



UNIONE EUROPEA  
FONDO SOCIALE EUROPEO



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*  
Direzione Generale del Mercato del Lavoro

## **ISFOL - Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

# **ISFOL / RILEVAZIONE LONGITUDINALE SU IMPRESE E LAVORO**

**Prime evidenze sui risultati dell'indagine sull'utilizzo delle forme di lavoro  
in occasione del**

### **Convegno**

**Imprese e mercato del lavoro: l'applicazione dei nuovi contratti**

Roma, 22 giugno 2006

Ore 9.00

Hotel Jolly  
Via dei Gracchi, 324

L'Isfol diffonde i primi risultati, relativi al 2005, dalla rilevazione RLIL (Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro) su imprese, occupazione e caratteristiche della domanda di lavoro in Italia.

L'Isfol ha avviato, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Previdenza sociale, un progetto finalizzato a studiare il comportamento delle imprese nell'utilizzo del lavoro. Il progetto intende colmare un vuoto informativo sui comportamenti della domanda di lavoro in merito all'utilizzo delle diverse forme contrattuali, acquisendo una serie di dati sul profilo delle aziende che ricorrono a specifiche modalità di lavoro e analizzando i meccanismi che sottendono alle scelte praticate in presenza di modifiche della normativa e di variazioni della congiuntura economica.

Nel corso del 2005 è stata condotta una rilevazione campionaria su 22 mila imprese in Italia, rappresentative delle società di persone e di capitali attive nei settori privati extra-agricoli (circa 1.400.000 imprese), nel corso della quale sono state acquisite informazioni sulla distribuzione delle forme di lavoro in azienda, rilevando principalmente la diffusione dei nuovi contratti previsto dalla Legge 30/03 di riforma del mercato del lavoro.

Il mercato del lavoro in Italia sta attraversando da alcuni anni una delicata fase di transizione, caratterizzata da una congiuntura economica non favorevole e da un aumento sempre più lento dell'occupazione. La domanda di flessibilità del lavoro espressa dalle imprese ha trovato risposta nella riforma introdotta dalla legge Biagi, ma anche nelle modifiche alla normativa varate nel 1996 dal pacchetto Treu. Con questi interventi è stata modificata, aumentandola, l'incidenza delle forme di lavoro atipico sul totale dell'occupazione e questo, nella fase di congiuntura economica positiva che ha caratterizzato il periodo a cavallo tra gli ultimi anni Novanta e i primi del Duemila, ha contribuito in misura sensibile ad aumentare il numero di occupati. Nella fase successiva, caratterizzata da una stagnazione economica, il processo di flessibilizzazione del lavoro rischia di avere ricadute anche sensibili, aumentando il livello di precarietà dell'occupazione, orientando le imprese all'utilizzo dei contratti

