si pensi ai tirocini e al lavoro domestico) gli interventi, ove previsti, sono arrivati a più di due mesi dal primo *lockdown* (Filippi *et al.*, 2020). A questa platea si aggiungono tutti i lavoratori che non erano occupati nel periodo coperto dagli interventi, e tra questi quasi certamente una quota non indifferente è composta da occupazioni di carattere discontinuo. Secondo il rapporto stilato da INAPP e INPS (2020), gli occupati nei settori in cui l'attività produttiva è stata bloccata percepiscono un salario medio annuo

di quasi un terzo di quello dei settori rimasti in attività; come principale causa si evidenzia l'elevata presenza di rapporti di lavoro la cui durata è molto instabile. Nel 2018, secondo i dati SISCO, circa un occupato su quattro aveva esclusivamente rapporti di lavoro non più lunghi di tre mesi, mentre solo la metà degli occupati aveva rapporti, in via esclusiva, con durata superiore ai sei mesi (tab. 1).

Tabella 1. Individui per tipologia di durata dei rapporti di lavoro

Avviamenti nel 2018

Individui per tipologia di durata dei rapporti di lavoro		
Con solo RL di durata minore di 3 mesi	1.682.748	23,79%
Con anche RL di durata maggiore a 3 mesi	1.310.481	18,52%
Con solo RL di durata maggiore di 3 mesi	4.081.595	57,69%

Fonte: elaborazioni INAPP su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – SISCO.

Da ultimo, i contratti a termine e quelli in somministrazione, già interessati, come detto, da rilevanti interventi volti a ridurne la portata (il più volte ricordato Decreto Dignità), sono stati recentemente oggetto di ulteriori modifiche, da ultimo il Decreto Rilancio e il D.L. 14 agosto 2020, n. 104 (cosiddetto "Decreto agosto"), che si sono resi necessari a causa delle ripercussioni occupazionali nei confronti del lavoro temporaneo a seguito della pandemia.

7. CONCLUSIONI

L'utilizzo sempre più intenso da parte delle imprese delle diverse tipologie di contratti riconducibili al lavoro temporaneo ha portato alcuni studiosi a discutere di semi-occupazione o di semi-disoccupazione, proprio per definire quelle forme di lavoro intermedio tra un contratto tradizionale e un regime di disoccupazione (Tronti, Gatto, 2012; Tronti, 2018). Basti pensare che, a marzo 2019, quasi un terzo delle attivazioni a tempo determinato risultava con durata effettiva brevissima, inferiore alla settimana. Il presente articolo si occupa degli effetti della legislazione sulla composizione dell'occupazione dal punto di vista del tipo e della durata dei contratti.

Se è vero che l'incertezza economica e il costo del lavoro sono gli unici due ostacoli valutati come "molto rilevanti" per le assunzioni dalle imprese italiane nel periodo post-crisi (Izquierdo *et al.*, 2017), allora la crescita negli ultimi anni dei contratti relativi al lavoro temporaneo in rapporto al tempo indeterminato – al cui interno cresce, per altro, la quota del part-time – appare il segnale di un possibile nuovo assetto nella strategia di utilizzo del lavoro da parte delle imprese. Il presente lavoro mostra che i datori di lavoro sembrano preferire rapporti di lavoro a termine di breve periodo anche in una fase espansiva; tale comportamento, nei primi anni dopo la lunga fase recessiva, può essere dovuto all'incertezza della ripresa, tanto che il ricorso al lavoro a termine è stato mitigato nel biennio 2015-2016 dalle misure di incentivo che hanno ridotto il differenziale di costo al margine del lavoro standard. Negli anni successivi, tuttavia, la tendenza all'utilizzo del lavoro a termine

di breve durata sembra perdurare anche in fasi espansive. La ripresa economica a seguito della crisi finanziaria ha ampliato la forbice di genere a favore degli uomini in termini di nuovi contratti a termine e ha mostrano una dinamica molto più favorevole per i settori del commercio e dei servizi, rispetto all'industria e all'agricoltura. La pubblica amministrazione non avverte gli effetti della crisi, e mostra un andamento costante di circa 25.000 attivazioni mensili di contratti a termine negli ultimi 10 anni.

