



Servizio Politiche del Lavoro

IL VARIEGATO MONDO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

**DALL'ANALISI DEGLI ISTITUTI, ALLE NOVITA'
DELLA DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**

(aprile 2012)

INDICE

PREMESSA	p. 3
-----------------	------

IL LAVORO SUBORDINATO

- LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO	p. 10
- LAVORATORE IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (O “CONTRATTO DI MESTIERE”)	p. 14
- LAVORATORE CON CONTRATTO DI INSERIMENTO	p. 18
- LAVORATORE IN SOMMINISTRAZIONE	p. 21
- LAVORATORE A CHIAMATA (INTERMITTENTE/JOB ON CALL)	p. 25
- LAVORATORE CON CONTRATTO RIPARTITO (JOB SHARING)	p. 27

IL LAVORO PARASUBORDINATO

- COLLABORATORE A PROGETTO	p. 29
- COLLABORATORE OCCASIONALE (MINI CO.CO.CO.)	p. 33

IL LAVORO AUTONOMO

- ASSOCIATO IN PARTECIPAZIONE	p. 35
- PRESTATORE DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE	p. 38
- PARTITA IVA	p. 39

ISTITUTI CHE NON CONFIGURANO RAPPORTI DI LAVORO

- TIROCINANTE IN FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO/STAGISTA	p. 43
- TIROCINANTE IN INSERIMENTO/REINSERIMENTO AL LAVORO	p. 46
- TIROCINANTE APPARTENENTE A CATEGORIE DISAGIATE	p. 47
- PRESTATORE DI LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO (VOUCHER)	p. 48

FOCUS GIOVANI: TRA DISOCCUPAZIONE E TEMPORANEITA' OCCUPAZIONALE

- DATI NAZIONALI – EUROPEI – INTERNAZIONALI	p. 51
---	-------

PREMESSA

Guglielmo Loy – Segretario Confederale UIL

Se ne parla molto, se ne discute altrettanto, ma capire ciò che rende maggiormente **“appetibile”** una tipologia contrattuale piuttosto che un’altra, è facilmente comprensibile se si analizzano le caratteristiche dei molteplici istituti di cui dispone il nostro mercato del lavoro.

Ciò che intendiamo proporre con questo elaborato, in cui vengono illustrate le specifiche caratteristiche e problematiche di ogni tipologia contrattuale, anche attraverso la **fotografia quantitativa** di quanti lavoratori ne sono interessati, è comprendere il perché della necessità di una Riforma, il perché delle nostre proposte e, da ultimo, il perché apprezziamo solo in parte le novità inserite nel Disegno di Legge (testo che segna una marcia indietro rispetto a quelle che erano presenti nel testo originario approvato dal Consiglio dei Ministri, seppur possibili di migliorie in sede parlamentare) sulle forme di ingresso nel mercato del lavoro.

A tal fine, lo Studio è corredato sia dalle **proposte che la UIL** ha avanzato per regolare la flessibilità e ridurre la precarietà, sia dalle **novità introdotte** nel Disegno di Legge di riforma del mercato del Lavoro.

I dati, che riteniamo essere la base fondamentale da cui partire per valutare più attentamente verso quali tipi di assunzioni le aziende si sono orientate in questi anni di crisi e, soprattutto, i motivi per cui si scelgono alcune tipologie piuttosto che altre, fanno prevalentemente riferimento al periodo che va dal 2009 al recentissimo I trimestre 2012.

Uno studio di analisi, quindi, sia per visualizzare quali sono le criticità ed i possibili correttivi ad un sistema in cui gli ingressi lavorativi, soprattutto dei giovani, sono sempre più temporanei e, purtroppo, meno garantiti dalle necessarie tutele.

Prima di un’analisi specifica delle varie tipologie, può essere utile avere un **quadro complessivo**, aggiornato e **“REALE”**, di come si sta **“muovendo”** il nostro mercato del lavoro.

L’aggiornamento delle accensioni di rapporti di lavoro, fornite dal sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (atto dovuto da parte delle imprese al momento di avviare una persona al lavoro), ci fotografa un Paese in cui nel I semestre 2011, su un totale di oltre **5,3 milioni di nuovi rapporti di lavoro avviati** (che hanno coinvolto oltre **3,6 milioni di lavoratori**), il **78%** degli avviamenti è avvenuto con **“instabili”** forme di rapporto di lavoro (il **67,7% è avvenuto con contratti a tempo determinato; l’8,6% con collaborazioni; l’1,7% con le altre tipologie tra cui tirocini, inserimento, etc...**), mentre solo il **22% con “stabili” tipologie contrattuali** (il 19% con contratti a tempo indeterminato ed il 3% attraverso il contratto di apprendistato).

Dall’analisi dei lavoratori interessati da almeno 1 attivazione, su un totale di oltre 3,6 milioni di lavoratori, il **44,1% sono persone nella fascia 35-54 anni**, il 29,9% nella fascia 25-34 anni, il 16,5% fino a 24 anni ed il 9,5% oltre i 55 anni. Il numero medio di rapporti attivati per singolo lavoratore è stato **1,5%**.