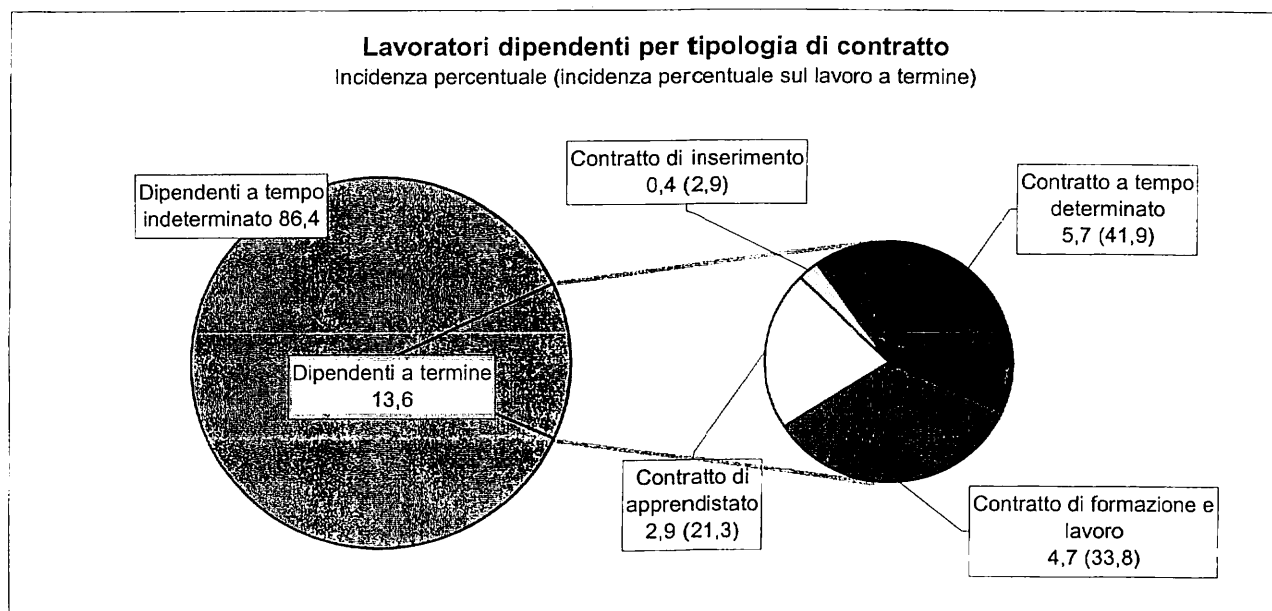
di flessibilità come strumento di adattamento alla congiuntura negativa. Il rischio paventato è che tali meccanismi possano avere effetti sui processi di stabilizzazione dell'occupazione con particolare riferimento a segmenti deboli della forza lavoro (giovani, donne, anziani, soggetti con bassa scolarizzazione, etc.). A partire dai primi anni duemila il tasso di occupazione dei giovani in età compresa tra 15 e 24 anni appare in diminuzione e la fase di transizione verso un'occupazione stabile è divenuta via via più lunga. Il Contratto di formazione e lavoro, che per quasi vent'anni è stato, assieme all'Apprendistato, il principale canale di inserimento professionale per i giovani non è più utilizzabile a causa dei divieti imposti dai vertici comunitari europei. Il Contratto di apprendistato, riformato dalla legge Biagi del 2003, permetterà di recuperare in parte l'indisponibilità del CFL ma il lento avvio della riforma, dovuto ai rimandi alla contrattazione collettiva e alla normativa regionale previsti dal D.Lgs. 276/03 (attuativo della legge Biagi), non consente ancora il pieno utilizzo dei nuovi contratti a causa mista e delle misure che prevedono incentivi economici per le imprese. In questa fase di transizione, la componente giovanile, così come quelle più esposte sul mercato del lavoro alla congiuntura economica, stanno dunque attraversando un periodo critico.

I dati dell'indagine RLIL consentono di osservare il grado di diffusione dei contratti e gli orientamenti delle imprese verso le forme di lavoro disponibili, verificando i motivi e il grado di utilizzo delle diverse forme contrattuali da parte delle imprese. L'obiettivo dell'intero progetto è quello di mettere a disposizione una base di dati attendibili in grado di aumentare il livello conoscenza di un mercato del lavoro che sta attraversando una fase delicata. Il progetto permetterà inoltre all'Isfol di realizzare il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro, compito previsto dallo stesso decreto attuativo della legge delega 30/2003.

La rilevazione tocca anche temi ulteriori, come l'utilizzo di lavoro extracomunitario, i canali di reclutamento del personale e le difficoltà nel reperire specifiche figure professionali, la diffusione in azienda di strumenti di communication/information technology, la fruizione di contributi pubblici destinati ad

incentivare sia l'occupazione che gli investimenti; l'indagine rileva infine alcuni dati di bilancio, in modo da poter analizzare le relazioni tra utilizzo di particolare forme di lavoro e parametri di performance dell'impresa sul mercato. Di seguito sono riportate le prime evidenze sui dati provvisori ricavati dall'indagine.