Le recenti modifiche normative, come il caso delle riforme collegate al *Jobs Act*, non hanno invertito la tendenza a utilizzare prestazioni lavorative di breve durata, in particolare perché perdura un regime di a-causalità (non è necessario individuare una causale giustificativa di utilizzo) entro la soglia dei 12 mesi di durata. Nel caso del Decreto Dignità, in concomitanza con l'introduzione di regole più restrittive nell'uso eccessivo del contratto a tempo determinato, si osserva invece: *a*) una forte riduzione dei contratti a tempo determinato di lunga durata (oltre sei mesi) compensata da un incremento dei contratti con durata immediatamente inferiore (da quattro a sei mesi); *b*) un incremento degli avviamenti a tempo indeterminato; *c*) quasi nessun effetto sui contratti di lavoro intermittente; e *d*) una sostanziale diminuzione del numero di missioni in somministrazione (accompagnato da un aumento della durata media).

Le modifiche nella regolamentazione delle diverse forme di lavoro sembrano aver infine influito sulla composizione degli avviamenti con forme di lavoro temporaneo, generando un travaso da una forma all'altra; la dinamica degli avviamenti ha tuttavia evidenziato un aumento sistematico del ricorso al lavoro di breve durata, indipendentemente dalla forma contrattuale utilizzata. Se da un lato appare complesso stabilire in che misura la dinamica degli avviamenti abbia assunto un carattere strutturale e modificato in modo permanente il comportamento della domanda di lavoro, dall'altro non può non rilevarsi una marcata tendenza alla flessibilizzazione dei contratti, che sembra prevalere anche nelle fasi espansive.

Su questo quadro già complesso impatta l'emergenza sanitaria. Il 2020 si è chiuso (dati Istat, serie grezza) con 397.000 occupati a termine e 242 occupati indipendenti in meno rispetto a dicembre dell'anno precedente, e con un saldo positivo di 171.000 unità a tempo indeterminato. In totale, la perdita netta è di circa 468.000 occupati e, con tutta probabilità, sarebbe stata molto maggiore senza le continue proroghe al blocco dei licenziamenti che stanno rimandando il problema¹⁸. L'esame della legislazione adottata conferma, ancora una volta, un ruolo centrale del lavoro dipendente a termine: seppure temporaneamente e in connessione con la durata della pandemia, la nuova disciplina appare tutta rivolta alla deregolazione della fase di proroga e/o rinnovo dei contratti in essere. Con l'obiettivo di incentivare la domanda di lavoro a congelare l'input di lavoro – anche quello temporaneo –, da ultimo si è temporaneamente ripristinato il regime a-causale *ante* Decreto Dignità.

Sul punto, piuttosto che affrontare la questione dal punto di vista civilistico (regime causale *versus* a-causale), sempre incerto perché soggetto alla mediazione giudiziaria e, ancor prima, al susseguirsi continuo delle riforme e ai tempi lunghi di reazione degli operatori economici, il *policy maker* dovrebbe affrontare *di petto* la questione, come del resto aveva fatto nel passato; già con la Riforma Fornero, infatti, è stato introdotto a carico dei datori di lavoro il versamento di contributi aggiuntivi per il finanziamento dell'indennità di disoccupazione di base (Nuova assicurazione sociale per l'impiego, NASPI) per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Per ridurre l'input di lavoro temporaneo

¹⁸ Il contesto normativo è stato approfondito nella Sezione 1. Su questo si veda anche MLPS e Banca d'Italia (2021), Casarico e Lattanzio (2020), e MLPS *et al.* (2020).

a un livello davvero funzionale al sistema economico, la via che sembra preferibile è quella del costo del lavoro: appare opportuno agire su una maggiore copertura previdenziale e assicurativa, garantendo al contempo maggiore protezione agli individui nei molti periodi di non lavoro.

