



L'impatto della riforma del mercato del lavoro sull'utilizzo delle tipologie contrattuali

Novembre 2012

*Il rapporto è stato predisposto dal Servizio Normativo Economico dell'Unione Industriale di Torino e dal Centro Studi di Assolombarda.
L'analisi effettuata è riferita alla normativa in vigore a settembre 2012.*

Indice

1	Introduzione	1
1.1	Perché questa iniziativa	1
1.2	I risultati in sintesi	1
2	Le caratteristiche degli organici delle imprese.....	5
2.1	Il settore Manifatturiero.....	6
2.1.1	<i>Le caratteristiche qualitative della forza lavoro nell'industria manifatturiera.....</i>	<i>6</i>
2.1.2	<i>Utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale.....</i>	<i>8</i>
2.1.3	<i>Le trasformazioni a tempo indeterminato: i tassi di conversione.....</i>	<i>10</i>
2.2	Il settore dei Servizi	12
2.2.1	<i>Le caratteristiche qualitative della forza lavoro nel settore.....</i>	<i>12</i>
2.2.2	<i>La presenza delle varie forme di flessibilità.....</i>	<i>14</i>
2.2.3	<i>Le trasformazioni a tempo indeterminato: il tasso di conversione.....</i>	<i>16</i>
2.3	Com'è composta la forza lavoro nelle nostre imprese?	19
3	L'utilizzo della flessibilità nelle imprese.....	21
3.1	Il settore Manifatturiero.....	21
3.2	Il settore dei Servizi	23
3.3	Quante imprese sono toccate dalla Riforma? E in che misura?	24
4	Gli effetti della Riforma sulle strategie di assunzione.....	27
4.1	Il contratto a termine.....	27
4.2	Il contratto di inserimento	27
4.3	L'apprendistato.....	28
4.4	Il contratto di somministrazione.....	28
4.5	La collaborazione a progetto	29
4.6	La Partita Iva	29
4.7	Altre forme contrattuali	30
4.8	Come cambiano le strategie di assunzione delle imprese?	30
5	Appendice	33

1 Introduzione

1.1 Perché questa iniziativa

Questo rapporto di analisi nasce dai consolidati rapporti di collaborazione tra Assolombarda e l'Unione Industriale Torino e dalla volontà delle due Associazioni di condividere una politica associativa comune sul tema del lavoro.

Lo studio - che fa seguito a quello dedicato lo scorso anno all'internazionalizzazione¹ - si pone l'obiettivo di contribuire al dibattito sugli effetti della Riforma del mercato del lavoro introdotta dalla metà di luglio 2012, in particolare sulla parte relativa alla flessibilità in entrata, cui finora hanno contribuito quasi essenzialmente autorevoli giuslavoristi. Ci si avvale di dati aziendali raccolti tra le imprese associate ad Assolombarda e all'Unione Industriale di Torino.

Sono tre le domande alle quali l'analisi cerca di rispondere:

- Com'è composta la forza lavoro nelle nostre imprese?
- Quante imprese sono toccate dalla Riforma, e in che misura?
- Come possono cambiare le strategie di assunzione delle imprese?

Le caratteristiche economiche dei territori di competenza dell'Unione Industriale di Torino e di Assolombarda sono adatte a comporre un quadro di riferimento completo del mercato del lavoro italiano, quello su cui va a incidere la Riforma. Torino e Milano sono infatti complementari dal punto di vista della specializzazione produttiva: nella prima area c'è una fortissima presenza dell'industria manifatturiera (e meccanica, in particolare), nel sistema economico milanese il settore dei Servizi alle imprese assume un peso significativo.

Un campo di analisi ideale per verificare l'impatto di una riforma che incide in modo diverso sulle varie tipologie di lavoratori e sulle differenti forme di lavoro a disposizione delle nostre imprese.

1.2 I risultati in sintesi

Le informazioni sulla composizione della forza lavoro raccolte dall'indagine Confindustria sul mercato del lavoro dimostrano che, tra le imprese associate, la forma "normale" di contratto alle dipendenze rimane quello a tempo pieno e indeterminato.

La flessibilità è però molto diffusa, con misure e modalità profondamente diverse, tanto nell'industria quanto nei Servizi.

Le specificità sono strettamente connesse alle differenti caratteristiche dell'attività svolta: da un lato la produzione di beni impiega una forza lavoro prevalentemente maschile ed è costretta a far fronte a picchi produttivi determinati da una domanda globale sempre più caratterizzata da variabilità; dall'altro la fornitura di servizi, dove è decisamente più significativa la presenza di lavoro femminile e di professionalità ad elevato contenuto di conoscenza.

L'analisi strutturale condotta annualmente dall'Unione Industriale e da Assolombarda dimostra anche che nel settore privato, industria o Servizi, "flessibilità" non fa rima con "precarietà". Le informazioni fornite dalle nostre imprese dimostrano, anzi, che quasi la metà delle forme contrattuali flessibili vengono convertite (o trasformate, se si tratta di tipologie contrattuali non alle dipendenze) in contratti a tempo indeterminato. Il cosiddetto "mercato interno" contribuisce per oltre un terzo al totale delle assunzioni effettuate in un anno dalle imprese.

¹ "Le strategie di internazionalizzazione delle imprese di Milano e Torino nei mercati in cambiamento", Assolombarda - Unione Industriale di Torino, novembre 2011.

Il sondaggio svolto a settembre ha integrato le informazioni strutturali già disponibili con quelle sulle specifiche forme di flessibilità in entrata interessate dalla Riforma, così da disporre di un quadro aggiornato al momento dell'entrata in vigore della nuova normativa. Le indicazioni raccolte rappresentano uno dei primi tentativi di passare dalle astratte riflessioni che hanno preceduto l'introduzione delle novità legislative alla concreta realtà dei numeri: un pregio che ne rappresenta anche un limite, considerando il brevissimo lasso di tempo esaminato.

I dati confermano che sono molte le nostre imprese che effettivamente utilizzano, per uno o più lavoratori, le tipologie di flessibilità interessate.

Nelle nostre imprese la flessibilità è principalmente uno strumento organizzativo strategico per lo svolgimento dell'attività e indispensabile per la loro competitività.

D'altra parte, anche per i lavoratori le ricadute possono essere positive. Il part-time, ad esempio, diffuso soprattutto nei Servizi, favorisce la conciliazione vita-lavoro. La somministrazione a tempo determinato, particolarmente utilizzata nell'industria, assicura ai lavoratori temporaneamente in azienda "missioni" di durata relativamente lunga. L'apprendistato, in entrambi i settori, si va sempre più affermando come canale privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Il sondaggio non ha rilevato, perché non era questo il suo scopo, se e in che misura l'applicazione della Riforma abbia determinato criticità per l'organizzazione del lavoro. E' pur vero che introducendo una serie di vincoli e limitazioni all'utilizzo di alcune forme di flessibilità (il contratto a termine, il contratto a progetto, ecc.) la normativa non ha certamente favorito l'attività e la competitività delle nostre imprese.

Se con la Riforma si pensava di creare posti a tempo indeterminato "per legge", inducendo le imprese a trasformare i contratti flessibili, questo scopo non può dirsi raggiunto. Dalle informazioni raccolte in merito ai cambiamenti delle strategie di assunzione indotte della nuova normativa, tra coloro che indicano l'utilizzo di forme alternative, nessuno cita i contratti a tempo indeterminato.

In generale non emergono cambiamenti radicali nelle scelte aziendali, vi è tuttavia una maggiore cautela soprattutto tra le piccole imprese. Questo risultato può dipendere dal breve lasso di tempo trascorso dall'introduzione della nuova normativa, ancora insufficiente a valutare appieno pro e contro delle modifiche introdotte. Allo stesso modo, l'incertezza interpretativa da parte della magistratura e degli organi ispettivi in caso di contenzioso sta comportando una strategia attendista da parte delle aziende.

Già ora molte imprese segnalano l'intenzione di ridurre sia le assunzioni con contratti a termine sia i contratti di collaborazione a progetto con professionisti, e - per contro - l'orientamento ad un maggiore utilizzo del contratto di somministrazione. Tale tipologia contrattuale permette alle aziende, in particolare manifatturiere e di piccole dimensioni, di mantenere sostanzialmente inalterate le modalità di utilizzo della flessibilità, nel rispetto delle regole. Le minori rigidità della somministrazione, rispetto ad esempio agli intervalli tra un contratto e l'altro, previsti per le assunzioni a termine, in aggiunta alla mancanza di una funzione di gestione del personale interna nelle piccole imprese, indirizzano le scelte aziendali verso questo tipo di flessibilità che però comporta un aumento di costo.

Un altro strumento che potrà accrescere la propria importanza è l'apprendistato, grazie soprattutto al completamento in corso della definizione delle complesse modalità operative che lo caratterizzano.

In conclusione, alla luce delle nuove disposizioni in materia di lavoro, alcuni contratti verranno abbandonati (es. associati in partecipazione ed inserimento) perché abrogati o resi incompatibili con le esigenze aziendali, per altri diventerà più limitato e aleatorio l'utilizzo (collaborazioni a progetto e partite Iva), altri ancora potranno essere utilizzati in maniera differente (contratto a

termine, lavoro intermittente e lavoro occasionale). Le imprese dovranno adeguare la gestione della flessibilità tenendo conto delle nuove regole che, nel complesso, sono percepite come restrittive, con un irrigidimento del mercato del lavoro.

2 Le caratteristiche degli organici delle imprese

Lo svolgimento di attività manifatturiere, piuttosto che l'offerta di servizi, comporta l'utilizzo di una forza lavoro con caratteristiche sensibilmente diverse in termini organizzativi. In questo capitolo se ne descrivono le principali differenze, partendo dalle informazioni raccolte dall'indagine sul mercato del lavoro, un'iniziativa che - estesa ora al tutto il Sistema - è nata anch'essa dagli stretti rapporti di collaborazione tra le due Associazioni, che ne sono state promotrici fin dalla sua prima edizione nel 2005.

L'indagine è condotta, con cadenza annuale, con l'obiettivo di offrire una fotografia dell'occupazione relativamente, tra l'altro²:

- alla struttura per qualifica, genere e tipologia di rapporto di lavoro;
- alla diffusione delle varie forme di flessibilità e quota di lavoratori che ne sono coinvolti³;
- alla composizione dei flussi di lavoratori in entrata e in uscita.

L'utilizzo di un questionario comune (salvo la possibilità, per ogni Associazione territoriale e di categoria, di integrarlo con sezioni ad hoc) offre la possibilità di confronti - settoriali e territoriali - tra dati omogenei. Il questionario - soggetto ad auto compilazione - è somministrato tra febbraio e aprile di ogni anno, e le informazioni raccolte si riferiscono all'anno solare precedente.

L'indagine è riservata alle imprese associate. In caso di "doppio inquadramento"⁴, cioè di adesione a più associazioni territoriali e/o di categoria, l'impresa partecipa all'indagine fornendo solo una volta le informazioni, che poi contribuiscono a determinare sia i risultati nazionali, che quelli territoriali e settoriali. Anche questa è una forma di "semplificazione" (richiesta a gran voce dalle imprese in tutti gli ambiti, anche quello delle analisi statistiche) che contribuisce a ridurre gli oneri di compilazione e aumentare i tassi di risposta.

Alle imprese multilocalizzate è lasciata la scelta di fornire informazioni aggregate, riferite alla totalità delle unità locali presenti sul territorio nazionale, ovvero dati distinti per ciascuno stabilimento.

Il quadro della domanda di lavoro descritto nei paragrafi successivi non è quindi un'astratta rappresentazione statistica, ma è costruito sulla base di reali dati aziendali: per l'industria quelli raccolti dall'Unione Industriale di Torino tra le proprie associate che svolgono attività manifatturiere, per il terziario quelli forniti ad Assolombarda dalle imprese del settore dei Servizi ubicate nell'Area Milanese⁵.

L'anno di riferimento delle informazioni è il 2011.

² Sono oggetto della rilevazione anche gli orari e le assenze dal lavoro, nonché la composizione e la dinamica delle retribuzioni dei lavoratori.