*Il lavoro alle dipendenze.* Il lavoro a tempo indeterminato costituisce ancora la forma contrattuale più utilizzata, con una quota che raggiunge l'86,4% sul totale dell'occupazione dipendente nelle imprese private italiane. Nel restante 13,6% dei casi la modalità di impiego più utilizzata è il contratto a tempo determinato, seguita



dal contratto di formazione e lavoro, dall'apprendistato e, infine, in una ridotta minoranza dei casi osservati, dal contratto di inserimento.

Dai dati Isfol emerge che l'incidenza dell'occupazione a termine ha un andamento decrescente all'aumentare della dimensione di impresa: la quota di occupati varia dal 23%, nelle imprese con meno di 10 addetti, al 7,3% rilevato nelle imprese con oltre 250 addetti. E' inoltre importante tenere conto che, in media, il 51% delle imprese utilizza contratti a termine, impiego che tuttavia varia sensibilmente – anche in questo caso – al variare della dimensione: mentre infatti questa scelta viene effettuata dal

26% di imprese con meno di 10 addetti, l'indicatore sale progressivamente a quasi 92 imprese su 100 laddove sono presenti più di 250 addetti.

La quota più rilevante di occupazione dipendente a termine è costituita dai contratti a tempo determinato, pari a poco meno di 658 mila posizioni lavorative e corrispondenti al 5,7% dell'occupazione dipendente e al 41,6% dell'occupazione temporanea. Le restanti posizioni a termine si distribuiscono tra Contratti di Formazione e Lavoro (541 mila occupati, pari al 4,7% dei dipendenti e al 34,4% dei temporanei), Contratti di apprendistato (circa 337 mila occupati, corrispondenti al 2,9% dei dipendenti e al 21,3% dei lavoratori a termine) e Contratti di inserimento (quasi 44 mila occupati, equivalenti allo 0,4% degli occupati alle dipendenze e al 2,8% di quelli temporanei).

Se si osservano le percentuali di utilizzo, ovvero l'incidenza di imprese che impiegano una determinata forma contrattuale rispetto al totale delle imprese osservate, i dati mostrano che il Contratto di Formazione e Lavoro viene utilizzato da quasi 20 imprese su 100 e risulta essere la forma di lavoro dipendente non standard maggiormente utilizzata tra le piccole e medie imprese. Segue, in ordine alla frequenza di utilizzo da parte delle imprese, il Contratto a tempo determinato, impiegato dall'11% delle imprese e particolarmente diffuso in quelle di maggiori dimensioni; il Contratto di apprendistato, utilizzato dal 10% delle imprese nel complesso e dal 33% di quelle con un numero di addetti compreso tra le 50 e 250 unità e, infine, il Contratto di inserimento che mostra, al momento, una apprezzabile incidenza di utilizzo nelle grandi imprese (26%).

*Contratto di inserimento.* Questa, che rappresenta la modalità meno diffusa di lavoro subordinato a carattere temporaneo (e interessa 43.700 occupati), incide sul totale dei contratti a termine per meno del 3% e appena per lo 0,4% sul totale dell'occupazione dipendente.

Tale modalità contrattuale - che si riteneva dovesse conoscere una rapida espansione e a cui impropriamente taluni attribuivano l'onere di sostituire il vecchio

Contratto di Formazione e Lavoro, non più attivabile dall'ottobre del 2004 – introduce incentivi economici e giuridici per favorire l'ingresso al lavoro di categorie svantaggiate della popolazione (giovani, donne residenti in aree del Paese dove il divario con la componente maschile è particolarmente elevato, disabili, inattivi e disoccupati in età elevata) e non prevede, se non in forma eventuale, la presenza della componente formativa che connotava, invece, il CFL.