Rispetto allo stesso periodo del 2010, **aumentano dell’8,1%** le assunzioni con contratti deboli, mentre le tipologie caratterizzate dalla stabilizzazione dei lavoratori aumentano del 5,1%. **(Tab 1)**

RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE: confronto I SEMESTRE 2010 e 2011 [TAB. 1]

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	Rapporti di lavoro attivati I SEMESTRE 2010	% Rapporti di lavoro attivati I SEM. 2010	Rapporti di lavoro attivati I SEMESTRE 2011	% Rapporti di lavoro attivati I SEM. 2011	Variazione attivazioni I Sem. 2010/I Sem. 2011
- tempo indeterminato	963.147	19,5	1.013.938	19,0	5,3
- apprendistato	155.086	3,1	160.916	3,0	3,8
ATTIVAZIONI CON “STABILI FORME CONTRATTUALI”	1.118.233	22,6	1.174.854	22,0	5,1
- tempo determinato	3.317.124	66,9	3.603.156	67,7	8,6
- collaborazioni	446.597	9,0	458.951	8,6	2,8
- altro (contratto di inserimento; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato comunicato con il Modello Unilav; lavoro autonomo nello spettacolo; lavoro interinale a tempo determinato e indeterminato; contratto di formazione lavoro - solo P.A-).	74.902	1,5	88.924	1,7	18,7
ATTIVAZIONI CON “INSTABILI FORME CONTRATTUALI”	3.838.623	77,4	4.151.031	78,0	8,1
TOTALE	4.956.856	100,0	5.325.885	100,0	7,4

Elaborazione UIL su dati Comunicazioni Obbligatorie contenute nel “II Rapporto sulla Coesione Sociale - Anno 2011”

In questi dati non sono però contemplati, pur essendo soggetti a comunicazione obbligatoria da parte delle aziende, le attivazioni di tirocini ed i rapporti in somministrazione comunicate dalle agenzie per il lavoro attraverso il modulo UniSOMM (mentre sono inclusi i rapporti di somministrazione comunicati con il modello UniLAV, cioè quei rapporti di lavoro la cui data di attivazione presso l’agenzia non coincide con la data di inizio missione presso la ditta utilizzatrice). Inoltre non sono presenti, in quanto non soggette a tale tipo di formalizzazione amministrativa, le Partite IVA ed il lavoro occasionale accessorio (voucher). **Aggiungere ai dati sopra menzionati**, la platea dei nuovi rapporti di lavoro iniziati con tali istituti, **significherebbe aumentare la percentuale dei rapporti di lavoro instabili**.

Da una proiezione annuale delle comunicazioni obbligatorie riferite al I Semestre 2011, si riscontra, sul fronte dei contratti attivati, circa **11 milioni di nuovi rapporti avviati**, con un aumento del **5,1% rispetto al 2010**. Del totale delle attivazioni, **2,3 milioni di rapporti di lavoro hanno riguardato “stabili tipologie”** (2 milioni a tempo indeterminato e 320 mila contratti di apprendistato) che costituiscono, in linea con il precedente anno, il **19% ed il 3%** del totale dei contratti avviati. Resta alta, anche nel 2011, l’incidenza dei nuovi contratti a termine (67,7% del totale dei rapporti attivati) che, insieme alle collaborazioni e ad altre forme di flessibilità, raggiungono il 78% dei rapporti accesi nell’anno. **(Tab. 2)**

RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO: confronto ANNI 2010 E 2011 [TAB. 2]

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	Rapporti di lavoro attivati ANNO 2010	% Rapporti di lavoro attivati ANNO 2010	Rapporti di lavoro attivati ANNO 2011*	% Rapporti di lavoro attivati ANNO 2011	Variazione % attivazioni 2010/2011
- tempo indeterminato	1.937.298	19,1	2.027.878	19,0	4,7
- apprendistato	302.898	3,0	321.832	3,0	6,3
ATTIVAZIONI CON “STABILI TIPOLOGIE CONTRATTUALI”	2.240.196	22,1	2.349.710	22,0	4,8
- tempo determinato	6.867.646	67,8	7.206.312	67,7	4,9
- collaborazioni	871.303	8,6	917.902	8,6	5,3
-altro (contratto di inserimento; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato comunicato con il Modello Unilav; lavoro autonomo nello spettacolo; lavoro interinale a tempo determinato e indeterminato; contratto di formazione lavoro - solo P.A-).	156.861	1,5	177.848	1,7	13,4
ATTIVAZIONI CON “INSTABILI TIPOLOGIE CONTRATTUALI”	7.895.810	77,9	8.302.062	78,0	5,1
TOTALE	10.136.006	100,0	10.651.772	100,0	5,1