³ Vengono considerate le tre forme di flessibilità: organizzativa, interna ed esterna. La presenza di flessibilità nelle imprese viene descritta attraverso due misure:

- la diffusione, vale a dire la percentuale di imprese - sull'insieme di quelle considerate - dove è presente almeno un lavoratore con la forma contrattuale specificata;
- l'incidenza, cioè la quota di lavoratori della tipologia flessibile indicata sul totale dei lavoratori alle dipendenze.

⁴ Il rischio di duplicazione delle informazioni è eliminato dall'utilizzo di una chiave identificativa che contraddistingue tutte le imprese, ovvero la Partita Iva.

⁵ L'Area Milanese è costituita dalle provincie di Milano, Lodi e Monza Brianza, e rappresenta il territorio di competenza di Assolombarda.

2.1 Il settore Manifatturiero

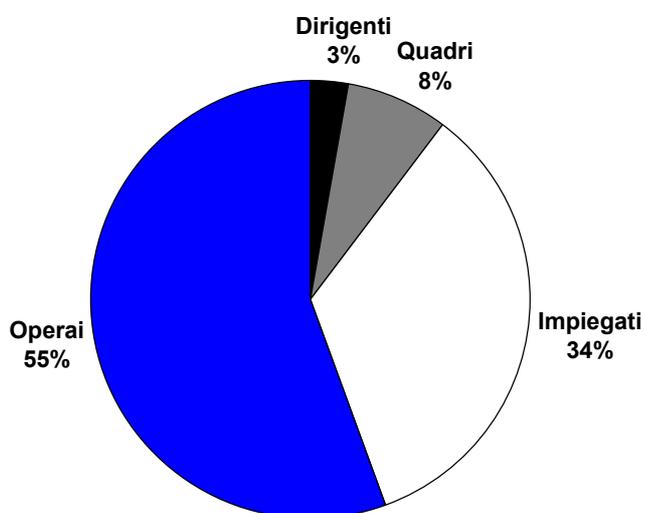
Torino è storicamente caratterizzata da una forte vocazione manifatturiera, grazie alla presenza di eccellenze nei settori industriali a più alto valore aggiunto, alla specializzazione nell'automotive e nell'aerospaziale e alla presenza di poli tecnologici strategici quali il MESAP.

Il sistema economico locale beneficia inoltre di un importante indotto che ha sviluppato la capacità di fornire servizi ed assistenza alle molteplici attività industriali, agevolando l'insediamento delle principali multinazionali dei settori manifatturieri più importanti.

2.1.1 Le caratteristiche qualitative della forza lavoro nell'industria manifatturiera

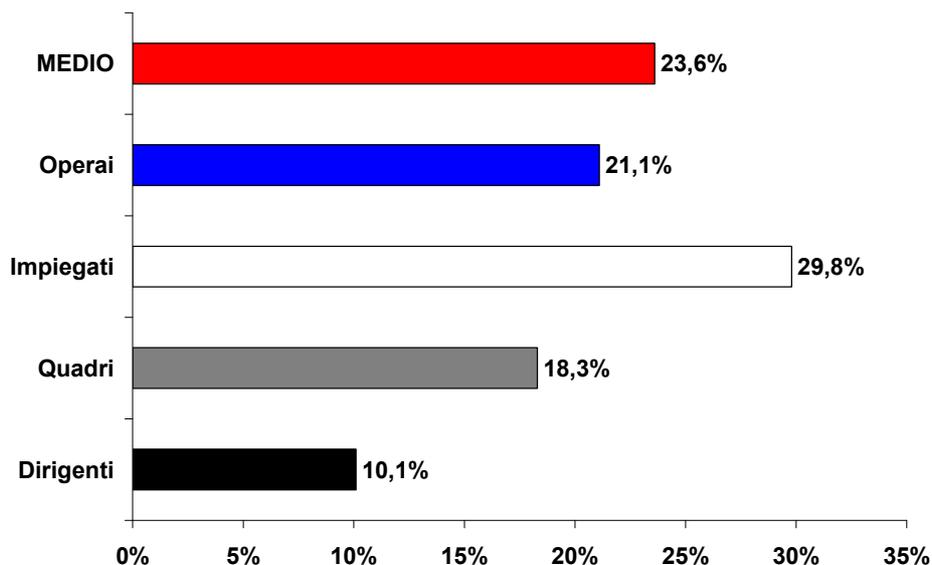
Nel Manifatturiero i lavoratori si concentrano maggiormente tra i cosiddetti "colletti blu" (55%), gli impiegati rappresentano oltre un terzo della forza lavoro, mentre rimane limitata a poco più del 10% la quota di personale direttivo, composto da quadri e dirigenti.

Graf. 2.1 - Struttura per qualifica



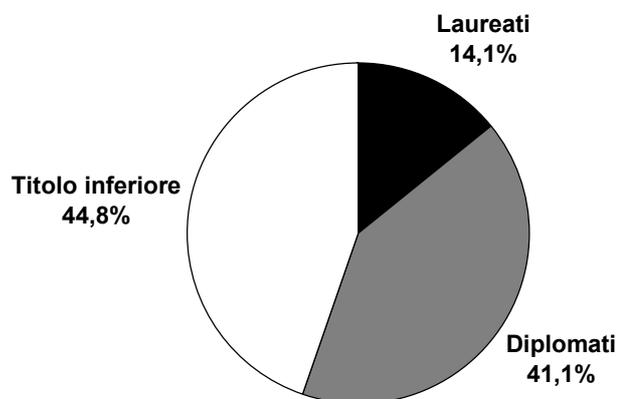
Il tasso di femminilizzazione - cioè la quota di donne sul totale dei dipendenti - in questo comparto è basso, attestandosi al 23,6%: le donne si concentrano soprattutto tra gli impiegati e ne rappresentano circa il 30% della forza lavoro, mentre la loro presenza si riduce nelle qualifiche più elevate.

Graf. 2.2 - Tasso di femminilizzazione



Il livello di scolarizzazione degli occupati nella manifattura torinese è medio basso. La quota di laureati nelle realtà produttive si arresta al 14%, i tecnici diplomati rappresentano il 41% circa degli organici, mentre la maggioranza relativa dei lavoratori (circa il 45%) possiede solo la terza media.

Graf. 2.3 - Struttura per titolo di studio



Nel 2011 quasi 97 dipendenti su 100 nelle imprese manifatturiere era titolare di un contratto a tempo indeterminato. Solo 3 su 10 di questi rapporti di lavoro era a tempo parziale, modalità utilizzata prevalentemente per il personale femminile (88,7%).

Tab. 2.1 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti al 31.12.2011 per tipologia contrattuale

<i>Indeterminato full-time</i>	93,6%
<i>Indeterminato part-time</i>	3,0%
Totale indeterminato	96,6%
Determinato full-time	2,1%
Determinato part-time	0,1%
Inserimento	0,4%
Apprendistato	0,8%
TOTALE DIPENDENTI	100,0%

Nell'organizzazione del lavoro, tuttavia, le imprese si avvalgono di una rosa di contratti - oltre a quello a tempo indeterminato - in grado di favorire una gestione flessibile delle attività.

2.1.2 Utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale

Tab. 2.2 - Presenza delle varie forme di flessibilità

Tipologia contrattuale	Diffusione	Incidenza
Part-time	77,8%	3,1%
Contratto a Termine	56,1%	2,2%
Inserimento	5,3%	0,5%
Apprendistato	21,7%	0,8%
Somministrazione	49,7%	4,5%
Co.co.pro.	54,0%	1,9%

Il part-time è una delle più importanti forme di flessibilità organizzativa che permette di trovare soluzioni condivise per conciliare le esigenze dei dipendenti. Tra le imprese manifatturiere il tempo parziale è molto diffuso e coinvolge il 3% circa del personale alle dipendenze. Solo nell'ultimo anno il 6% dei nuovi ingressi in azienda è avvenuto con un contratto part-time. Normalmente il contratto di lavoro è a tempo indeterminato (97,7% dei casi) e nella maggior parte dei casi interessa il personale femminile.

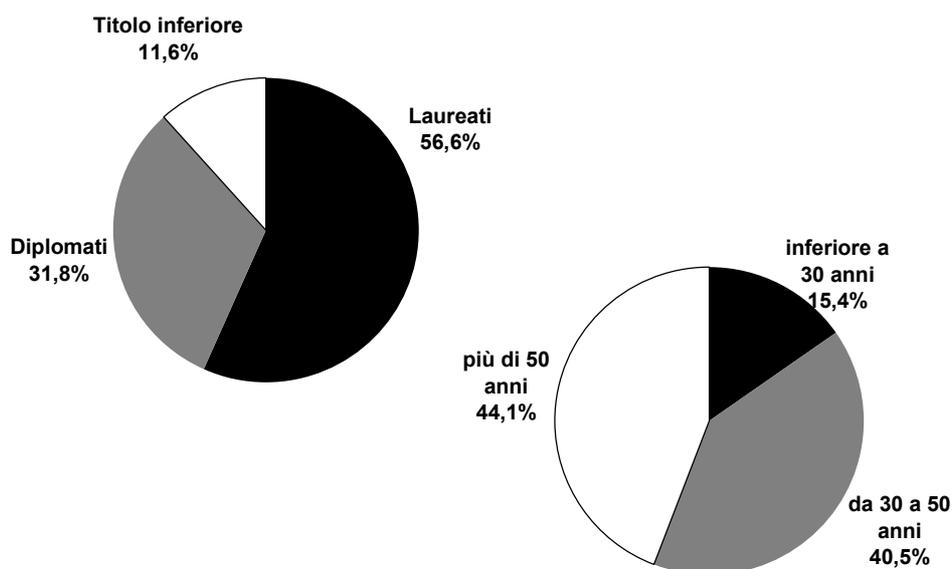
Il contratto a termine, l'inserimento e l'apprendistato rappresentano la flessibilità interna vale a dire rapporti di lavoro alle dipendenze dell'azienda con una durata temporanea che permettono di modulare secondo necessità la forza lavoro. Il 56% delle imprese manifatturiere utilizza il contratto a tempo determinato, per un numero di lavoratori che rappresenta il 2,2% degli organici. L'apprendistato, il principale strumento di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, è presente in poco più di un'impresa su cinque e riguarda solamente lo 0,8% dei dipendenti. L'inserimento, infine, è un contratto molto poco utilizzato dalle imprese manifatturiere (5,3%) e coinvolge una platea residuale di lavoratori.

Le forme di flessibilità esterna sono quelle che riguardano lavoratori non alle dirette dipendenze dell'impresa. Le più utilizzate sono quelle dei contratti a progetto e della somministrazione a termine (ex interinale). In quest'ultimo caso i lavoratori sono assunti dall'agenzia di somministrazione, la quale stipula un contratto di natura commerciale con l'impresa utilizzatrice.

Ricorrono alle collaborazioni a progetto oltre la metà delle aziende manifatturiere (54%), le quali, con questa forma di flessibilità, reperiscono dal mercato professionalità specifiche e per tempi definiti. A dimostrazione di tale specificità delle risorse ricercate, i dati mostrano che i co.co.pro rappresentano⁶ una quota di lavoro pari all'1,9% dei dipendenti.

Quasi 6 collaboratori su 10 sono laureati, ma anche la quota di tecnici diplomati - pari ad un terzo - è elevata. La classe di età più numerosa è quella degli ultra cinquantenni, mentre la fascia più giovane pesa meno di un sesto sul totale.

Graf. 2.4 - Composizione dei Co.co.pro per titolo di studio ed età



Per quanto riguarda la somministrazione, circa il 50% delle imprese manifatturiere vi hanno fatto ricorso, impiegando un numero di lavoratori che, rispetto al totale degli organici alle dipendenze, raggiunge il 4,5%. Si tratta pertanto della forma di flessibilità contrattuale con il maggior peso per le aziende dell'industria.

Nel 2011 ogni "missione" è durata mediamente 1.031 ore, vale a dire poco più di 7 mesi, a testimonianza della continuità del rapporto di lavoro per gli interinali.

Di seguito, in sintesi, sono rappresentate le tendenze delle forme di flessibilità nel Manifatturiero dal 2010 al 2011.