Ad utilizzarlo più di frequente sono soprattutto le imprese di maggiori dimensioni, mentre quelle con un minor numero di addetti dichiarano di non conoscerlo abbastanza, certamente a causa di un accesso alle informazioni sui nuovi strumenti contrattuali meno sistematica e strutturata. Va rilevato, inoltre, che l'atteggiamento dei lavoratori nei confronti di questo tipo di contratto non è particolarmente favorevole: esso prevede, infatti, un sottoinquadramento di due livelli rispetto al contratto nazionale applicato, con evidente ricadute sui livelli salariali e sui percorsi di carriera. Per di più, l'incertezza riguardo al percorso di stabilizzazione lavorativa che tale contratto comporta spinge i lavoratori, specialmente nelle aree del Paese caratterizzati da bassi livelli di disoccupazione, a rifiutare il Contratto di inserimento preferendo ad esso istituti concorrenti. Si osservano atteggiamenti più favorevoli da parte dei lavoratori assunti da grandi imprese che si ritiene possano offrire maggiori prospettive di stabilizzazione alla scadenza del contratto d'inserimento, aspettativa questa che sembra compensare, almeno in parte, il sotto-inquadramento e i minori livelli retributivi collegati a questa modalità contrattuale.

La disaggregazione di genere mette in evidenza come le donne assunte con questa forma contrattuale costituiscano soltanto il 41 % del totale e questo è probabilmente dovuto all'assenza – fino a tutto il 2005 – di incentivi alle imprese per l'inserimento di mano d'opera femminile. Solo a partire dal mese di gennaio di quest'anno sono state comunicate, infatti, dal Ministero del lavoro le aree geografiche nelle quali le imprese avrebbero avuto accesso agli incentivi per l'inserimento femminile.

Distribuzione dei contratti di lavoro dipendente e incidenza sul totale dell'occupazione dipendente nei settori privati extragricoli (1)

Area geografica	Dipendenti a tempo indeterminato		Contratto di formazione e lavoro		Apprendistato		Contratto di inserimento		Contratto a tempo determinato inquadrato in un contratto collettivo di categoria		Totale dipendenti a termine		Totale occupati dipendenti	
	Occupati (migliaia)	%	Occupati (migliaia)	%	Occupati (migliaia)	%	Occupati (migliaia)	%	Occupati (migliaia)	%	Occupati (migliaia)	%	Occupati (migliaia)	%
Nord-ovest	3.686	88,7	171	4,1	95	2,3	11	0,3	195	4,7	471	11,3	4.157	100,0
Nord-est	2.249	85,3	113	4,3	83	3,1	6	0,2	184	7,0	387	14,7	2.636	100,0
Centro	2.548	85,8	139	4,7	104	3,5	11	0,4	168	5,7	422	14,2	2.970	100,0
Sud e isole	1.574	84,0	118	6,3	55	3,0	16	0,9	111	5,9	300	16,0	1.874	100,0
<b>Totale</b>	<b>10.056</b>	<b>86,4</b>	<b>541</b>	<b>4,7</b>	<b>337</b>	<b>2,9</b>	<b>44</b>	<b>0,4</b>	<b>658</b>	<b>5,7</b>	<b>1.580</b>	<b>13,6</b>	<b>11.636</b>	<b>100,0</b>

1) Le stime sono riferite alle società di capitali e di persone attive nel 2005 nei settori privati estragricoli: restano quindi escluse, oltre al settore pubblico e all'agricoltura, le forme societarie non riconducibili a quelle evidenziate e in particolare le ditte individuali.  
Fonte: Isfol, Ministero del lavoro, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005

*Contratti a causa mista (Apprendistato e Contratto di formazione e lavoro).* In Italia, i Contratti a causa mista svolgono numerose funzioni complementari: dall'analisi dei dati raccolti è emerso che una quota consistente di imprese utilizza in modo sistematico gli istituti contrattuali che prevedono un periodo di formazione come strumento per l'inserimento professionale in azienda, conseguendo inoltre un consistente abbattimento del costo del lavoro grazie agli incentivi collegati. Inoltre, questi, come gli altri contratti a termine, consentono di variare l'impiego della forza lavoro in relazione alle esigenze produttive (come, ad esempio, nel caso di commesse straordinarie, di picchi di produzione o della stagionalità programmata).

Risultavano dunque ampiamente utilizzati sia il Contratto di formazione lavoro, sia quello di Apprendistato che, nella percezione generalizzata degli imprenditori, è destinato a rappresentare una valida sostituzione del primo.