Elaborazione UIL su dati “Rapporto sulla Coesione Sociale” (Ministero del Lavoro, Inps, Istat)

* Stima UIL

La proiezione annuale dei dati riferiti alle cessazioni di rapporti di lavoro nel I Semestre 2011, ci informa di oltre **8,7 milioni** di rapporti di lavoro giunti al termine, di cui **2,2** con stabili forme contrattuali (**1,9 milioni hanno riguardato lavoratori a tempo indeterminato e 234 mila i rapporti di apprendistato**). Sono stati circa **6,6 milioni** le cessazioni di instabili tipologie contrattuali: **5,6 milioni** i contratti a tempo determinato che rappresentano il **64,4%** del totale delle cessazioni, **767 mila** le collaborazioni e **163 mila** le altre tipologie per le quali è obbligatoria la comunicazione. (Tab. 3)

RAPPORTI DI LAVORO CESSATI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO: confronto ANNI 2010 E 2011 [TAB. 3]

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	Rapporti di lavoro cessati ANNO 2010	% Rapporti di lavoro cessati ANNO 2010	Rapporti di lavoro cessati ANNO 2011*	% Rapporti di lavoro cessati ANNO 2011	Variazione % cessazioni 2010/2011
- tempo indeterminato	2.101.184	21,2	1.940.040	22,2	-7,7
- apprendistato	269.281	2,7	234.708	2,7	-12,8
ATTIVAZIONI CON “STABILI TIPOLOGIE CONTRATTUALI”	2.370.465	23,9	2.174.748	24,9	- 8,3
- tempo determinato	6.528.172	66,0	5.630.482	64,4	-13,8
- collaborazioni	855.062	8,6	767.188	8,8	-10,3
- altro (contratto di inserimento; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato comunicato con il Modello Unilav; lavoro autonomo nello spettacolo; lavoro interinale a tempo determinato e indeterminato; contratto di formazione lavoro - solo P.A.)	144.712	1,5	163.268	1,9	12,8
ATTIVAZIONI CON “INSTABILI TIPOLOGIE CONTRATTUALI”	7.527.946	76,1	6.560.938	75,1	-12,7
TOTALE	9.898.411	100,0	8.735.686	100,0	-11,7

Elaborazione UIL su dati “Rapporto sulla Coesione Sociale” (Ministero del Lavoro, Inps, Istat). Si specifica che il numero di rapporti di lavoro a tempo determinato cessati, fanno riferimento esclusivamente a quelli che sono stati avviati dopo il 1 marzo 2008.

* Stima UIL

L’immagine è quindi quella di un sistema produttivo che, soprattutto durante la crisi, ha paura di investire nel futuro dell’occupazione non capendo che, così facendo, non investe neanche nello sviluppo del Paese.

In tale contesto, non si può sottacere come la larga platea di modalità di accensione di rapporti di lavoro non-standard e di istituti che non costituiscono propriamente rapporti di lavoro (stage e lavoro accessorio), applicati in maniera distorta e reiterata nel tempo, abbia nel tempo determinato un **innalzamento del lavoro irregolare**.

Ciò è stato riscontrato dalla stessa Direzione Generale dell’Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro (Tab. 4) che ha incluso tra le priorità della Programmazione delle ispezioni da effettuarsi nell’anno 2012 “verifiche mirate in particolare a valutare la corretta applicazione delle forme contrattuali atipiche o flessibili (contratti di lavoro intermittente, vouchers, contratti part-time, collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, associazioni in partecipazione, etc.) che presentano, in particolare in quei contesti territoriali, caratterizzati da un incremento del fenomeno, rilevanti profili di criticità. E’ infatti evidente che l’uso improprio delle forme flessibili comportando minori costi del lavoro finisce per determinare effetti di *dumping* sociale che danneggiano inevitabilmente le imprese che operano sul mercato – in particolare nel settore degli appalti – rispettando i corretti criteri di inquadramento delle prestazioni lavorative. Più specificatamente l’attenzione va concentrata sul fenomeno delle false partite IVA e sulle collaborazioni occasionali ex art. 2222 c.c. che dissimulano veri e propri rapporti di lavoro di natura subordinata”.

RAPPORTI DI LAVORO RIQUALIFICATI PER IRREGOLARITA': confronto AANI 2010 e 2011 [TAB. 4]-

REGIONI	Riqualificazione rapporti di lavoro - ANNO 2010 -	Riqualificazione rapporti di lavoro - ANNO 2011 -	Riqualificazione rapporti di lavoro - BIENNIO 2010-2011 -
NORD	8.399	6.637	15.036
CENTRO	3.550	2.192	5.742
MEZZOGIORNO	4.782	4.869	9.651
TOTALE	16.731	13.698	30.429

Fonte: Ministero del Lavoro(Risultati attività ispettiva)

Se a questi elementi aggiungiamo l'alto tasso di disoccupazione (presente con valori maggiori soprattutto nel Mezzogiorno), la forte **disoccupazione giovanile** (che ha raggiunto il 31,9%) (**Tab 5**), ed il folto numero di inattivi (di cui per scoraggiamento oltre **1,5 milioni**), non possiamo non riflettere sull'importanza di una riforma del lavoro orientata a restituire il giusto valore al lavoro. In particolare, va data ai giovani, l'opportunità di ingressi sicuri nel mercato del lavoro, che non significa necessariamente stabilità, quanto piuttosto la garanzia, in ogni fase lavorativa e non, di vivere dignitosamente e non nell'insicurezza del futuro attraverso un mix di tutele che vanno dalla corretta applicazione delle tipologie contrattuali, alle politiche attive e passive.