	Incidenza	Diffusione
Part-time	▲	▲
Determinato	▲	▲
Inserimento	▲	▲
Apprendistato	▼	▼

Nel biennio è cresciuto l'utilizzo di tutte le forme di flessibilità ad eccezione dell'apprendistato. La riduzione della principale forma di ingresso dei giovani conferma da un lato la complessità della

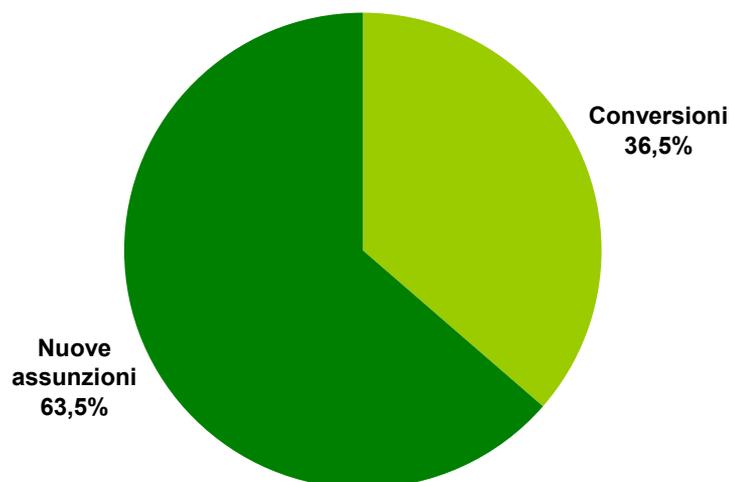
⁶ Al fine di rendere confrontabili i dati relativi all'incidenza delle forme di flessibilità, la quota di collaboratori - così come, di seguito, quella di lavoratori somministrati - è misurata rispetto al totale degli addetti alle dipendenze dirette dell'impresa, anche se collaboratori e lavoratori somministrati, ovviamente, non ne fanno parte.

normativa riguardante questo istituto contrattuale e dall'altro la profonda crisi occupazionale che ha colpito le nuove generazioni di lavoratori dove la disoccupazione è superiore al 25%.

2.1.3 Le trasformazioni a tempo indeterminato: i tassi di conversione

I contratti flessibili sono sovente oggetto di trasformazione in contratti a tempo indeterminato: la misura in cui ciò avviene dipende dalle esigenze organizzative delle imprese. Nel 2011 le imprese manifatturiere torinesi hanno fatto ricorso al "mercato interno" nel 36,5% dei casi di assunzioni a tempo indeterminato. I minori tempi di inserimento, la conoscenza dei lavoratori e l'abbattimento dei costi di formazione rappresentano un indubbio vantaggio a favore di coloro i quali avevano già avuto rapporti con l'impresa.

Graf. 2.5 - Mercato interno vs. mercato esterno



Oltre la metà delle conversioni avvenute lo scorso anno riguardano occupati con contratto a termine, il 25% ha interessato apprendisti e quasi l'11% lavoratori in inserimento.

I dati raccolti dall'indagine hanno consentito di calcolare il tasso di trasformazione a tempo indeterminato dei contratti temporanei in essere al 31/12 dell'anno precedente. Questo indicatore rappresenta in buona sostanza la probabilità per un lavoratore a termine di veder trasformato a tempo indeterminato il proprio rapporto di lavoro, nella stessa azienda e nell'arco dei 12 mesi successivi⁷.

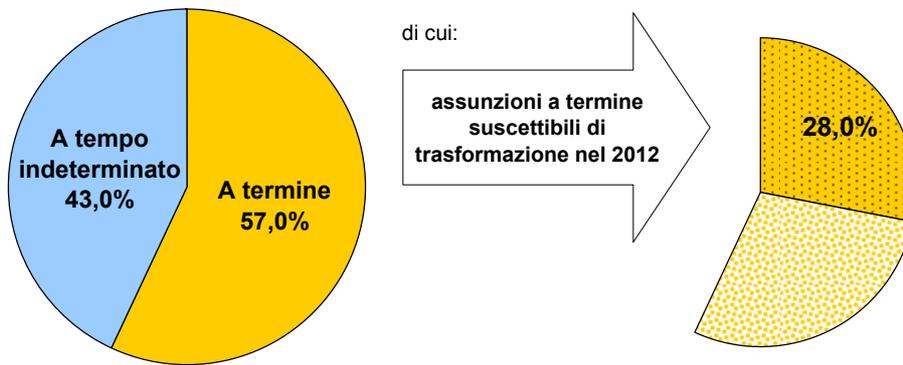
L'evidenza dei dati che si riferiscono alla Manifattura torinese mostra che il 49,3% dei dipendenti a termine (al netto degli apprendisti) risulta essere stato confermato a tempo indeterminato nel corso dell'anno. La percentuale rilevata per ogni singola forma contrattuale varia tra il 51% dell'inserimento al 49% del contratto a termine. Più basse sono state le trasformazioni riguardanti lavoratori in somministrazione (3,2%) e collaboratori (3,3%).

In definitiva nel 2011 ogni 100 assunzioni fatte dalle imprese manifatturiere, 43 sono avvenute direttamente a tempo indeterminato. Per i rimanenti 57 neo assunti dal mercato, una successiva stabilizzazione è ipotizzabile in 28 casi. Complessivamente quindi ogni 100 posti di lavoro creati nell'industria, 71 hanno (o sono destinati ad acquisire) natura stabile.

⁷ Il tasso di conversione può essere interpretato come stima della possibilità di stabilizzare il rapporto di lavoro: l'ipotesi sottintesa è ovviamente che la percentuale rimanga invariata anche per l'anno successivo.

Graf. 2.6 - Stabilità e stabilizzazione dei posti di lavoro creati nel 2011

ASSUNZIONI 2011



2.2 Il settore dei Servizi

L'Area Milanese, costituita dalle provincie di Milano, Lodi e Monza Brianza, è un polo di eccellenza dei Servizi alle imprese, grazie alla presenza di un tessuto produttivo molto dinamico nel quale industria e terziario interagiscono positivamente.

In questo territorio sono presenti imprese leader in importanti comparti del terziario, quali:

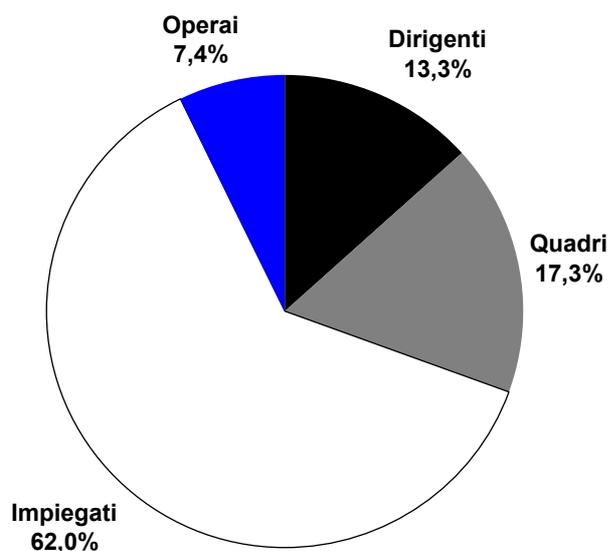
- sanità-salute;
- media e editoria;
- Information Technology;
- finanza e assicurazioni;
- consulenza di direzione e organizzazione aziendale;
- marketing - ricerche di mercato - pubblicità - relazioni pubbliche.

Il sistema economico locale rimane a forte vocazione industriale, ma la componente manifatturiera è in gran parte rappresentata da imprese multinazionali che scelgono di localizzare nell'area i loro *headquarters*, decentrando le sedi più strettamente produttive in aree del Paese meno urbanizzate.

2.2.1 Le caratteristiche qualitative della forza lavoro nel settore

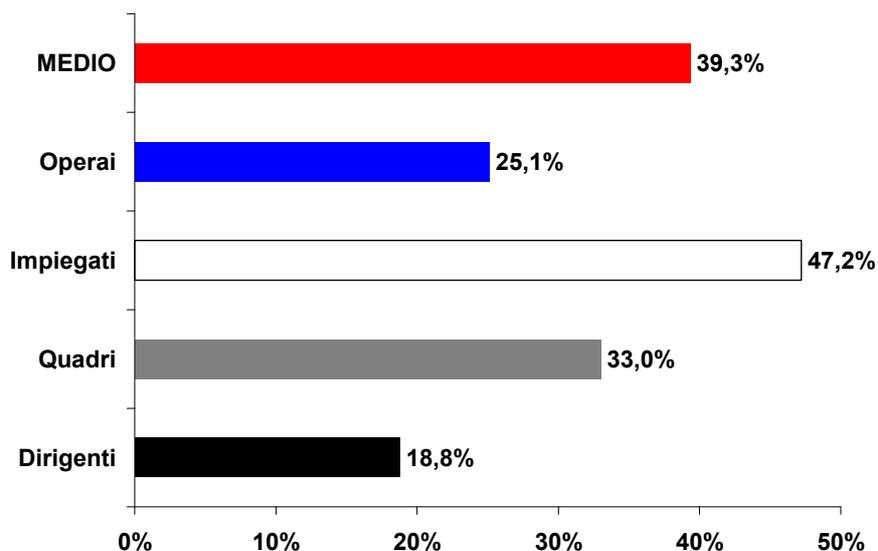
Nel settore dei Servizi i lavoratori si concentrano quasi essenzialmente tra i cosiddetti "colletti bianchi" (93%), in particolare tra gli impiegati (62%).

Graf. 2.7 - Struttura per qualifica



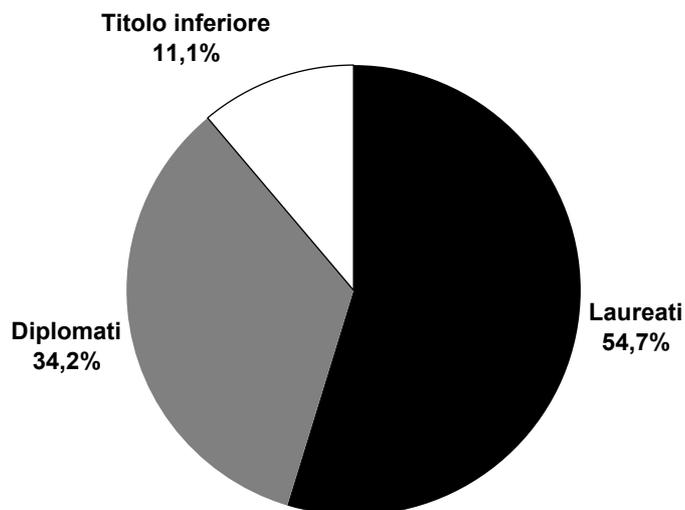
Il tasso di femminilizzazione in questo comparto è particolarmente elevato, sfiorando il 40%: le donne si concentrano soprattutto tra gli impiegati, ma raggiungono quote di tutto rispetto anche nelle qualifiche a maggior contenuto professionale, cioè tra i quadri (33%) e tra i dirigenti (19%).

Graf. 2.8 - Tasso di femminilizzazione



Un altro elemento che contraddistingue il settore è l'elevato grado di scolarità della forza lavoro: quasi il 90% dei lavoratori possiede un diploma di maturità o una laurea, e questi ultimi incidono per il 55%.

Graf. 2.9 - Struttura per titolo di studio



La Tab. 2.2 riporta la composizione della forza lavoro alle dipendenze per tipologia di contratto.