D'altro canto, la conservazione dell'occupazione in essere è strettamente collegata alla contemporanea estensione e rafforzamento dei trattamenti di integrazione salariale in costanza di lavoro (CIG): l'esistenza del rapporto di lavoro, infatti, garantisce l'accesso all'indennità pubblica. Forse, come suggerisce la dottrina più attenta (Treu, 2020), è questa l'occasione per rimeditare il complessivo sistema di ammortizzatori sociali, superando l'impostazione tradizionale degli istituti di sostegno al reddito, che, "costruiti su base contributiva e sul presupposto di percorsi di lavoro stabili", già erano, e sono ancor più ora, insufficienti per lavoratori che, al di là della natura giuridica del loro rapporto, sono tutti caratterizzati da rapporti di lavoro intrinsecamente contingenti e discontinui. Rimane essenziale, in ogni caso, agganciare la riforma del sistema di ammortizzatori sociali a un sistema funzionante delle politiche attive che consenta ai disoccupati di riqualificarsi e ricollocarsi nel mercato del lavoro che verrà una volta terminata la situazione emergenziale.

In precedenza, sono già stati sottolineati gli effetti riallocativi sull'occupazione generati dalla crisi attuale, il che aumenta proprio l'importanza relativa di queste politiche per ridurre effetti di *mismatch* in particolare a danno dei soggetti più deboli, come visto, già più duramente colpiti dalla crisi (Aina *et al.*, 2021; Croce, 2020). Interventi quali il rafforzamento e la digitalizzazione dei servizi per l'impiego e programmi di formazione mirata diretti non solo ai disoccupati appaiono improcrastinabili. A tal proposito, i primi risultati del Fondo nuove competenze sono promettenti anche se probabilmente inficiati dalla crisi economica in atto. Tale fondo pubblico, cofinanziato dal Fondo sociale europeo (FSE), è nato proprio per contrastare gli effetti economici dell'epidemia in corso e permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione. Tale fondo in cinque mesi ha già coinvolto 2.751 aziende con piani approvati e 243.000 lavoratori¹⁹.

Un'occasione unica per finanziare tali politiche e, in generale, per ristrutturare il nostro mercato del lavoro è rappresentata dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che dovrà dare attuazione, in Italia, al programma Next Generation EU, varato dall'Unione europea (UE) per integrare il Quadro finanziario pluriennale (QFP) 2021-2027 in conseguenza delle ripercussioni economiche e sociali della pandemia in atto: un'occasione che il nostro Paese non può e non deve fallire.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AINA C., BRUNETTI I., MUSSIDA C., SCICCHITANO S. (2021), *Who lost the most? Distributive effects of Covid-19 pandemic*, GLO Discussion Paper Series 829, Global Labor Organization (GLO).
- ANASTASIA B., BERTAZZON L., MASCHIO S., MATTIONI G. (2016), *I licenziamenti: consistenza, dinamiche e caratteristiche nel periodo 2007-2014*, WorkINPS Papers, n. 3.
- ANASTASIA B., DISARÒ M., GAMBUZZA M., RASERA M. (2009), *Comunicazioni obbligatorie e analisi congiunturale del mercato del lavoro: evoluzione, problemi metodologici, risultati*, "I tartufi n. 35", ottobre, Veneto Lavoro.

¹⁹ Si veda in proposito: <https://www.anpal.gov.it/-/fondo-nuove-competenze-i-dati-anpal-confermano-il-successo-della-misura>.