INDICATORI MERCATO DEL LAVORO [TAB. 5]

MACRO AREA	TASSO DISOCCUPAZIONE ANNO 2011	TASSO DISOCCUPAZIONE FEBBRAIO 2012	TASSO DISOCCUPAZIONE GIOVANILE ANNO 2011	TASSO DISOCCUPAZIONE GIOVANILE FEBBRAIO 2012	TASSO INATTIVITA' ANNO 2011	TASSO INATTIVITA' FEBBRAIO 2012
TOTALE	8,4	9,3	29,1	31,9	37,8	37,2

Fonte: ISTAT

Dagli ultimi dati Unioncamere, riferiti alle previsioni di assunzione delle imprese nel I TRIMESTRE 2012, emerge che solo il 17,3% sarà costituito da contratti a tempo indeterminato e solo il 3,3% dal contratto di apprendistato che dovrebbe costituire la principale forma di ingresso per i giovani.

Tra gli altri istituti contrattuali, le aziende utilizzeranno maggiormente il contratto a tempo determinato che assorbirà, nel trimestre considerato, il 28,7% delle nuove accensioni, seguito dalle collaborazioni a progetto (15,5% del totale), dalla somministrazione (14,2%), dalle Partite Iva e dal lavoro occasionale (9,7%) e dagli stage (9,6%), i quali supereranno, in percentuale, anche i nuovi ingressi con contratto di inserimento. (**Tab. 8**)

Assunzioni con contratti subordinati previste nel complesso e altre forme contrattuali il cui contratto verrà attivato nel 1° Trimestre 2012 [TAB. 6]

ASSUNZIONI DI LAVORATORI DIPENDENTI PREVISTE NEL I TRIMESTRE 2012 *	ASSUNZIONI IN BASE ALLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE				
	tempo indeterminato	tempo determinato	somministrazione	apprendistato	Altri contratti (contratto di inserimento e altre forme contrattuali)
194.340	51.704	85.615	42.270	9.733	5.018

Elaborazione UIL su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior “La domanda di lavoro delle imprese nel I Trimestre 2012”

Assunzioni con contratti e tipologie parasubordinate/autonome il cui contratto verrà attivato nel 1° Trimestre 2012 [TAB. 7]

ASSUNZIONI DI PARASUBORDINATI/AUTONOMI/STAGE PREVISTE NEL I TRIMESTRE 2012 *	ASSUNZIONI IN BASE ALLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE		
	Collaborazioni a progetto	Collaborazioni a Partita Iva e occasionali	Tirocini e stagisti
103.850	46.270	28.970	28.610

Elaborazione UIL su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior “La domanda di lavoro delle imprese nel I Trimestre 2012”

Incidenza per singola tipologia contrattuale delle assunzioni sul totale dei nuovi ingressi previsti nel 1° Trimestre 2012 [TAB. 8]

TOTALE NUOVI INGRESSI PREVISTI NEL 1 TRIMESTRE 2012	PERCENTUALE NUOVI INGRESSI IN BASE ALLA TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE							
	tempo indeterminato	tempo determinato	somministrazione	apprendistato	Altri contratti (contratto di inserimento e altre forme contrattuali)	Collaborazioni a progetto	Collaborazioni a Partita Iva e occasionali	Tirocini e stagisti
298.190	17,3	28,7	14,2	3,3	1,7	15,5	9,7	9,6

Elaborazione UIL su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior “La domanda di lavoro delle imprese nel I Trimestre 2012”

Poiché l’irregolarità che spesso si cela nei rapporti di lavoro, non è nel nomen iuris che qualifica il contratto, ma nella **sua pratica applicazione**, sarà importante una incisiva e costante presenza sul territorio dell’attività ispettiva.

Il rapporto tra il numero di ispettori in campo e il numero delle aziende presenti sul territorio, è purtroppo troppo basso da poter permettere una capillare vigilanza (**nel 2010, il rapporto tra l’organico ispettivo del Ministero del Lavoro ed il numero di aziende, e’ stato del 2,3%**). Per rendere ancora più incisivo l’importante ruolo dell’attività di vigilanza nel contrasto a forme di irregolarità lavorativa, che nella loro peggiore pratica si configurano nel lavoro nero, proponiamo di riformare l’attuale sistema di vigilanza sul lavoro, al fine di un più efficace e celere coordinamento di tutti gli organi ispettivi, sia per un superamento nella sovrapposizione di accessi, sia per una razionalizzazione della spesa pubblica.