Tab. 2.2 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti al 31.12.2011 per tipologia contrattuale

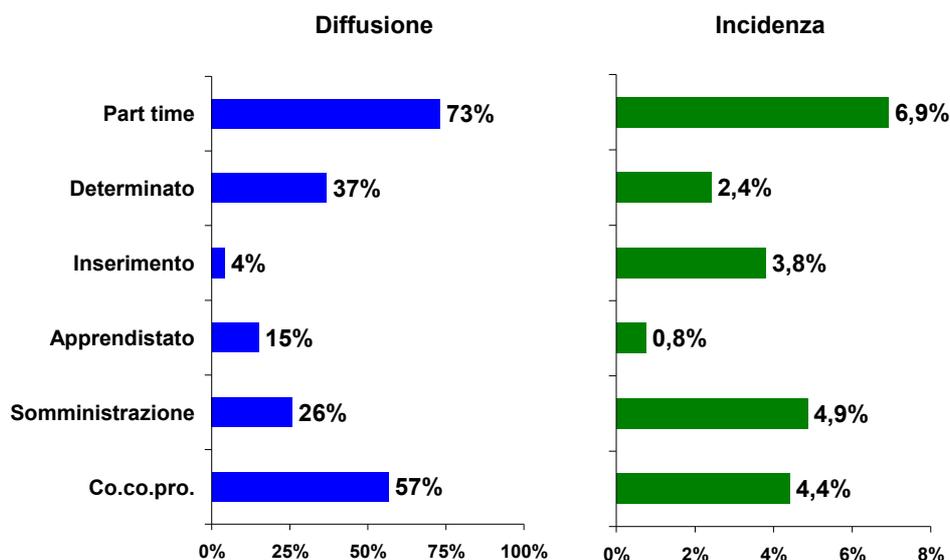
<i>Indeterminato full-time</i>	86,3%
<i>Indeterminato part-time</i>	6,8%
Totale indeterminato	93,0%
Determinato full-time	2,3%
Determinato part-time	0,1%
Inserimento	3,8%
Apprendistato	0,8%
TOTALE DIPENDENTI	100,0%

Gli occupati a tempo indeterminato rappresentano quindi più del 90% degli addetti alle dipendenze.

2.2.2 La presenza delle varie forme di flessibilità

Il Graf. 2.10 sintetizza la presenza delle varie forme di flessibilità nel settore dei Servizi:

Graf. 2.10 - Presenza delle varie forme di flessibilità



Tra le imprese che offrono servizi, il part-time è una delle forme di flessibilità più utilizzata: vi ricorre il 73% delle aziende, ed è coinvolto complessivamente circa il 7% del personale alle dipendenze.

Le imprese possono assumere personale part-time sia con contratto a tempo indeterminato sia con contratto a tempo determinato: la quasi totalità di questi lavoratori ha un contratto a tempo indeterminato.

Inoltre, è nettamente prevalente la componente femminile. Non è un caso: il part-time, infatti, fornisce soprattutto alle donne l'opportunità di organizzare il tempo tra il lavoro e le esigenze familiari. Anche le imprese ne traggono un beneficio, avendo la possibilità di trattenere personale spesso già formato e operativo.

Il fatto che il rapporto di lavoro sia di norma permanente consente di considerare il part-time un concreto strumento di conciliazione vita-lavoro a disposizione delle donne, a cui sono

tradizionalmente affidati compiti di cura del nucleo familiare. E in questo modo si ha l'indubbio vantaggio di favorire la crescita dell'occupazione femminile, storico problema nel nostro Paese.

Rientrano tra le forme di flessibilità interna il contratto a tempo determinato (full-time e part-time), il contratto di inserimento e il contratto di apprendistato.

In questo caso la flessibilità è assicurata dalla durata del contratto: ciascuna di queste tipologie contrattuali prevede, infatti, una data di scadenza, quando il rapporto di lavoro cessa, il contratto può essere prorogato o trasformato in altre forme contrattuali. E' "interna" poiché i lavoratori sono direttamente alle dipendenze dell'azienda.

Sono quasi il 37% le imprese dei Servizi che si avvalgono di personale a tempo determinato, per un numero di lavoratori che rappresenta il 2,4% degli organici alle dipendenze.

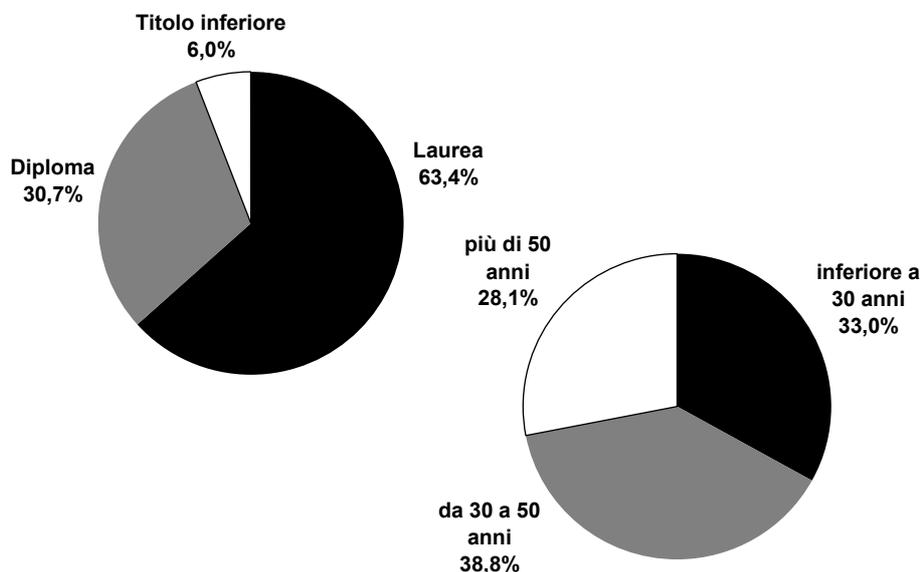
Rispetto al contratto a tempo determinato, il contratto di inserimento è molto meno diffuso tra le imprese che operano nel settore dei Servizi (solo il 4%), ma riguarda una quota sensibilmente superiore di dipendenti: il 3,8% del totale in organico.

Infine l'apprendistato: prezioso strumento di accesso al mercato del lavoro per i giovani, è una forma contrattuale utilizzata dal 15% delle imprese del comparto e riguarda lo 0,8% dei dipendenti.

Tra le forme di **flessibilità esterna**, ricorrono alle collaborazioni a progetto più della metà delle imprese dei Servizi (57%), per un numero di collaboratori che - commisurato al numero di dipendenti⁸ - rappresenta una percentuale pari al 4,4%. Si tratta quindi della forma di flessibilità più diffusa dopo il part-time.

I due terzi dei collaboratori sono laureati, ma è considerevole anche la quota di diplomati (tre su dieci). Se si distribuiscono i collaboratori lungo l'asse delle età, la classe più numerosa è quella dei 30-50enni, mentre si osserva che la fascia più giovane rappresenta un terzo dei co.co.pro.

Graf. 2.11 - Composizione co.co.pro. per età e titolo di studio



⁸ Al fine di rendere confrontabili i dati relativi all'incidenza delle forme di flessibilità, la quota di di collaboratori - così come, di seguito, quella di lavoratori interinali - è misurata rispetto al totale degli addetti alle dipendenze dirette dell'impresa, anche se collaboratori e lavoratori somministrati, ovviamente, non ne fanno parte.

Infine, il lavoro in somministrazione: nel 2011 l'hanno utilizzato il 26% delle imprese del comparto dei Servizi, impiegando un numero di lavoratori che - rispetto al totale degli organici alle dipendenze - raggiunge il 4,9%.

In media, nel 2011 ogni "missione" è durata circa 750 ore, poco meno della metà di quelle prestate in un anno da un lavoratore a tempo pieno⁹: un dato che indica una certa continuità del rapporto di lavoro per gli ex interinali.

Una forma di flessibilità poco utilizzata è lo staff leasing, ovvero il lavoro somministrato a tempo indeterminato. Solo il 2% delle imprese dei Servizi che nel 2011 vi hanno fatto ricorso.

Di seguito, in sintesi, sono rappresentate le tendenze delle forme di flessibilità, dal 2010 al 2011.

	Incidenza	Diffusione
Part-time	▲	▲
Determinato	▼	▼
Inserimento	▲	▼
Apprendistato	▲	▲

E' aumentato l'utilizzo del part-time e del contratto di apprendistato, sia per diffusione che per incidenza. Si è ridotto il numero di imprese che ha fatto ricorso al contratto di inserimento, ma è cresciuto il numero di lavoratori con tale contratto.

Infine, nel 2011 si è ridotto l'utilizzo del contratto a tempo determinato, sia per diffusione che per incidenza dei lavoratori interessati.

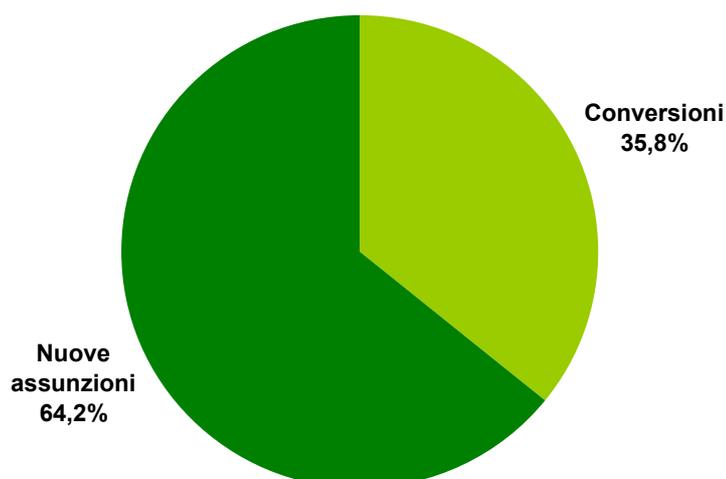
2.2.3 Le trasformazioni a tempo indeterminato: il tasso di conversione

I contratti flessibili sono spesso oggetto di trasformazione in contratti a tempo indeterminato: i lavoratori in organico con contratto diverso da quello a tempo pieno e indeterminato costituiscono infatti una sorta di "mercato interno" dal quale l'impresa può attingere in alternativa al "mercato esterno" (le nuove assunzioni) qualora tra le risorse già presenti in azienda possedessero le competenze ricercate.

Sul totale delle assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel 2011 nel settore dei Servizi, solo nei due terzi dei casi si è trattato di risorse reperite sul mercato esterno, mentre un'assunzione su tre in realtà è consistita in una trasformazione ("conversione") da contratto in forma flessibile (tempo determinato, inserimento, apprendistato, somministrazione, co.co.pro.) in contratto a tempo indeterminato.

⁹ Convenzionalmente stabilita in 1.700 ore annue.

Graf. 2.12 - Mercato interno vs. mercato esterno



Le informazioni raccolte dall'indagine consentono di misurare il tasso di conversione¹⁰, vale a dire l'incidenza percentuale dei contratti flessibili convertiti a tempo indeterminato nel corso dell'anno sul totale di quelli in essere all'inizio del periodo.

Nei Servizi sono stati convertiti a tempo indeterminato più della metà dei contratti di inserimento negli organici delle imprese a inizio 2011, e ben oltre un terzo dei contratti a tempo determinato e di apprendistato: mediamente, il tasso di conversione delle forme di flessibilità interna è risultato del 45%.

La trasformazione del rapporto di lavoro ha interessato anche le forme di flessibilità esterna, per le quali i dati resi disponibili dall'indagine¹¹ consentono solo una stima del tasso di conversione: lavoratori in somministrazione e collaboratori a progetto vedono più raramente trasformarsi il loro rapporto di lavoro, rispettivamente in un caso su dieci e in uno su venti.

Nel 2011, nel settore dei Servizi le assunzioni alle dipendenze effettuate con contratti a termine (a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato) hanno rappresentato il 45% di quelle totali. Applicando il tasso di conversione (45%) agli ingressi con contratto a termine, si attende una futura trasformazione a tempo indeterminato per il 20% dei contratti (Graf. 2.13).

In sintesi, ogni 100 assunzioni 55 sono avvenute direttamente con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; per i rimanenti 45 nuovi assunti è ipotizzabile una successiva trasformazione a tempo indeterminato in 20 casi.

¹⁰ Vedi nota 7.

¹¹ Viene rilevato il numero di trasformazioni, ma non la consistenza di inizio periodo.

Graf. 2.13 - Stabilità e “stabilizzazione” dei posti di lavoro creati nel 2011

ASSUNZIONI 2011



2.3 Com'è composta la forza lavoro nelle nostre imprese?

Le informazioni sulle caratteristiche degli organici, rilevate dall'Indagine Confindustria sul mercato del lavoro, consentono di cogliere significative differenze nella composizione della forza lavoro nel settore Manifatturiero (esaminato nel torinese, cuore dell'industria italiana) e nel settore dei Servizi (analizzato nell'Area Milanese, dove si concentrano le eccellenze del terziario del nostro Paese).