Il numero di CFL attivi era, nel 2005, superiore alle 540mila unità, livello che può apparire elevato se si tiene conto che questo tipo di contratto non è più applicabile dalla fine del 2004. Occorre però considerare che le ultime autorizzazioni sono state concesse alle imprese fino al 23 ottobre 2003, con un limite di 12 mesi per l'avvio dei contratti. Gli occupati con CFL rilevati dall'indagine sono dunque i contraenti degli

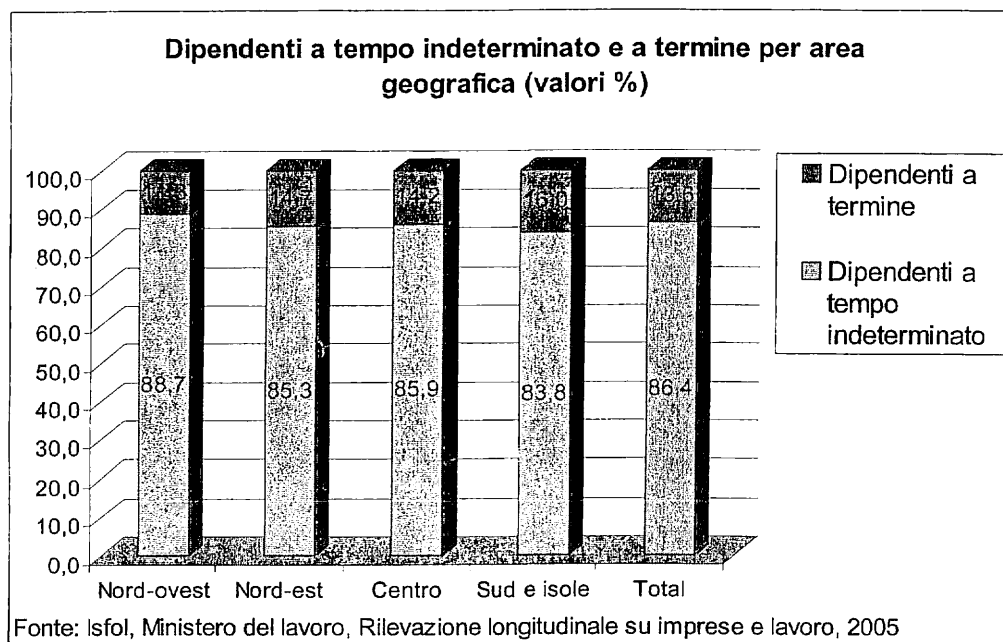
ultimi contratti attivati ed è verosimile che la maggior parte di questi rapporti terminerà entro la fine del 2006 (nella maggioranza dei casi era previsto un impiego non superiore ai due anni, la durata massima poteva essere anche di 36 mesi). Inoltre, negli ultimi mesi del 2003, in vista della scadenza delle autorizzazioni, le imprese hanno presentato in poco tempo un numero elevato di richieste.

Per quanto riguarda l'Apprendistato, l'indagine Isfol ha stimato la presenza di 336.842 titolari di questa modalità contrattuale, ipotesi che appare nettamente più contenuta rispetto a quella formulata da altre fonti (INPS). Occorre però ricordare che l'indagine Isfol non ha coinvolto nell'indagine le ditte individuali, o altre forme non riconducibili a società di persone e di capitali, elemento che non ha permesso cogliere una quota del lavoro artigiano.

Si è osservato inoltre come il 68 % delle imprese dichiarino di utilizzare il Contratto di apprendistato come periodo di prova per l'inserimento stabile di personale in azienda. Si può dunque ritenere che questo rappresenti uno strumento particolarmente efficace di inserimento lavorativo – in particolare per i più giovani - , soprattutto se posto a confronto con altre modalità di impiego temporaneo come, ad esempio, il Contratto a tempo determinato che viene impiegato con questa finalità dal 31% di imprese.