- ANPAL (2020), *Approfondimenti Covid-19 – prime evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro*, Nota periodica Anpal n. 1/2020.
- BANCA D'ITALIA (2020), *Bollettino Economico*, 2, Aprile.
- BARBIERI G., SCHERER S. (2009), *Labor market flexibilisation and its consequences in Italy*, "European Sociological Review", 25, 6, pp. 677-92.
- BARBIERI T., BASSO G., SCICCHITANO S. (2020), *Lavoratori a rischio di contagio da Covid-19 e misure di contenimento dell'epidemia*, INAPP Policy brief, n. 16, aprile.
- BARBIERI T., BASSO G., SCICCHITANO S. (2021), *Italian workers at risk during the Covid-19 epidemic*, "Italian Economic Journal", Research Paper, 23 July.
- BERTON F., DEVICIENTI F., PACELLI L. (2011), *Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data*, "International Journal of Manpower", 32, 8, pp. 879-99.
- BERTON F., RICCIARDI M., SACCHI S. (2012), *The political economy of work, security and flexibility: Italy in comparative perspective*, The Policy Press, Bristol.
- BIAGETTI M., SCICCHITANO S. (2011), *A note on the gender wage gap among managerial positions using a counterfactual decomposition approach: Sticky floor or glass ceiling?*, "Applied Economics Letters", 18, 10, pp. 939-43.
- BIAGETTI M., SCICCHITANO S. (2013), *The determinants of lifelong learning incidence across european countries. Evidence from EU-SILC Data-set*, "Acta Oeconomica", 63, 1, pp. 77-98.
- BIAGETTI M., SCICCHITANO S. (2014), *Estimating the gender pay gap in the managerial and non managerial italian labor market*, "Economics Bulletin", AccessEcon, 34, 3, pp. 1846-56.
- BOERI T., GARIBALDI P. (2007), *Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect?*, "The Economic Journal", 117, 521, pp. 357-85.
- BOERI T., GARIBALDI P. (2019), *A tale of comprehensive labor market reforms: Evidence from the Italian jobs act*, "Labour Economics", n. 59 (C), pp. 33-48.
- BONACINI L., GALLO G., SCICCHITANO S. (2020a), *Working from home and income inequality: Risks of a 'new normal' with Covid-19*, "Journal of Population Economics", 34, pp. 303-60.
- BONACINI L., GALLO G., SCICCHITANO S. (2020b), *L'altra faccia dello smart-working*, "Etica ed Economia", novembre.
- BONACINI L., GALLO G., SCICCHITANO S. (2021), *Will it be a secession? The unintended influence of working from home on the gender wage gap related to the Covid-19 pandemic*, GLO Discussion Paper, n. 771, Global Labor Organization (GLO), Essen.
- BOSIO G. (2014), *The implications of temporary jobs on the distribution of wages in Italy: An unconditional IVQTE approach*, "Labour", 28, pp. 64-86, DOI:10.1111/labl.12023.
- BRUNO G. S. F., CAROLEO F. E., DESSY O. (2013), *Stepping stones versus dead end jobs: Exits from temporary contracts in Italy after the 2003 Reform*, "Rivista Internazionale di Scienze Sociali", 121, 1, pp. 31-62.
- CAPPELLARI L., DELL'ARINGA C., LEONARDI M. (2012), *Temporary employment, job flows and productivity: A tale of two reforms*, "The Economic Journal", 122, pp. F188-F215.
- CARBONERO F., SCICCHITANO S. (2021), *Labour and technology at the time of Covid-19. Can artificial intelligence mitigate the need for proximity?*, GLO Discussion Paper, n. 765, Global Labor Organization (GLO), Essen.
- CASARICO A., LATTANZIO S. (2020), *The heterogeneous effects of Covid-19 on labor market flows: Evidence from administrative data*, "Covid Economics", 52, pp. 152-74.
- CASELLI M., FRACASSO A., SCICCHITANO S. (2020), *From the lockdown to the new normal: An analysis of the limitations to individual mobility in Italy during the Covid-19*, GSSI Discussion Paper, n. 7.
- CENTRA M., FILIPPI M., MAROCCHI M., QUARANTA R., SACCHI S. (2018), *Ricorso al lavoro accessorio e domanda di lavoro discontinuo*, INAPP Policy Brief, n. 9.
- CENTRA M., FILIPPI M., QUARANTA R. (2020), *Covid-19: misure di contenimento dell'epidemia e impatto sull'occupazione*, INAPP Policy Brief, n. 17.
- CIRILLO V., FANA M., GUARASCIO D. (2017), *Labour market reforms in Italy: Evaluating the effects of the Jobs Act*, "Economia Politica: Journal of Analytical and Institutional Economics", 34, 2, pp. 211-32.
- CROCE G. (2017), *Il Jobs Act due anni dopo: obiettivi, fatti, prospettive*, "Economia & lavoro", 2, pp. 23-36.
- CROCE G. (2020), *Le politiche attive del lavoro nella crisi da Covid-19*, "Economia & lavoro", 2, pp. 91-116.
- D'AGOSTINO G., PIERONI L., SCARLATO M. (2018), *Evaluating the effects of labour market reforms on job flows: The Italian case*, "Economic Modelling", 68, pp. 178-89.
- DELL'ARINGA C. (2018), *La percezione dell'insicurezza del lavoro*, in C. Dell'Ariaga (a cura di), *L'esplosione dei lavori temporanei: fattori ciclici o strutturali?*, Monografia AREL.