La più evidente è quella legata alla struttura per qualifica: le esigenze legate alla produzione di beni richiedono la presenza di un'ampia componente operaia (che nell'industria arriva a pesare oltre il 55% del totale degli organici), mentre le professionalità necessarie per l'offerta di servizi sono principalmente quelle di natura impiegatizia (nel terziario 6 dipendenti su 10 sono impiegati). Da queste diverse specificità discendono sostanziali differenze di natura qualitativa (in termini di femminilizzazione e scolarità della forza lavoro) e organizzativa (per quanto riguarda l'utilizzo delle diverse forme di flessibilità).

Il personale femminile - che trova impiego soprattutto nelle mansioni di concetto ed è meno utilizzato nelle attività più strettamente produttive - pesa quasi per il 40% sugli organici dei Servizi, quasi il doppio dell'incidenza che si registra nelle realtà manifatturiere.

Sul fronte della scolarità, nel terziario - che fa ampio ricorso a professionalità ad elevata intensità di conoscenza - il peso dei laureati tra i dipendenti sfiora il 55%, mentre nelle realtà industriali la loro incidenza rimane sotto il 15%.

Le differenze organizzative sono particolarmente importanti in questa analisi dedicata agli effetti della Riforma, perché hanno ricadute sul diverso utilizzo delle forme di flessibilità.

Un aspetto unisce due settori peraltro così diversi: il contratto "normale" rimane quello a tempo pieno e indeterminato, che interessa intorno al 95% dei lavoratori alle dipendenze.

Sotto altri punti di vista le differenze sono invece significative.

Per il ricorso alla flessibilità organizzativa, ad esempio: il part-time è particolarmente utilizzato in un settore, come quello dei Servizi, dove le donne sono una componente più numerosa e attenta alla conciliazione vita-lavoro.

Anche per quanto riguarda l'utilizzo della flessibilità esterna (quella relativa a forme contrattuali non alle dipendenze), le imprese manifatturiere e dei Servizi mostrano esigenze diverse. La somministrazione a tempo determinato (ex interinale) è particolarmente apprezzata nelle organizzazioni che producono beni: infatti, vi ricorre più della metà delle imprese industriali e le "missioni" hanno una durata più lunga. Nell'offerta di servizi un ruolo importante rivestono, invece, i co.co.pro., che rappresentano una quota consistente della forza lavoro a disposizione delle aziende del terziario.

Infine, flessibilità non fa rima con precarietà: quantomeno nel settore privato - Manifatturiero o Servizi - che trova rappresentanza nell'Unione Industriali di Torino e in Assolombarda, più di un terzo delle assunzioni avviene attraverso il canale della conversione/trasformazioni di contratti flessibili in contratti a tempo indeterminato.

Questo flusso di assunzioni dal "mercato interno" all'azienda assicura la conversione di una quota di contratti flessibili stimata tra il 45% nei Servizi e il 50% nell'industria.

3 L'utilizzo della flessibilità nelle imprese

L'utilizzo della flessibilità nelle imprese, come emerge dall'analisi strutturale condotta annualmente dall'Unione Industriale di Torino e da Assolombarda attraverso la comune Indagine sul mercato del lavoro, assume modalità che sono strettamente correlate all'attività svolta. Si osservano differenze di un certo rilievo, che non consentono di considerare il fenomeno in termini generali con riferimento al mondo delle imprese.

La specificità settoriale è stata considerata dall'Unione di Torino e da Assolombarda nel momento in cui hanno deciso di ascoltare la voce delle imprese associate, in merito all'impatto della Legge 92/2012 (Riforma del mercato del lavoro) sull'organizzazione aziendale.

Le informazioni sui contratti in qualche modo interessati da modifiche della normativa sono state quindi raccolte sia nelle realtà dedite alla produzione di beni, sia in quelle impegnate nella vendita di servizi.

Le tipologie contrattuali esaminate sono nove, e precisamente:

- contratto a termine
- contratto di inserimento
- contratto di apprendistato
- contratto di somministrazione
- collaborazioni a progetto
- associazione in partecipazione
- lavoro occasionale
- lavoro intermittente
- partite Iva.

La rilevazione è stata condotta nell'autunno 2012, a qualche mese quindi dall'inizio dell'operatività delle norme, con la possibilità di derivare una serie di primi riscontri oggettivi; sono stati raccolti i dati e le valutazioni di quasi 300 imprese, con più di 81.000 lavoratori alle dipendenze a fine giugno 2012.

Nei seguenti paragrafi è descritto il quadro della situazione (aggiornato al momento dell'entrata in vigore della legge, a fine giugno 2012) nel Manifatturiero - quale emerge dai dati forniti dalle 150 aziende torinesi del settore (per 35.000 dipendenti) - e nel terziario - rappresentato da 149 imprese milanesi - (per 46.000 dipendenti), che offrono servizi di vario tipo.

3.1 Il settore Manifatturiero

Sebbene i lavoratori a tempo indeterminato delle imprese intervistate siano il 96% dei dipendenti, ben il 95% delle aziende utilizza almeno una di tali forme contrattuali. Pertanto solo 5 su 100 di esse, in linea teorica, non sono interessate dagli effetti della Riforma oggetto di analisi.

Sulla base dei risultati riportati nella Tab. 3.1, le forme contrattuali più diffuse sono il contratto a termine, utilizzato da oltre 8 aziende su 10, il lavoro a progetto e la somministrazione (6 su 10 circa). Seguono l'apprendistato e le partite Iva, mentre poco diffuse risultano le altre tipologie esaminate.

Tab. 3.1 Incidenza e diffusione tipologie contrattuali

Forma contrattuale	Diffusione	Incidenza
Contratto a termine	82,0%	2,9%
Contratto d'inserimento	35,3%	0,1%
Apprendistato	49,3%	1,2%
Somministrazione	59,3%	3,1%
Lavoro a progetto	60,7%	0,6%
Associati in partecipazione	20,0%	0,01%
Lavoro occasionale	28,7%	0,02%
Lavoro intermittente	27,3%	0,1%
Partita Iva	43,3%	0,4%
Totale	94,7%	8,3%

In termini di incidenza percentuale sul totale dei lavoratori dipendenti, il contratto a termine e l'apprendistato pesano rispettivamente per il 2,9% e l'1,9%. La tipologia più rilevante sotto questo aspetto è la somministrazione, la quale ha un'incidenza sulla forza lavoro del 3,1%. Tutte le altre forme di flessibilità esaminate hanno invece peso marginale se rapportato al totale degli addetti del campione. Complessivamente, nel settore Manifatturiero i contratti flessibili equivalgono all'8,3% dei lavoratori dipendenti.

Appare opportuno sottolineare nuovamente come varia l'impatto della Riforma del mercato del lavoro in funzione della dimensione delle imprese. Per le aziende sotto i 50 dipendenti, circa un terzo del campione, l'incidenza percentuale dei contratti flessibili è molto elevata. Mediamente essa sfiora il 18%, con punte superiori al 60% della forza lavoro. Per queste imprese le novità della Legge 92/2012 avranno un impatto molto considerevole.

Concentrando ancora l'attenzione sulla flessibilità interna, il contratto a termine riguarda il 7% dei dipendenti, l'apprendistato l'1,7% mentre l'inserimento viene utilizzato molto raramente. Sul versante della flessibilità esterna, la forma più utilizzata sono le partite Iva (3,4%), seguite dalla somministrazione (2,9%) e dal lavoro a progetto (1,9%); marginali risultano invece le altre tipologie contrattuali esaminate (Tab. 3.2).

Passando ad analizzare la situazione delle società di maggiori dimensioni, esse ricorrono molto meno alle forme di flessibilità gestionale oggetto di indagine. Mediamente, solo il 7,9% degli organici nel complesso interessano lavoratori non a tempo indeterminato, con punte intorno al 30% per le imprese più piccole.

Per quanto riguarda la flessibilità interna, il contratto a termine riguarda il 2,7% dei dipendenti, l'apprendistato l'1,1%, mentre anche in questo caso l'inserimento viene utilizzato molto raramente. Sul versante della flessibilità esterna, la forma più utilizzata è la somministrazione (3,1%), seguita a distanza dal lavoro a progetto (0,5%); marginali risultano invece le altre tipologie contrattuali esaminate (Tab. 3.2).

Tab. 3.2 Incidenza tipologie contrattuali per dimensione aziendale

Forma contrattuale	< 50 dipendenti	≥ 50 dipendenti
Contratto a termine	7,0%	2,7%
Contratto d’inserimento	0,1%	0,1%
Apprendistato	1,7%	1,1%
Somministrazione	2,9%	3,1%
Lavoro a progetto	1,9%	0,5%
Associati in partecipazione	0,1%	0,01%
Lavoro occasionale	0,1%	0,02%
Lavoro intermittente	0,6%	0,1%
Partita IVA	3,4%	0,3%
Totale	17,9%	7,9%

3.2 Il settore dei Servizi

Le forme contrattuali oggetto di analisi sono presenti - complessivamente - nell’87% delle imprese del settore, con un ventaglio che va da una sola fino a un massimo di 5 diverse tipologie. Un primo risultato del sondaggio, quindi, è che solo il 13% delle aziende - quelle cioè che non ricorrono a nessuno dei contratti elencati - non subisce effetti dalla Riforma (almeno in linea teorica).

I contratti più diffusi sono il contratto a termine e il lavoro a progetto (Tab. 3.3), utilizzati da circa la metà delle imprese (rispettivamente, 6 imprese su 10 e 4 imprese su 10). Seguono per importanza partita Iva, apprendistato, contratto di somministrazione, che interessano tra il 26 % e il 31% delle imprese. Scarsamente diffusi (sono stati segnalati da meno del 10% dei rispondenti) risultano invece le altre forme, vale a dire il lavoro intermittente, il contratto di inserimento, il lavoro occasionale e accessorio, gli associati in partecipazione.

Tab. 3.3 Incidenza e diffusione tipologie contrattuali

Forma contrattuale	Diffusione	Incidenza
Contratto a termine	61,1%	6,0%
Contratto d’inserimento	6,7%	0,2%
Apprendistato	25,5%	1,9%
Somministrazione	27,5%	2,5%
Lavoro a progetto	42,3%	0,8%
Associati in partecipazione	1,3%	0,0%
Lavoro occasionale	4,7%	0,0%
Lavoro intermittente	4,7%	0,1%
Partita IVA	31,5%	1,3%
Totale	86,6%	12,8%

L’intensità di utilizzo è misurata dall’incidenza, cioè dal rapporto tra i lavoratori con uno dei contratti presi in esame sul totale degli addetti alle dipendenze.

La graduatoria non si discosta molto dalla precedente. Più di tutti incide il contratto a termine (6 lavoratori ogni 100 dipendenti), seguito dall’apprendistato (2 ogni 100), dal lavoro in somministrazione (2 ogni 100) e dalla partita Iva (1 ogni 100): per le altre tipologie contrattuali l’incidenza è inferiore alla soglia dell’1%.

L'analisi è stata condotta osservando la presenza di lavoratori con queste forme contrattuali tra le imprese di minor dimensione (fino a 50 dipendenti) e tra quelle più grandi (almeno 50 dipendenti). Infatti, l'incidenza rilevata per il primo gruppo (25,8%) supera quella delle imprese più grandi (12,4%).

Per alcune imprese di minor dimensione (Tab. 3.4), l'incidenza dei lavoratori con le forme contrattuali esaminate supera il 50%: sono queste le realtà su cui la Legge 92/2012 avrà il maggiore impatto in termini di organizzazione del lavoro e strategie di assunzione.