*Contratto a tempo determinato.* Nel 2005 il numero di Contratti a tempo determinato attivi nei settori privati extragricoli è stato mediamente di 657.786 unità, pari al 5,7 % dell'occupazione dipendente e al 41,9 % del lavoro a termine. Il generico Contratto a tempo determinato (riformato dal Decreto legislativo 368/2001) è stato utilizzato in misura crescente dalle imprese, specialmente nella fase di stagnazione dell'economia, come strumento di flessibilità lavorativa. Se, come accennato, il 31 % delle imprese dichiara di utilizzare tale forma contrattuale come periodo di prova per l'inserimento stabile in azienda, il 26 % ne fa uso per fronteggiare la stagionalità programmata (che conduce, in altri casi, all'impiego del part-time verticale articolato in mesi lavorati nel corso dell'anno) oppure i picchi di produzione (23 %). I dati mostrano

comportamenti differenti a seconda della dimensione d'impresa: nelle aziende con più di 49 addetti il Contratto a tempo determinato viene utilizzato come periodo di prova nel 20% dei casi mentre nelle aziende di piccole e medie dimensioni (ossia, con un numero di addetti inferiore alle 50 unità) la percentuale di utilizzo per tale finalità sale al 33%. In compenso, si osserva un impiego più massiccio del Contratto a tempo determinato nelle grandi imprese nei casi di commesse straordinarie, mentre solo il 19% delle imprese piccole e medie utilizza questa modalità contrattuale a tal fine.



*Altre tipologie di lavoro dipendente (Lavoro a chiamata e Lavoro ripartito).* Queste forme di contratto non mostrano una diffusione apprezzabile tra le imprese studiate. Gli occupati con Contratto di lavoro intermittente (o "a chiamata") assommano a poco più di 30 mila e sono presenti in prevalenza nel Nord-est (44%), nel comparto del turismo e della ristorazione (46,4%) e, saltuariamente, in quello edile (28,6%).

Le stime prodotte sul Lavoro ripartito, peraltro statisticamente poco significative, suggeriscono un utilizzo sporadico di tale forma contrattuale. L'assenza di un impiego sistematico, seppure in misura minima, da parte delle imprese del *Job on call* e del *Job sharing* induce a ritenere che tali forme contrattuali, da un lato, non siano ritenute particolarmente utili dalle aziende e, dall'altro, producano conflittualità in

fase di contrattazione sia a livello nazionale (è infatti scarso, al momento, il recepimento di tali istituti da parte dei CCNL), sia decentrato.

*Occupazione a tempo parziale.* Il Part-time è diffuso in misura maggiore nella componente femminile dell'occupazione (riguarda, infatti, 706mila donne contro 249mila uomini). Anche in termini di incidenza sull'occupazione dipendente, le donne sono presenti in misura più elevata rispetto agli uomini: il 17,8 % delle dipendenti ha un Contratto a tempo parziale, contro il 4,2 % degli uomini. Tra le motivazioni espresse per l'utilizzo del Lavoro dipendente a tempo parziale, le imprese indicano di preferire questa forma contrattuale soprattutto perché si adegua al tipo di organizzazione del lavoro e di produzione che le caratterizza: il 29 % delle aziende che impiega il Part-time dichiara, infatti, di servirsene per il buon adattamento alla struttura aziendale, mentre il 34 % di quelle che non lo utilizzano ritiene, di converso, che tale forma di lavoro non sia adeguata al loro tipo di produzione o di organizzazione aziendale. Nella diffusione di questa modalità contrattuale le preferenze espresse dal lavoratore sembrano ricoprire un ruolo di rilievo: il 35 % delle imprese che utilizzano il Part-time dichiara, infatti, che tale forma di impiego è richiesta dal lavoratore, mentre il 18 % di quelle che non lo utilizzano hanno motivato tale decisione in base all'assenza di una domanda proveniente, in tal senso, dai lavoratori.