RISULTATI ATTIVITA' ISPETTIVA (MINISTERO DEL LAVORO, INPS, INAIL, ENPALS)
- DAL 2006 AL 2011 -

ANNI	Aziende ispezionate	di cui... aziende irregolari	% aziende irregolari/ispezionate
2006	290.326	181.026	62,4
2007	343.004	218.561	63,7
2008	315.170	197.843	62,8
2009	303.691	175.144	57,7
2010	262.014	171.810	65,6
2011	244.170	149.708	61,3
TOTALE 6 ANNI	1.758.375	1.094.092	62,2

ANNI	Lavoratori irregolari	di cui... lavoratori in nero	% lavoratori in nero/irregolari
2006	189.295	124.564	65,8
2007	277.365	140.642	50,7
2008	307.625	127.349	41,4
2009	316.310	124.476	39,4
2010	232.854	133.366	57,3
2011	278.268	105.279	37,8
TOTALE 6 ANNI	1.601.717	755.676	47,2

Elaborazione UIL su dati Ministero lavoro

Si propone di mutuare l'efficiente ed efficace esperienza in campo fiscale, realizzata con la costituzione dell'Agenzia delle Entrate, prevedendo, per il settore lavoro e, specificatamente, per il contrasto al lavoro irregolare, la costituzione di una apposita **AGENZIA NAZIONALE**. Tale Agenzia Nazionale si dovrebbe occupare di vigilanza in materia di lavoro sommerso ed irregolare, finalizzata ad un contrasto unitario all'evasione contributiva.

Dovrebbe, quindi, prevedere un solo corpo ispettivo che unifichi il personale di vigilanza del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL ed operi in stretto coordinamento con l'Agenzia delle Entrate attraverso strumenti e modalità organizzative simili.

(Questo studio è frutto del lavoro di Antonella P. con la collaborazione di Marco M.)

IL LAVORO SUBORDINATO

L'art. 2094 del codice civile definisce **prestatore di lavoro subordinato** chi “si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

Si caratterizza per il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro (Cassazione 16.1.1996, n. 326).

Nella qualificazione del rapporto di lavoro come “autonomo” o “subordinato”, anche a fronte di una manifestazione di volontà delle parti nel senso dell'autonomia, deve tenersi conto prevalentemente delle concrete modalità di svolgimento, le quali possono anche evidenziare – secondo un accertamento di fatto che è riservato al giudice di merito ed è incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente e correttamente motivato – che il rapporto lavorativo si è invece realizzato nelle forme proprie della subordinazione (Cassazione, 23.2.2000, n. 2039).

Tutti i rapporti di lavoro subordinato sono soggetti alle Comunicazioni Obbligatorie (Circ. Min.Lav. 14.2.2007) di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro. La Circolare estende tale obbligo anche alle collaborazioni a progetto, al socio lavoratore di cooperativa e associato in partecipazione con apporto lavorativo.

LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza	Intese
	D.lgs 368/2001 (attuativo della Direttiva 1999/70/CE relativa all’Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, CEEP e CES) Art. 1, commi da 39 a 43 Legge 247/2007 (recepimento Protocollo Welfare) Art. 21 Legge 133/2008 Legge 183/2010 (Collegato Lavoro): art. 30 certificazione contratti; art. 32 nuovi termini di decadenza per impugnazione nullità termine apposto al contratto; nuova sanzione economica per violazione norme (indennità da 2,5 a 12 mensilità)	Sentenza Corte Costituzionale n. 214 del 2009 (incostituzionalità art. 4 bis d.lgs 368/2001 - c.d. norma salva-precari) Circ. Min. Lav. n. 25 del 2.7.2008 Circ. Min. Lav. n. 13 del 2.5.2008 Nota Min.Lav. 6689 del 7.5.2008 Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. obblig.) Sentenza Corte Cassazione n. 25033 del 24.11.2006	Protocollo Welfare del 2007 Accordi Interconfederali