- EICHHORST W., MARX P., WEHNER C. (2017), *Labor market reforms in Europe: Towards more flexicure labor markets?*, "Journal for Labour Market Research", 51, 3.
- EUROPEAN COMMISSION (2016), *Employment and social developments in Europe 2015*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- FILIPPI M., MAROCCHI M., QUARANTA R., RICCI R. (2020), *Emergenza Covid-19 e tutela dell'occupazione non standard*, INAPP Working Paper, n. 47.
- GAGLIARDUCCI S. (2005), *The dynamics of repeated temporary jobs*, "Labour Economics", 12, 4, pp. 429-48.
- GERONIKOLAOU G., SPYROMITROS E., TSINTZOS P. (2016), *Inflation persistence: The path of labor market structural reforms*, "Economic Modelling", 58, pp. 317-22.
- ICHINO A., MEALLI F., NANNICINI T. (2005), *Temporary work agencies in Italy: A springboard toward permanent employment?*, "Giornale degli Economisti", 64, 1, pp. 1-27.
- ICHINO A., MEALLI F., NANNICINI T. (2008), *From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity?*, "Journal of Applied Economics", 23, 3, pp. 305-27.
- ILO (2016), *Non standard employment around the world: Understanding challenges*, Shaping Prospects, ILO, Geneva.
- INAPP – INPS (2020), *I settori economici essenziali nella fase 2: impatto sui lavoratori e rischio di contagio*, Roma.
- IZQUIERDO M., JIMENO J. F., KOSMA D., LAMO A., MILLARD S., RÖÖM T., VIVIANO E. (2017), *Labour market adjustments in Europe during the crisis: Microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network Survey*, ECB, Occasional Paper, n. 192.
- KLEINKNECHT A. (2020), *The (negative) impact of supply-side labour market reforms on productivity: An overview of the evidence*, "Cambridge Journal of Economics", 44, 2, pp. 445-64.
- MLPS (2014), *Il sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie SISCO*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro tecnico sulle C.O., Roma, maggio.
- MLPS (2019), *Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie*, Roma.
- MLPS – BANCA D’ITALIA (2021), *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, "Le Comunicazioni obbligatorie", 1.
- MLPS – ISTAT – INPS – INAIL – ANPAL (2020), *Il mercato del lavoro 2020. Verso una lettura integrata*, Roma.
- MUFFELS R. J. A. (2008), *Flexibility and employment security in Europe: Labour markets in transition*, Edward Elgar, Cheltenham.
- MUSSIDA C., PICCHIO M. (2014a), *The trend over time of the gender wage gap in Italy*, "Empirical Economics", Springer, 46, 3.
- MUSSIDA C., PICCHIO M. (2014b), *The gender wage gap by education in Italy*, "The Journal of Economic Inequality", Springer; "Society for the Study of Economic Inequality", 12, 1.
- OECD (1994), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategy*, OECD Publication Centre, Paris.
- OECD (2015), *Employment outlook 2015*, OECD Publishing, Paris.
- PARELLO C. P. (2011), *Labor market rigidity and productivity growth in a model of innovation-driven growth*, "Economic Modelling", 28, 3, pp. 1058-67.
- PASTORE F. (2020), *Italy between a disaster and a new development strategy*, IZA Policy Paper, n. 167.
- RELIJC J., CETRULO A., CIRILLO V., COVERI A. (2021), *Non-standard work and innovation: Evidence from European industries*, "Economics of Innovation and New Technology", pp. 1-29.
- RICCI C. A., SCICCHITANO S. (2021), *Decomposing changes in income polarization by population group: What happened during the crisis?*, "Economia Politica", DOI: 10.1007/s40888-021-00218-8.
- SACCHI S. (2018), *The italian welfare state in the crisis: learning to adjust?*, "South European Society and Politics", 23, 1, pp. 29-46.
- SACCHI S., VESAN P. (2015), *Employment policy: Segmentation, deregulation and reforms in the italian labour market*, in U. Ascoli, E. Pavolini (eds.), *Handbook of Italian Social Policies*, Policy Press, Bristol, pp. 71-99.
- SAINTE-PAUL G. (1997), *Is labour rigidity harming Europe's competitiveness? The effect of job protection on the pattern of trade and welfare*, "European Economic Review", 41, pp. 499-506.
- SCHIATTARELLA R. (2009), *Lavoro discontinuo nel tempo e funzionamento del mercato del lavoro*, "Economia & lavoro", 3.
- SCICCHITANO S. (2018), *La percezione dell'insicurezza del lavoro*, in C. Dell'Aringa (a cura di), *L'esplosione dei lavori temporanei: fattori ciclici o strutturali?*, AREL, Roma, pp. 79-86.
- SCICCHITANO S. (2019), *Composizione dell'occupazione e dinamica delle forme contrattuali a tre anni dal Jobs Act*, Report tecnico, INAPP, Roma, dicembre.
- SCICCHITANO S., BIAGETTI M., CHIRUMBOLO A. (2018), *More insecure and less paid? The effect of perceived job insecurity on wage distribution*, "Applied Economics", 52, 18, pp. 1998-2013, DOI: 10.1080/00036846.2020.1734526.