## Il lavoro dipendente a tempo parziale

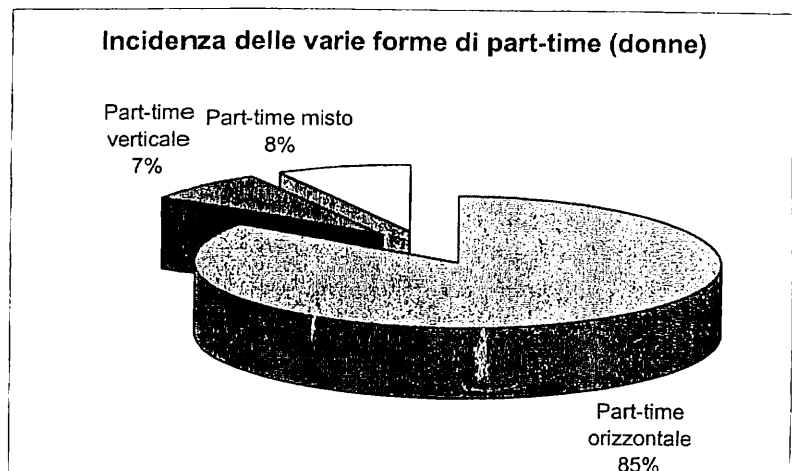
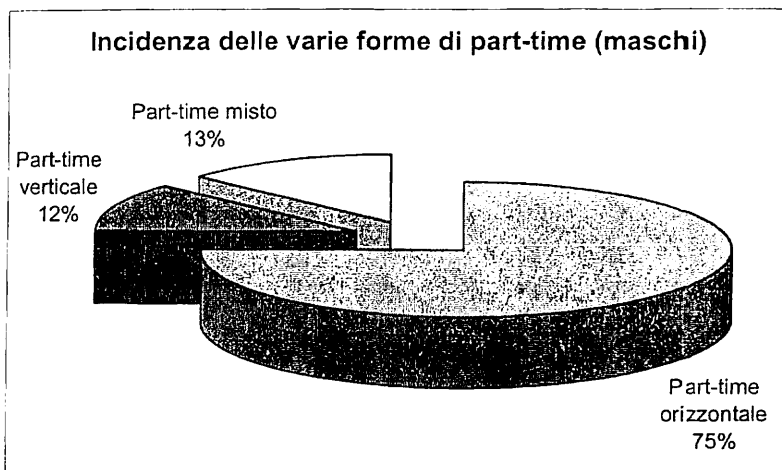
Area geografica	Dipendenti permanenti part-time		Dipendenti a termine part-time		Totale dipendenti part-time		
	Occupati (migliaia)	% su lavoro dipendente	Occupati (migliaia)	% su lavoro dipendente	Occupati (migliaia)	% su lavoro dipendente	
Maschi	Nord-ovest	65	2,6	15	0,6	81	3,2
	Nord-est	46	3,0	12	0,8	57	3,7
	Centro	66	3,5	12	0,7	78	4,1
	Sud e isole	72	5,9	10	0,8	81	6,7
	Totale	249	3,5	49	0,7	298	4,2
Femmine	Nord-ovest	252	15,1	33	2,0	285	17,1
	Nord-est	191	17,3	23	2,1	213	19,4
	Centro	169	15,6	24	2,2	193	17,8
	Sud e isole	95	14,4	16	2,4	110	16,8
	Totale	706	15,7	95	2,1	802	17,8
Totale	Nord-ovest	317	7,6	48	1,2	366	8,8
	Nord-est	237	9,0	34	1,3	271	10,3
	Centro	234	7,9	36	1,2	271	9,1
	Sud e isole	167	8,9	25	1,3	192	10,2
	Totale	955	8,2	144	1,2	1.099	9,4