Tab. 3.4 Incidenza tipologie contrattuali per dimensione aziendale

Forma contrattuale	< 50 dipendenti	≥ 50 dipendenti
Contratto a termine	5,0%	6,0%
Contratto d'inserimento	0,2%	0,2%
Apprendistato	2,3%	1,9%
Somministrazione	1,9%	2,5%
Lavoro a progetto	7,4%	0,6%
Associati in partecipazione	0,2%	0,0%
Lavoro occasionale	0,2%	0,0%
Lavoro intermittente	2,6%	0,1%
Partita Iva	6,2%	1,1%
Totale	25,8%	12,4%

3.3 Quante imprese sono toccate dalla Riforma? E in che misura?

Le imprese potenzialmente interessate dalla Riforma sono molte.

Le forme contrattuali oggetto di analisi risultano infatti presenti - complessivamente - nell'87% delle imprese dei Servizi e nel 95% di quelle manifatturiere, con un ventaglio che va da una sola fino ad un massimo di 6 diverse tipologie. Un primo risultato dello studio, quindi, evidenzia che le imprese "immuni" alla Riforma, almeno in linea teorica, sono il 13% nei Servizi ed il 5% nel Manifatturiero.

I contratti più diffusi in tutti i comparti sono il tempo determinato e il lavoro a progetto. Nel Manifatturiero hanno un elevato peso anche la somministrazione e l'apprendistato (50-60%). Nei Servizi, invece, partite Iva, apprendisti e somministrati interessano tra il 26% ed il 31% delle imprese.

In termini di incidenza sugli organici i contratti flessibili pesano poco: equivalgono in media all'8,3% del totale dei lavoratori dipendenti nel Manifatturiero ed al 12% circa nei Servizi.

Il contratto che riguarda il maggior numero di lavoratori è quello a termine, sia nei Servizi sia nel Manifatturiero. In quest'ultimo comparto la sua rilevanza (3%) è simile a quella che si riscontra per la somministrazione, che nei Servizi pesa per il 2% sul totale dei lavoratori.

Anche gli apprendisti rappresentano il 2%, tanto nell'industria quanto nei Servizi.

Tutte le altre tipologie contrattuali risultano poco diffuse: contratti di inserimento, associazione in partecipazione, lavoro occasionale, lavoro intermittente sono presenti in una percentuale di variabile tra il 10% ed il 30% delle imprese che hanno risposto.

Non solo, ma queste forme sono anche scarsamente utilizzate, con un'incidenza molto inferiore all'1% del personale.

Appare opportuno sottolineare che gli effetti della la Legge 92/2012 variano anche in funzione delle dimensioni aziendali. In particolare, il peso dei contratti flessibili nelle imprese più piccole può

superare il 50-60% dei dipendenti. In queste realtà le novità introdotte dalla Riforma avranno pertanto un maggiore impatto in termini di organizzazione del lavoro e strategie di assunzione.

4 Gli effetti della Riforma sulle strategie di assunzione

Dal sondaggio condotto tra le imprese sono molte quelle potenzialmente interessate dalla Riforma in quanto utilizzano qualcuna delle forme di flessibilità per le quali è cambiata la normativa, anche se - in concreto - la questione coinvolge un numero molto limitato di addetti.

Ma quali sono i cambiamenti introdotti in pratica dalla Riforma? Quali le “contromisure” che le imprese intendono adottare (o hanno già adottato nei primi mesi di funzionamento della legge)?

Nei successivi paragrafi sono riportate, per ciascuna delle nove forme contrattuali interessate, le indicazioni raccolte in merito all’impatto sulle strategie di assunzione, se queste cioè trovano sostanziale conferma ovvero si orienteranno verso tipologie contrattuali diverse, e quali.

4.1 Il contratto a termine

Il contratto a termine rappresenta la forma contrattuale più diffusa tra le **imprese manifatturiere** (82%).

Le novità introdotte dalla Riforma non determineranno cambiamenti sostanziali per il 56% delle aziende manifatturiere (Tab. 5.1). La quota residua modificherà le proprie strategie, aumentandone il ricorso nel 5% dei casi. Circa un quarto delle imprese diminuirà l’utilizzo di tale forma di flessibilità, mentre oltre il 15% ricorrerà a forme alternative, individuando la somministrazione (63%) quale soluzione preferita.

Analizzando le risposte in funzione delle dimensioni aziendali, si osserva che nelle imprese più piccole l’invarianza delle strategie è dichiarata dal 75% del campione, mentre il restante 25% ridurrà l’utilizzo del contratto a tempo determinato ovvero lo sostituirà con la somministrazione.

Tra le imprese più grandi solo il 48% ritiene di non dover cambiare le proprie strategie di assunzione, mentre sale nel complesso la percentuale di aziende che diminuirà il numero di contratti a termine ovvero che utilizzerà come alternativa la somministrazione.

Il contratto a termine rappresenta la forma contrattuale più diffusa tra le **imprese dei Servizi** (61%) e anche quella con maggiore incidenza (6%). Le novità introdotte dalla Riforma non determineranno cambiamenti sostanziali per il 60% delle aziende dei Servizi (Tab. 5.1). La quota residua modificherà le proprie strategie, aumentandone il ricorso nel 6% dei casi. Poco meno di un terzo delle imprese diminuirà l’utilizzo di tale forma di flessibilità, mentre il 7% ricorrerà a forme alternative.

Nelle imprese più piccole l’invarianza delle strategie è dichiarata dal 55% del campione, mentre il restante 35% ridurrà l’utilizzo del contratto a tempo determinato.

Tra le imprese più grandi il 62% ritiene di non dover cambiare le proprie strategie di assunzione, mentre oltre un quarto diminuirà il numero di contratti a termine.

4.2 Il contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è sempre stata una tipologia poco utilizzata dalle **imprese manifatturiere**, il suo peso è infatti marginale (0,1%). Proprio per questo motivo, il fatto che a partire dal 2013 cesserà di esistere non determina cambiamenti per la maggioranza delle aziende (Tab. 5.2). Le altre imprese dichiarano invece che utilizzeranno, quale alternativa, prevalentemente l’apprendistato (56%), a testimonianza che i pochi contratti di inserimento venivano attivati con giovani risorse. Le risposte non cambiano molto se si scompone il campione per dimensione. Tra le società più piccole aumentano quelle non interessate all’inserimento (57%), mentre metà delle società più grandi ricorreranno a forme alternative di assunzione. In particolare l’apprendistato interesserà 6 imprese su 10.

Il contratto di inserimento, presente nel 7% delle **imprese dai Servizi** (Tab. 5.2), ha un'incidenza pari allo 0,2%. La maggior parte delle imprese dei Servizi (soprattutto quelle di maggior dimensione) che, fino ad oggi, ha ricorso a questo contratto utilizzerà in futuro altre forme, con particolare attenzione verso l'apprendistato.

4.3 L'apprendistato

L'apprendistato, come dichiarato anche dal Governo, è la principale forma di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Attualmente interessa quasi il 50% delle **imprese manifatturiere** (Tab. 5.3) e, in funzione delle novità introdotte dalla Riforma, ben il 26% delle aziende afferma che ne incrementerà l'utilizzo. Purtroppo, la complessità della sua gestione induce i due terzi delle imprese manifatturiere ad essere prudenti, dichiarando che non cambierà nulla. Solo una piccola minoranza (8%) è preoccupata per le novità introdotte e ridurrà il ricorso all'apprendistato.

Focalizzando l'attenzione sulle imprese di minori dimensioni, cresce la diffusione di questo contratto (51%) così come aumenta la percentuale di chi ne diminuirà l'utilizzo perché spaventato da un'ulteriore complicazione gestionale (15%). Non bisogna però dimenticare che oltre un quinto delle aziende aumenterà il numero di apprendisti grazie alle novità legislative.

Tra le società più grandi la situazione è simile a quella media del Manifatturiero: il numero di pessimisti è minimo, mentre aumentano le imprese interessate ad assumere giovani con la nuova formula contrattuale.

Oltre un quarto delle imprese, infatti, prevede di aumentare il numero di giovani assunti con questa forma contrattuale sia in alternativa al contratto di inserimento, sia nella prospettiva di un futuro turnover in azienda.

Più di un quarto delle **imprese dei Servizi** ricorre all'apprendistato (Tab. 5.3): questo contratto è dunque utilizzato anche nei Servizi, seppur in misura più contenuta rispetto al settore Manifatturiero. La quota restante ha dichiarato di voler aumentare l'utilizzo di questa forma contrattuale (30%) mentre solo il 5% prevede di diminuire il ricorso a questa tipologia.

Per quanto riguarda le differenze dimensionali, si osserva una diffusione dell'apprendistato più consistente tra le imprese di maggior dimensione (1 impresa su tre). Inoltre, sono proprio le realtà aziendali più grandi a dichiarare di voler aumentare il ricorso all'apprendistato (37% tra quelle che lo utilizzano).

4.4 Il contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione rappresenta la tipologia di flessibilità con la più alta incidenza (3,1%) tra le **imprese manifatturiere**. Sulla base delle novità introdotte dalla Riforma, la somministrazione è considerata la principale alternativa alle altre forme contrattuali in quanto permette alle aziende di mantenere inalterate le modalità di utilizzo della flessibilità, nel rispetto delle regole. Oltre il 30% delle imprese ha dichiarato, infatti, che ne aumenterà l'intensità di utilizzo (Tab. 5.4). Quasi 6 aziende su 10 ritiene invece che nulla cambierà e poco più dell'11% diminuirà il ricorso a questa forma contrattuale.

Nelle imprese sotto i 50 addetti l'invarianza delle strategie è dichiarata dal 60% del campione. Il 32% delle aziende prevede di aumentare il ricorso a questa forma di flessibilità, mentre solo l'8% si mostra preoccupato dalle novità legislative e manifesta la volontà di diminuire il numero di lavoratori somministrati. Focalizzando l'attenzione sulle imprese più grandi, la somministrazione è utilizzata dai due terzi del campione: il 30% ritiene di aumentare il numero di contratti, mentre il 12% prevede di ridurli a causa della Riforma del lavoro.

Tra le **imprese dei Servizi** un quarto ricorre al contratto di somministrazione, che ha un'incidenza sul personale alle dipendenze pari all'1,9% (Tab. 5.4). La diffusione di questa forma contrattuale

appare più contenuta rispetto a quella che si rileva nel settore Manifatturiero: occorre considerare, però, che tra i Servizi sono presenti agenzie per il lavoro, per le quali i lavoratori in somministrazione risultano essere alle proprie dipendenze.

Tra le imprese che si avvalgono di lavoratori in somministrazione, il 62% dichiara che le novità della Legge 92/2012 non influenzeranno le future strategie di assunzione. Per la parte restante, escludendo le imprese che utilizzeranno forme alternative, si osservano due gruppi equamente suddivisi tra chi aumenterà le assunzioni mediante contratto di somministrazione e chi, invece, sceglierà di ridurre il ricorso a questa forma contrattuale.

Una situazione molto simile si verifica disaggregando le imprese per classe dimensionale: tra le principali differenze si osserva che il 22% delle imprese con meno di 50 dipendenti ridurrà il ricorso alla somministrazione (rispetto all'11% che lo aumenterà); al contrario, tra le realtà aziendali più grandi, il 16% rinuncerà parzialmente a questo contratto a fronte, invece, del 20% che ne aumenterà l'utilizzo.

4.5 La collaborazione a progetto

La collaborazione a progetto rappresenta la tipologia di flessibilità più utilizzata dalle **imprese manifatturiere** (61%) dopo il contratto a termine (Tab. 5.5). Per i tre quarti di esse la Legge 92/2012 non comporterà cambiamenti, a conferma che, tra le imprese associate, tali rapporti sono finalizzati a reperire dal mercato professionalità specifiche e per tempi definiti. La preoccupazione riguardo alle restrizioni introdotte è tuttavia evidenziata dal fatto che il 16,5% delle aziende dichiara di voler ridurre l'utilizzo di professionisti e quasi il 7% di adottare soluzioni alternative, in primis la somministrazione.

Risposte simili si ottengono analizzando il campione dal punto di vista dimensionale. I timori derivanti dalla Riforma crescono al diminuire delle dimensioni, tuttavia la differenza più rilevante consiste nel fatto che le imprese più piccole pensano di utilizzare quali forme alternative le consulenze esterne, piuttosto che sostituire i collaboratori con lavoratori in somministrazione come invece dichiarano le aziende grandi.