- SESTITO P., VIVIANO E. (2018), *Firing costs and firm hiring: Evidence from an Italian reform*, "Economic Policy", 33, 93, pp. 101-30.
- TREU T. (2020), *Diritto e politiche del lavoro tra due crisi*, "Diritto delle relazioni industriali", 2.
- TRONTI L. (2009), *La crisi di produttività dell'economia italiana: scambio politico ed estensione del mercato*, "Economia & lavoro", 2, pp. 139-157.
- TRONTI L. (2012), *Per una nuova cultura del lavoro. Stabilità occupazionale, partecipazione e crescita*, "Economia & lavoro", 2, DOI: 10.7384/70996.
- TRONTI L. (2018), *La crisi del mercato del lavoro è finita o c'è un problema di misurazione?*, "Etica ed Economia", 79.
- TRONTI L., GATTO R. (2012), *Measuring the long wave. Unemployment, discouragement and semi-employment in Italy, during and after the crisis*, in G. Parodi, D. Sciulli (eds.), *Social exclusion. Short and long term causes and consequences*, Physica Verlag, Heidelberg.
- VENETO LAVORO (2019), *La bussola, il mercato del lavoro veneto nel primo trimestre 2019*, maggio.
- VESAN P., PAVOLINI E. (2018), *The italian labour market policy reforms and the economic crisis: Coming towards the end of Italian exceptionalism?*, in S. Theodoropoulou (a cura di), *Labour market policies in the era of Austerity*, Policy Press-University of Bristol, Bristol.
- VILLOSIO C., QUARANTA R., SACCHI S. (2017), *L'evoluzione dei contratti di somministrazione nel mercato del lavoro italiano in prospettiva comparata*, in S. Sacchi, T. Treu (a cura di), *I primi 20 anni di lavoro in somministrazione in Italia*, ASSOSOM, Roma.