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Retribuzione	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comun. obblig.	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Subordinato Costituisce l’“eccezione” al contratto a tempo indeterminato e può essere instaurato solo in costanza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche riferite alla ordinaria attività del datore di lavoro (c.d.“causalone”).	CCNL	Contribuzione previdenziale: SI (uguale al tempo indeterminato: 33% di cui il 23,8% a carico del datore di lavoro ed il 9,19% a carico del lavoratore) Assicurazione contro infortuni: SI totalmente a carico del datore di lavoro (l’aliquota è variabile a seconda del rischio)	- Massimo 36 mesi (salvo diversa durata prevista dalla contrattazione nazionale, territoriale, aziendale) con possibilità di 1 solo ulteriore contratto in “deroga” da stipulare presso la Direzione Provinciale del Lavoro (la durata di tale ultimo contratto è rimessa ad avvisi comuni stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale). - Il tetto di cui sopra non trova applicazione in caso di contratti a tempo determinato di tipo stagionale N.B. il tetto dei 36 mesi si applica in caso di	SI	Conversione in contratto a tempo indeterminato e indennità da 2,5 a 12 mensilità	- aumento contributivo dell’1,4% (destinato all’AspI), ad esclusione dei motivi sostitutivi e per attività stagionali; - restituzione di tale contribuzione aggiuntiva dell’1,4% sotto forma di bonus allo scadere del periodo di prova e per un massimo di 6 mesi in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato; - il tetto massimo della successione dei contratti è fissato in 36 mesi, comprensivi di proroga; - ampliamento, rispetto alla vigente normativa, dell’intervallo tra un contratto a tempo determinato ed uno successivo, pari a 60 giorni (per contratti inferiori ai 6 mesi) e 90 giorni (per contratti superiori a 6 mesi); - il singolo contratto può essere prolungato, in via straordinaria, per un periodo non superiore ai 30 o 50 giorni a seconda che lo stesso abbia una durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai 6 mesi (viene, quindi, ampliato il periodo di prolungamento del contratto, rispetto a quanto prevede la vigente disciplina); - il primo contratto a termine non può essere superiore ai 6 mesi (comprensivo di proroga) e non prevede più l’obbligo della causale (l’elenco delle causali sono contenute nell’art. 1 D.lgs 368/01), che nella vigente disciplina è requisito essenziale per l’accensione di un

C A R A T T E R I S T I C H E				successione di contratti a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e medesimo lavoratore.			contratto a tempo determinato; - nel tetto massimo dei 36 mesi possono essere computati anche eventuali periodi di lavoro somministrato a tempo determinato intercorsi tra il medesimo datore di lavoro e lavoratore; - il termine per l'impugnazione stragiudiziale passa dagli attuali 60 giorni (introdotti dal Collegato Lavoro) a 120 giorni dalla scadenza del contratto, mentre per l'azione in giudizio il termine è di 180 giorni (in luogo dei 270 previsti dal Collegato Lavoro); - in caso di contratto a tempo determinato dichiarato illegittimo dal giudice, la sanzione prevede la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato, a cui si aggiunge l'indennità onnicomprensiva da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità (introdotta dal Collegato Lavoro). Per indennità onnicomprensiva, deve intendersi la copertura di tutte le conseguenze retributive e contributive derivanti dall'illegittimità del contratto a termine.

Settori: non vi è distinzione connessa alla natura del settore (pubblico-privato) ed al settore produttivo.

Destinatari: tutti

Numero lavoratori a tempo determinato: dai dati Istat, la platea di dipendenti a tempo determinato risulta essere, da una media di periodo gennaio-settembre 2011, pari a circa 2,3 milioni di lavoratori, in aumento rispetto allo stesso periodo del 2010 del 6,2%. I dati mostrano un aumento nel corso del periodo di crisi, di tale tipologia contrattuale.

ANDAMENTO NEGLI ANNI DEI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO: ANNI 2009-2010-2011 [TAB. 9]

MACRO AREA	ANNO 2009	ANNO 2010	GEN-SET. 2010*	GEN.-SET. 2011*
Nord	946	975	961	1.056
Centro	431	441	436	455
Mezzogiorno	775	767	751	770
ITALIA	2.152	2.183	2.148	2.281

*Elaborazione UIL su dati Istat (media dei primi tre trimestri anni 2010 e 2011)

Una fotografia in crescendo, quella scattata dall'Istat, che trova riscontro anche nel sistema delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, in cui le accensioni di rapporti di lavoro a tempo determinato, nel I semestre 2011 sono state 3,6 milioni costituendo il 67,7% dei nuovi rapporti di lavoro avviati nel periodo. Una percentuale, questa, in aumento nel corso dell'ultimo triennio, segnalando come le aziende ne continuino a fare grande utilizzo. [N.B. Nel caso delle comunicazioni obbligatorie, non vi è un rapporto 1 a 1 tra contratti accesi e numero di lavoratori, in quanto il numero delle attivazioni include anche più contratti a termine stipulati con lo stesso lavoratore].

ANDAMENTO NEGLI ANNI DELLE ATTIVAZIONI DI RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO: I SEMESTRE 2009-2010-2011 [TAB. 10]

RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO	Rapporti di lavoro attivati I SEMESTRE 2009	% Rapporti di lavoro attivati I SEM. 2009	Rapporti di lavoro attivati I SEMESTRE 2010	% Rapporti di lavoro attivati I SEM. 2010	Rapporti di lavoro attivati I SEMESTRE 2011	% Rapporti di lavoro attivati I SEM. 2011
	3.090.086	66 %	3.317.124	66,9	3.603.156	67,7
TOTALE	4.683.850	100,0	4.956.856	100,0	5.325.885	100,0

Elaborazione UIL su dati Comunicazioni Obbligatorie contenute nel “II Rapporto sulla Coesione Sociale - Anno 2011”

Da ultimo, e non meno rilevante, il dato sul numero di assunzioni che le aziende hanno previsto di effettuare nel I trimestre 2012 attraverso contratti a tempo determinato sulla base di specifiche motivazioni. Un confronto con le altre tipologie di assunzione, permetterà meglio di analizzare l’incidenza di tale tipologia rispetto alle altre.