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005

## Incidenza percentuale delle diverse forme di part-time per ripartizione geografica

	Part-time orizzontale	Part-time verticale	Part-time misto	Totale	
Maschi	Nord-ovest	76,8	12,3	10,8	100,0
	Nord-est	83,5	9,9	6,6	100,0
	Centro	71,9	13,4	14,7	100,0
	Sud e isole	71,4	10,6	18,0	100,0
	Totale	75,3	11,7	13,0	100,0
Femmine	Nord-ovest	83,5	7,7	8,8	100,0
	Nord-est	86,2	6,7	7,1	100,0
	Centro	86,0	5,8	8,1	100,0
	Sud e isole	80,4	10,2	9,4	100,0
	Totale	84,4	7,4	8,2	100,0
Totale	Nord-ovest	82,0	8,8	9,2	100,0
	Nord-est	85,6	7,4	7,0	100,0
	Centro	82,0	8,0	10,0	100,0
	Sud e isole	76,6	10,4	13,1	100,0
	Totale	81,9	8,5	9,5	100,0

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005



*Collaborazioni coordinate e continuative, Contratti a progetto.* Il 10 % delle imprese italiane utilizza la nuova forma di collaborazione introdotta dalla Legge 30/03: il Lavoro a progetto che impegna 654mila occupati (si segnala, tuttavia, che nel caso delle prestazioni d'opera, a differenza di quanto avviene per il lavoro dipendente, i dati rilevati permettono di stimare le posizioni lavorative e non gli occupati, dal momento che un collaboratore può lavorare contemporaneamente con più imprese ed esser quindi conteggiato più di una volta).

Il 21,4 % delle imprese (pari a circa 305mila unità) utilizza ancora le Collaborazioni coordinate e continuative, per un totale di 1.195.000 posizioni. Altrettanto elevata è la quota di imprese (8,7%) che impiega lavoratori autonomi occasionali, per un totale di 525 mila posizioni.

Nel complesso, quindi, le posizioni attive di lavoro autonomo a carattere di collaborazione nel 2005 erano, mediamente, 2.375mila, dato in linea con quanto indicato in altre fonti di carattere amministrativo.

Le piccole e medie imprese utilizzano il Lavoro a progetto e le Collaborazioni coordinate e continuative prevalentemente per abbattere il costo del lavoro (nel 17% dei casi), mentre le aziende di maggiori dimensioni vi fanno ricorso soprattutto per fronteggiare commesse temporanee o per attivare specifici progetti. Si segnala inoltre come tali modalità contrattuali vengano utilizzate anche al fine di mantenere in azienda il personale in pensione (ci si riferisce esclusivamente alle pensioni di anzianità e non a quelle di vecchiaia per le quali la normativa prevede un divieto esplicito). Le Collaborazioni coordinate e continuative, in quanto modalità di lavoro residuale del travaso verso il Lavoro a progetto o il lavoro dipendente (le Collaborazioni coordinate e continuative possono essere attivate, in seguito all'emanazione della Legge 30/03, solo per gli amministratori di società, i componenti dei collegi dei sindaci, e così via), si caratterizzano come occupazione tipicamente maschile (il 71,9% delle posizioni sono riferite a uomini). Nel Lavoro a progetto l'incidenza della componente femminile è, invece, più elevata pur rimanendo inferiore a quella maschile (43,4%).

*Staff Leasing, lavoro somministrato, e lavoro distaccato.* Dalla rilevazione effettuata risulta che l'1% delle imprese ha stipulato Contratti di somministrazione a tempo indeterminato. Per quanto attiene, invece, al Lavoro distaccato presso altre imprese risulta che il 2,4 % delle aziende ha dipendenti che prestano servizio presso altre società.

Il totale dei lavoratori coinvolti nel Lavoro somministrato assomma a circa 194mila occupati. Le motivazioni che prevalgono nell'utilizzo del lavoro somministrato sono legate, in buona parte, all'esigenza di fronteggiare commesse straordinarie e progetti temporanei (per il 26,6% delle imprese). Occorre inoltre segnalare che il 14,9% delle imprese che utilizzano Lavoro somministrato dichiara di

servirsene per un periodo di prova finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato; una quota rilevante si serve invece di lavoratori somministrati per sostituire personale assente. Tra le motivazioni del mancato utilizzo del lavoro somministrato prevale il costo eccessivo (20%), cui segue, in ordine di frequenza, una manifestazione di preferenza per il lavoro a progetto (15 %).