I collaboratori a progetto sono presenti in 4 **imprese dei Servizi** su 10 (Tab. 5.5), ma l'incidenza rispetto al personale alle dipendenze è particolarmente bassa (0,8%). Tra le imprese che ricorrono a questa forma contrattuale poco meno della metà dichiara che le proprie strategie di assunzione non saranno influenzate dalle novità della Riforma del mercato del lavoro. Tra le altre imprese, invece, una quota consistente (37%) ridurrà il ricorso alle collaborazioni a progetto, un effetto che si verificherà sia nelle realtà aziendali di minor dimensione (36%) sia in quelle più grandi (38%). Il 12% delle imprese (in particolare quelle con meno di 50 dipendenti) ricorrerà a forme alternative di diversa natura contrattuale (contratto a termine, apprendistato, somministrazione e partite iva).

Solo il 5% delle imprese dichiara di voler aumentare la presenza di collaboratori a progetto.

4.6 La Partita Iva

I titolari di partita Iva collaborano con il 43% circa delle **imprese manifatturiere** esaminate (Tab. 5.6). Le restrizioni introdotte dalla Riforma del mercato del lavoro indurranno oltre un terzo delle aziende a diminuirne il numero (23%) ovvero ad utilizzare forme alternative di flessibilità (11%), in particolare ricorrendo alla somministrazione. Tuttavia risulta che il 63% delle imprese non cambierà il proprio rapporto con le partite Iva, anzi, in 3 casi su 100 ne incrementeranno il numero. Separando le imprese di maggiori dimensioni da quelle più piccole, si osserva che tra queste ultime la diffusione dei titolari di partita Iva è maggiore. Sono però più preoccupate dalle novità derivanti dalla legge 92/2012 le aziende con almeno 50 addetti tra le quali il 40% circa provvederà a ridurre il ricorso a questa forma di collaborazione ovvero a sostituirla con contratti di staff leasing.

Un terzo delle **imprese dei Servizi** si avvale di lavoratori con partita Iva (Tab. 5.6). Tra queste imprese si verificherà una riduzione parziale o totale di questa forma contrattuale rispettivamente per il 23% e il 9%. Saranno soprattutto le imprese di minor dimensione ad orientarsi verso altri contratti. Le novità della Riforma non avranno effetti per 6 imprese dei Servizi su 10. Al contrario, aumenterà il ricorso alle partite Iva per il 7% delle imprese. In particolare, le realtà aziendali più piccole (tra le quali l'attuale diffusione delle partite Iva è più contenuta rispetto alle imprese con meno di 50 dipendenti) dichiarano di voler aumentare l'utilizzo di lavoratori in partita Iva (10,5%).

4.7 Altre forme contrattuali

Le tre forme contrattuali rimanenti - **Associati in partecipazione, Lavoro occasionale e Lavoro intermittente** - hanno una bassissima rilevanza in entrambi i comparti (Tab. 5.7).

Nelle **imprese manifatturiere** sono infatti utilizzate, in media, da poco più di un'impresa su quattro e con un'incidenza inferiore allo 0,1% sugli organici.

Proprio per questo motivo le novità apportate dalla Riforma non determineranno cambiamenti per oltre l'83% delle aziende intervistate. La quota rimanente dichiara invece di ridurre l'utilizzo di tali tipologie contrattuali considerate aleatorie o di sostituirle con la somministrazione. Il panorama non cambia molto se si scompone il campione in funzione della dimensione. Cresce di poco il numero di imprese coinvolte tra le piccole, per le quali, in prevalenza, è opportuno diminuire il ricorso a tali contratti. Le imprese più grandi, infine, sono maggiormente propense ad abbandonare le forme contrattuali in esame perché ritenute aleatorie, sostituendole con la somministrazione.

Tra le **imprese dei Servizi** le tre forme contrattuali sono presenti in meno del 10% di quelle che hanno collaborato al sondaggio, e l'incidenza sul personale alle dipendenze è del tutto marginale. Tra le poche imprese che si avvalgono di questi contratti si osserva una sostanziale stabilità delle strategie di assunzione nonostante le variazioni introdotte dalla Riforma.

4.8 Come cambiano le strategie di assunzione delle imprese?

L'analisi delle risposte fornite a due mesi dall'entrata in vigore della legge non fa trasparire cambiamenti radicali nelle scelte aziendali. In parte ciò può dipendere dalla situazione economica, caratterizzata dal fenomeno del *labor hoarding*¹², ma anche dalla recente Riforma pensionistica non favorevole a modifiche nelle scelte aziendali relative al turnover in entrata.

Infine, a livello dimensionale si osserva una maggiore consapevolezza alle novità legislative da parte delle imprese più grandi, mentre le aziende piccole mostrano maggiore cautela nell'adeguamento delle strategie di assunzione.

Rispetto alle forme contrattuali più diffuse, una quota non marginale delle imprese manifatturiere e dei Servizi ha intenzione di ridurre sia le assunzioni con contratti a termine sia i contratti di collaborazione a progetto con professionisti. Per contro, appare probabile un maggiore utilizzo del contratto di somministrazione, il quale mantiene sostanzialmente inalterata la propria capacità di venire incontro alle esigenze di flessibilità delle imprese, nel rispetto delle regole. Tale tipologia contrattuale rappresenta per la maggior parte delle aziende, in particolare manifatturiere, l'evoluzione naturale di esperienze lavorative avviate sulla base di contratti differenti.

Più in generale si può anche dire che l'incertezza interpretativa da parte della magistratura e degli organi ispettivi in caso di contenzioso sta comportando una strategia attendista da buona parte delle aziende.

¹² Il *labor hoarding* si verifica quando le imprese presentano manodopera in eccesso nelle fasi recessive e carenza di lavoratori nei periodi di espansione.

Un strumento che invece accrescerà la propria importanza è l'apprendistato. Infatti, circa un quarto delle imprese che già lo utilizza, tanto nei Servizi quanto nel Manifatturiero, prevede di aumentare il numero di giovani assunti con questa forma contrattuale in alternativa al defunto contratto di inserimento, ma anche nella prospettiva di un futuro turnover in azienda.

Ciò potrà essere favorito dal completamento in corso della definizione delle complesse modalità operative che lo caratterizzano.

In conclusione, alla luce delle nuove disposizioni in materia di lavoro, alcuni contratti verranno abbandonati (es. associati in partecipazione ed inserimento) perché abrogati o resi incompatibili con le esigenze aziendali, altri diventeranno più aleatori (collaborazioni a progetto e partite IVA), altri ancora potranno essere utilizzate in maniera differente (contratto a termine, lavoro intermittente e lavoro occasionale). Le imprese dovranno imparare a gestire la flessibilità tenuto conto delle nuove regole che, nel complesso, sono percepite come restrittive, con un irrigidimento del mercato del lavoro che, a volte, è dettato anche da una certa prudenza.

5 Appendice

Tab. 5.1 Variazione strategie di utilizzo del contratto a termine

Manifatturiero			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	82%	71%	88%
Aumenta il numero	4,9%	0,0%	6,9%
Non cambia nulla	56,1%	75,0%	48,3%
Riduce il numero	23,6%	13,9%	27,6%
Forme alternative	15,4%	11,1%	17,2%
Totale	100%	100%	100%

Servizi			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	61%	42%	82%
Aumenta il numero	6,0%	3,4%	7,3%
Non cambia nulla	59,5%	55,2%	61,8%
Riduce il numero	29,8%	34,5%	27,3%
Forme alternative	4,8%	6,9%	3,6%
Totale	100%	100%	100%

Tab. 5.2 Variazione strategie di utilizzo del contratto di inserimento

Manifatturiero			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	35%	41%	32%
Aumenta il numero	0,0%	0,0%	0,0%
Non cambia nulla	50,9%	57,1%	46,9%
Riduce il numero	3,8%	4,8%	3,1%
Forme alternative	45,3%	38,1%	50,0%
Totale	100%	100%	100%

Servizi			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	7%	5%	8%
Aumenta il numero	0,0%	0,0%	0,0%
Non cambia nulla	30,0%	50,0%	16,7%
Riduce il numero	0,0%	0,0%	0,0%
Forme alternative	70,0%	50,0%	83,3%
Totale	100%	100%	100%

Tab. 5.3 Variazione strategie di utilizzo del contratto di apprendistato

Manifatturiero			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	49%	51%	48%
Aumenta il numero	25,7%	23,1%	27,1%
Non cambia nulla	66,2%	61,5%	68,8%
Riduce il numero	8,1%	15,4%	4,2%
Forme alternative	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	100%	100%	100%

Servizi			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	28%	23%	32%
Aumenta il numero	29,7%	22,2%	36,8%
Non cambia nulla	59,5%	61,1%	57,9%
Riduce il numero	5,4%	5,6%	5,3%
Forme alternative	5,4%	11,1%	0,0%
Totale	100%	100%	100%

Tab. 5.4 Variazione strategie di utilizzo del contratto di somministrazione

Manifatturiero			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	59%	49%	65%
Aumenta il numero	30,4%	32,0%	29,7%
Non cambia nulla	58,4%	60,0%	57,8%
Riduce il numero	11,2%	8,0%	12,5%
Forme alternative	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	100%	100%	100%

Servizi			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	26%	13%	39%
Aumenta il numero	17,6%	11,1%	20,0%
Non cambia nulla	61,8%	55,6%	64,0%
Riduce il numero	17,6%	22,2%	16,0%
Forme alternative	2,9%	11,1%	0,0%
Totale	100%	100%	100%

Tab. 5.5 Variazione strategie di utilizzo delle collaborazioni a progetto

Manifatturiero			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	61%	55%	64%
Aumenta il numero	2,2%	3,6%	1,5%
Non cambia nulla	74,7%	71,4%	76,2%
Riduce il numero	16,5%	14,3%	17,5%
Forme alternative	6,6%	10,7%	4,8%
Totale	100%	100%	100%

Servizi			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	42%	32%	53%
Aumenta il numero	5,1%	8,0%	2,9%
Non cambia nulla	45,8%	40,0%	50,0%
Riduce il numero	37,3%	36,0%	38,2%
Forme alternative	11,9%	16,0%	8,8%
Totale	100%	100%	100%

Tab. 5.6 Variazione strategie di utilizzo delle partite Iva

Manifatturiero			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	43%	45%	42%
Aumenta il numero	3,1%	4,3%	2,4%
Non cambia nulla	63,0%	69,7%	59,5%
Riduce il numero	23,1%	13,0%	28,6%
Forme alternative	10,8%	13,0%	9,5%
Totale	100%	100%	100%

Servizi			
	totale	< 50 dip.	≥ 50 dip.
<i>Diffusione del contratto</i>	32%	34%	29%
Aumenta il numero	7,0%	4,2%	10,5%
Non cambia nulla	60,5%	58,3%	63,2%
Riduce il numero	23,3%	20,8%	26,3%
Forme alternative	9,3%	16,7%	0,0%
Totale	100%	100%	100%

Tab. 5.7 Variazione strategie di utilizzo delle altre forme contrattuali

Manifatturiero									
	Associati in partecipazione			Lavoro occasionale			Lavoro intermittente		
	Tot	< 50	≥ 50	Tot	< 50	≥ 50	Tot	< 50	≥ 50
Diffusione contratto	20%	27%	16%	29%	37%	24%	27%	35%	23%
Aumenta il numero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Non cambia nulla	96,7%	92,9%	100%	95,3%	100%	91,7%	75,6%	77,8%	73,9%
Riduce il numero	3,3%	7,1%	0,0%	4,7%	0,0%	8,3%	7,3%	11,1%	4,3%
Forme alternative	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	17,1%	11,1%	21,8%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Servizi									
	Associati in partecipazione			Lavoro occasionale			Lavoro intermittente		
	Tot	< 50	≥ 50	Tot	< 50	≥ 50	Tot	< 50	≥ 50
Diffusione contratto	1%	1%	1%	5%	1%	8%	5%	5%	4%
Aumenta il numero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	25,0%	0,0%
Non cambia nulla	50,0%	0,0%	100%	85,7%	100%	83,3%	33,3%	25,0%	50,0%
Riduce il numero	50,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	25,0%	0,0%
Forme alternative	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	16,7%	33,3%	25,0%	50,0%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tab. 5.8 - Risultati Manifatturiero

AZIENDE INTERVISTATE 150

Dipendenti al 30.06.2012 35.000

CCNL applicato INDUSTRIA MANIFATTURIERA

La riforma del mercato del lavoro ha - in varia misura e per vari aspetti - interessato le forme contrattuali riportate nel seguente schema. Le chiediamo di indicarci se la sua azienda se ne avvale barrando la casella nella colonna **Utilizzo**, e fornirci - solo in tal caso - le ulteriori informazioni richieste.