Le previsioni condotte da Unioncamere, ci informano che le imprese hanno previsto assunzioni per 85 mila lavoratori con tale tipologia su un totale di 152 mila assunzioni (il 56,3% del totale). Le motivazioni sono così suddivise: il 32,5% per picchi di attività, il 30,9% per stagionalità della prestazione, il 20,8% come periodo di prova ed il restante 15,8% per sostituzioni temporanee di personale. **(Tab. 11 e 12)**

Assunzioni di LAVORATORI DIPENDENTI previste nel I TRIMESTRE 2012 secondo il tipo di contratto, per settore di attività e classe dimensionale [TAB. 11]

SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE AZIENDE	ASSUNZIONI PREVISTE NEL I TRIMESTRE 2012 *	PERCENTUALE DI ASSUNZIONI IN BASE ALLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE			
		A tempo indeterminato	<u>A TEMPO DETERMINATO</u>	apprendistato	Altri contratti (contratto di inserimento e altre forme contrattuali)
SETTORE					
industria	51.680	37,0	54,2	6,6	2,2
servizi	100.390	32,4	57,4	6,3	3,9
Totale	152.070	34,0	56,3	6,4	3,3
CLASSE DIMENSIONALE					
1-49 dipendenti	92.670	32,2	57,5	8,0	2,3
50-249 dipendenti	15.600	29,1	65,0	2,0	3,9
250 dipendenti e oltre	43.800	39,5	50,7	4,6	5,2

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior “La domanda di lavoro delle imprese nel I Trimestre 2012”

*i dati sono al netto delle assunzioni con contratto di somministrazione

Assunzioni previste TEMPO DETERMINATO nel I TRIMESTRE 2012 secondo le motivazioni, per settore di attività e classe dimensionale [TAB. 12]

SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE AZIENDE	ASSUNZIONI PREVISTE <u>A TEMPO DETERMINATO</u> NEL I TRIMESTRE 2012	PERCENTUALE DI ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO IN BASE ALLE CAUSALI			
		Attività stagionali	Picchi di attività	Sostituzione temporanea	Periodo di prova
SETTORE					
industria	28.000	24,4	40,8	9,9	24,9
servizi	56.700	34,0	28,5	18,7	18,8
Totale	85.600	30,9	32,5	15,8	20,8
CLASSE DIMENSIONALE					
1-49 dipendenti	53.250	26,9	39,4	10,9	22,8
50-249 dipendenti	10.140	39,5	22,3	14,9	23,3
250 dipendenti e oltre	22.200	36,4	20,6	28,0	15,0

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior “La domanda di lavoro delle imprese nel I Trimestre 2012”

Problemi aperti e osservazioni UIL: una delle principali questioni e problematicità di questa tipologia contrattuale, è da sempre stata la facilità con cui si è utilizzato tale strumento, distraendone la natura temporanea attraverso la violazione delle norme che lo regolano (soprattutto in tema di corretta apposizione del termine di scadenza). Ciò ha determinato numerosissimi ricorsi in sede giudiziaria, la maggior parte dei quali hanno visto la vittoria del lavoratore con la conversione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato. Questo contratto, purtroppo, se male utilizzato, si presta a “camuffare” quelli che sono veri e propri rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Si è cercato di porre rimedio alla indefinita ed incerta successione di contratti a tempo determinato tra il medesimo datore di lavoro e lavoratore, attraverso il Protocollo sul Welfare del 2007, in cui è stata fornita una, seppur parziale, risposta alle problematicità di questo istituto contrattuale, attraverso la definizione di una durata massima alla successione di contratti.

Ciò che ancora manca ai lavoratori a termine, è un sistema di ammortizzatori sociali che li sostenga nel momento di perdita del lavoro. Non tutti riescono, infatti, ad usufruire dell’indennità di disoccupazione, che sappiamo essere agganciata ad un meccanismo temporale di versamenti e presenza lavorativa. La temporaneità, soprattutto se breve, di tali contratti, non permette quindi a tali soggetti, spesso giovani, di poter beneficiare di strumenti di sostegno al reddito. In questi anni di crisi, per loro come per altri lavoratori che ne erano sprovvisti, è stata estesa la cassa integrazione in deroga, sebbene nel limite della durata del contratto stesso.

Altra preoccupazione strettamente collegata alla temporaneità di questo istituto, è la formazione, o piuttosto la carenza di formazione che le aziende sono disposte a fornire a tali lavoratori, a fronte della scadenza di un contratto che non sempre viene rinnovato.