	Utilizzo	→ <i>rispondere solo per le forme contrattuali per le quali è stato indicato l'utilizzo da parte dell'impresa</i>				
	↓ barrare con una X se utilizzati	Quanti ne avevate in azienda al 30.6.2012 ?	Come sono cambiate/cambieranno le strategie di assunzione dell'impresa a seguito delle novità introdotte dalla riforma? (barrare con una X la casella corrispondente)			
			aumenteremo il loro numero	non cambia nulla	diminuiremo il loro numero	utilizzeremo forme alternative (specificare quali forme)
1. contratti a termine	82,0%	2,9%	4,9%	56,1%	23,6%	→ Somministrazione 63,2%
2. contratti di inserimento	35,3%	0,1%	0,0%	50,9%	3,8%	→ Apprendistato 56,3%
3. contratto di somministrazione	59,3%	3,1%	30,3%	58,4%	11,2%	→ -
4. apprendistato	49,3%	1,2%	25,7%	66,2%	8,1%	→ -
5. lavoro a progetto	60,7%	0,6%	2,2%	74,7%	16,5%	→ Somministrazione 50,0%
6. associati in partecipazione	20,0%	0,01%	0,0%	96,7%	3,3%	→ -
7. lavoro occasionale accessorio	28,7%	0,02%	0,0%	95,3%	4,7%	→ -
8. lavoro intermittente	27,3%	0,1%	0,0%	75,6%	7,3%	→ Somministrazione 100,0%
9. partita IVA	43,3%	0,4%	3,1%	63,1%	23,1%	→ Somministrazione 33,3%

Tab. 5.9 - Risultati Manifatturiero < 50 dipendenti

AZIENDE INTERVISTATE **51**

Dipendenti al 30.06.2012 **1.393**

CCNL applicato **Aziende con meno di 50 dipendenti**

La riforma del mercato del lavoro ha - in varia misura e per vari aspetti - interessato le forme contrattuali riportate nel seguente schema.
Le chiediamo di indicarci se la sua azienda se ne avvale barrando la casella nella colonna **Utilizzo**, e fornirci - solo in tal caso - le ulteriori informazioni richieste.

	Utilizzo ↓ barrare con una X se utilizzati	→ <i>rispondere solo per le forme contrattuali per le quali è stato indicato l'utilizzo da parte dell'impresa</i>						
		Quanti ne avevate in azienda al 30.6.2012 ?	Come sono cambiate/cambieranno le strategie di assunzione dell'impresa a seguito delle novità introdotte dalla riforma? (barrare con una X la casella corrispondente)					
			aumenteremo il loro numero	non cambia nulla	diminuiremo il loro numero	utilizzeremo forme alternative	(specificare quali forme)	
1. contratti a termine	70,6%	7,0%	0,0%	75,0%	13,9%	11,1%	→ Somministrazione	50,0%
2. contratti di inserimento	41,2%	0,1%	0,0%	57,1%	4,8%	38,1%	→ Apprendistato	33,3%
3. contratto di somministrazione	49,0%	2,9%	32,0%	60,0%	8,0%	0,0%	→ -	
4. apprendistato	51,0%	1,7%	23,1%	61,5%	15,4%	0,0%	→ -	
5. lavoro a progetto	54,9%	1,9%	3,6%	71,4%	14,3%	10,7%	→ Consulenze esterne	66,7%
6. associati in partecipazione	27,5%	0,07%	0,0%	92,9%	7,1%	0,0%	→ -	
7. lavoro occasionale accessorio	37,3%	0,14%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	→ -	
8. lavoro intermittente	35,3%	0,6%	0,0%	77,8%	11,1%	11,1%	→ Somministrazione	100,0%
9. partita IVA	45,1%	3,4%	4,3%	69,6%	13,0%	13,0%	→ Somministrazione	75,0%

Tab. 5.10 - Risultati Manifatturiero 50 dipendenti e oltre

AZIENDE INTERVISTATE 99

Dipendenti al 30.06.2012 33.607

CCNL applicato Aziende con più di 49 dipendenti

La riforma del mercato del lavoro ha - in varia misura e per vari aspetti - interessato le forme contrattuali riportate nel seguente schema.
Le chiediamo di indicarci se la sua azienda se ne avvale barrando la casella nella colonna **Utilizzo**, e fornirci - solo in tal caso - le ulteriori informazioni richieste.

	Utilizzo	→ rispondere solo per le forme contrattuali per le quali è stato indicato l'utilizzo da parte dell'impresa						
	↓ <i>barrare con una X se utilizzati</i>	Quanti ne avevate in azienda al 30.6.2012 ?	<i>aumenteremo il loro numero</i>	<i>non cambia nulla</i>	<i>diminuiremo il loro numero</i>	<i>utilizzeremo forme alternative</i>	<i>(specificare quali forme)</i>	
1. contratti a termine	87,9%	2,7%	6,9%	48,3%	27,6%	17,2%	→ Somministrazione	66,7%
2. contratti di inserimento	32,3%	0,1%	0,0%	46,9%	3,1%	50,0%	→ Apprendistato	61,5%
3. contratto di somministrazione	64,6%	3,1%	29,7%	57,8%	12,5%	0,0%	→ -	
4. apprendistato	48,5%	1,1%	27,1%	68,8%	4,2%	0,0%	→ -	
5. lavoro a progetto	63,6%	0,5%	1,6%	76,2%	17,5%	4,8%	→ Somministrazione	66,7%
6. associati in partecipazione	16,2%	0,01%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	→ -	
7. lavoro occasionale accessorio	24,2%	0,02%	0,0%	91,7%	8,3%	0,0%	→ -	
8. lavoro intermittente	23,2%	0,1%	0,0%	73,9%	4,3%	21,7%	→ Somministrazione	100,0%
9. partita IVA	42,4%	0,3%	2,4%	59,5%	28,6%	9,5%	→ Staff leasing	40,0%

Tab. 5.11 - Risultati Servizi

Denominazione azienda

149

Dipendenti al 30.06.2012

46.264

CCNL applicato

totale rispondenti

La riforma del mercato del lavoro ha - in varia misura e per vari aspetti - interessato le forme contrattuali riportate nel seguente schema.

Le chiediamo di indicarci se la sua azienda se ne avvale barrando la casella nella colonna **Utilizzo**, e fornirci - solo in tal caso - le ulteriori informazioni richieste.

	Utilizzo	→ <i>rispondere solo per le forme contrattuali per le quali è stato indicato l'utilizzo da parte dell'impresa</i>				
	↓ <i>barrare con una X se utilizzati</i>	Quanti ne avevate in azienda al 30.6.2012?	Come sono cambiate/cambieranno le strategie di assunzione dell'impresa a seguito delle novità introdotte dalla riforma? (<i>barrare con una X la casella corrispondente</i>)			
			<i>aumenteremo il loro numero</i>	<i>non cambia nulla</i>	<i>diminuiremo il loro numero</i>	<i>utilizzeremo forme alternative</i> <i>(specificare quali forme)</i>
1. contratti a termine	61,1%	6,0%	5,5%	54,9%	27,5%	4,4% →
2. contratti di inserimento	6,7%	0,2%	0,0%	30,0%	0,0%	70,0% →
3. contratto di somministrazione	25,5%	1,9%	15,8%	55,3%	15,8%	2,6% →
4. apprendistato	27,5%	2,5%	26,8%	53,7%	4,9%	4,9% →
5. lavoro a progetto	42,3%	0,8%	4,8%	42,9%	34,9%	11,1% →
6. associati in partecipazione	1,3%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0% →
7. lavoro occasionale accessorio	4,7%	0,0%	0,0%	85,7%	0,0%	14,3% →
8. lavoro intermittente	4,7%	0,1%	14,3%	28,6%	14,3%	28,6% →
9. partita IVA	31,5%	1,3%	6,4%	55,3%	21,3%	8,5% →

Tab. 5.12 - Risultati Servizi < 50 dipendenti

Denominazione azienda

77

Dipendenti al 30.06.2012

1332

CCNL applicato

Aziende con meno di 50 dipendenti

La riforma del mercato del lavoro ha - in varia misura e per vari aspetti - interessato le forme contrattuali riportate nel seguente schema.

Le chiediamo di indicarci se la sua azienda se ne avvale barrando la casella nella colonna **Utilizzo**, e fornirci - solo in tal caso - le ulteriori informazioni richieste.

Utilizzo ↓ barrare con una X se utilizzati	→ rispondere solo per le forme contrattuali per le quali è stato indicato l'utilizzo da parte dell'impresa						
	Quanti ne avevate in azienda al 30.6.2012?	Come sono cambiate/cambieranno le strategie di assunzione dell'impresa a seguito delle novità introdotte dalla riforma? (barrare con una X la casella corrispondente)				(specificare quali forme)	
		aumenteremo il loro numero	non cambia nulla	diminuiremo il loro numero	utilizzeremo forme alternative		
1. contratti a termine	41,6%	5,0%	3,1%	50,0%	31,3%	6,3%	→
2. contratti di inserimento	5,2%	0,2%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	→
3. contratto di somministrazione	13,0%	2,3%	10,0%	50,0%	20,0%	10,0%	→
4. apprendistato	23,4%	1,9%	22,2%	61,1%	5,6%	11,1%	→
5. lavoro a progetto	32,5%	7,4%	8,0%	40,0%	36,0%	16,0%	→
6. associati in partecipazione	1,3%	0,2%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	→
7. lavoro occasionale accessorio	1,3%	0,2%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	→
8. lavoro intermittente	5,2%	2,6%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	→
9. partita IVA	33,8%	6,2%	3,8%	53,8%	19,2%	15,4%	→

Tab. 5.13 - Risultati Servizi 50 dipendenti e oltre

Denominazione azienda

72

Dipendenti al 30.06.2012

44932

CCNL applicato

Aziende con più di 49 dipendenti

La riforma del mercato del lavoro ha - in varia misura e per vari aspetti - interessato le forme contrattuali riportate nel seguente schema.

Le chiediamo di indicarci se la sua azienda se ne avvale barrando la casella nella colonna **Utilizzo**, e fornirci - solo in tal caso - le ulteriori informazioni richieste.

	Utilizzo	→ rispondere solo per le forme contrattuali per le quali è stato indicato l'utilizzo da parte dell'impresa				
	↓ barrare con una X se utilizzati	Quanti ne avevate in azienda al 30.6.2012?	Come sono cambiate/cambieranno le strategie di assunzione dell'impresa a seguito delle novità introdotte dalla riforma? (barrare con una X la casella corrispondente)			
			aumenteremo il loro numero	non cambia nulla	diminuiremo il loro numero	utilizzeremo forme alternative (specificare quali forme)
1. contratti a termine	81,9%	6,0%	6,8%	57,6%	25,4%	3,4%
2. contratti di inserimento	8,3%	0,2%	0,0%	16,7%	0,0%	83,3%
3. contratto di somministrazione	38,9%	1,9%	17,9%	57,1%	14,3%	0,0%
4. apprendistato	31,9%	2,5%	30,4%	47,8%	4,3%	0,0%
5. lavoro a progetto	52,8%	0,6%	2,6%	44,7%	34,2%	7,9%
6. associati in partecipazione	1,4%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
7. lavoro occasionale accessorio	8,3%	0,0%	0,0%	83,3%	0,0%	16,7%
8. lavoro intermittente	4,2%	0,1%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%
9. partita IVA	29,2%	1,1%	9,5%	57,1%	23,8%	0,0%