Ne deriva la difficoltà degli espulsi dal mercato del lavoro alla scadenza del contratto, di poter più celermente e con maggiori competenze, reinserirsi nel sistema produttivo, con la conseguenza di un aumento del bacino dei disoccupati.

A tutto ciò va aggiunto che il sistema delle causali, che riteniamo essere un requisito imprescindibile per giustificare la “temporaneità” di tale istituto e, quindi, la sua eccezionalità rispetto al contratto a tempo indeterminato, è stato negli ultimi anni esteso anche alle esigenze riferite all’ordinaria attività del datore di lavoro. Una causale, quest’ultima, dalla portata tanto generica da aprire ad un aumento delle possibilità di utilizzo dello strumento da parte delle imprese, con un incremento di lavoratori che continueranno a vivere uno stato di “Flex...Insecurity”.

Non ci convince, la novità inserita nel Disegno di Legge, di eliminare la causale per il primo contratto di durata non superiore ai 6 mesi e ciò sia nel caso di contratti a tempo determinato sia, e a maggior ragione, per i contratti in somministrazione.

Ricordiamo, infatti, che la causale è la ragion d’essere per la instaurazione di tale tipologia contrattuale.

Eliminare la causale, si tradurrebbe, nella sostanza, in un “periodo di prova” di 6 mesi. Nel caso della somministrazione, l’indicazione nel Disegno di Legge della figura dell’utilizzatore, in luogo dell’Agenzia di somministrazione, potrebbe determinare, per il medesimo lavoratore, l’instaurarsi di una molteplicità di missioni senza causali con diversi utilizzatori.

Il testo del DDL introduce, inoltre, un sistema di “disincentivi” all’uso distorto e all’abuso del tempo determinato, prevedendo, al contempo, “incentivi” volti alla stabilizzazione dei lavoratori.

Si tratta di correttivi da noi condivisibili, soprattutto in quanto accolgono una parte delle nostre proposte, laddove si prevede che la temporaneità comporterà un costo contributivo aggiuntivo per le imprese (+1,4%) che potrà essere compensato in caso di stabilizzazione successiva. Un aumento che, potrà permettere la maturazione di una adeguata contribuzione anche ai fini della fruizione degli ammortizzatori sociali.

Tra le nostre proposte, non recepita dal Governo, era contenuta anche una limitazione di tale contratto ai soli casi di stagionalità (comprese quelle stabilite dai contratti) e sostituzione. Ciò avrebbe permesso un forte restringimento del campo di applicazione ai soli casi di “necessità” di una temporaneità della prestazione.

LAVORATORE IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (O “CONTRATTO DI MESTIERE”)

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza	Intese
	Art. 49 D.lgs 276/2003 (apprendistato professionalizzante) Art. 50 D.lgs 276/0303 Decreto Legislativo 167/2011 “Testo Unico Apprendistato” (3.5.2011) Legge 191/2009 (percentualizzazione della retribuzione) Art. 19, comma 8, Decreto Legge 185/2008 (convertito in Legge 2/2009) Art. 23 Decreto Legge 112/2008 (convertito in Legge 133/2008) Legge 247/2007 Legge 296/2006 (contribuzione al 10%) Decreto Legge 35/2005 (art. 5 bis) Legge 196/1997 (Legge Treu) Legge 56/1987 (mantenimento contributi agevolati per 1 anno dopo stabilizzazione) Legge 25/1955 Leggi regionali	Circ. Min. Lav. n.29/2011 Circ. Min.Lav. n. 25/2009 Nota Min. Lav. n. 9191 dell’11.7.2007 Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. obblig.) Circ. Min. Lav. n. 30/2005 Circ. Min.Lav. 40/2004 Interpello n. 3 del 2.2.2011 Interpello n. 38 del 5.11.2010 Interpello n. 34 del 15.10.2010 Interpello n. 25 del 10.6.2010 Interpello n. 79 del 12.11.2009 Interpello n. 52 del 5.6.2009 Interpello n. 2 del 6.2.2009 Interpello n. 50 del 7.10.2008 Sentenza Corte Costituzionale n. 176 del 14.5.2010 Sentenza Corte Costituzionale n. 50 del 2005	Intesa Governo-Parti Sociali su Testo Unico Apprendistato (11.7.2011) Intesa Governo-Regioni-Parti Sociali sul rilancio dell’apprendistato (27.10.2010) Linee guida per la formazione (17.2.2010)

Sulla materia dell’apprendistato nelle sue 3 tipologie: dal 2004 ad oggi ci sono state circa 15 circolari e note ministeriali; dal 2005 ad oggi si contano circa 36 interpelli; dal 1955 ad oggi ci sono state 17 pronunce della Corte Costituzionale.

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Retribuzione	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comun. obblig.	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA’ CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Subordinato (l’apprendistato è un contratto a causa mista, volto ad ottenere una qualifica professionale attraverso un percorso formazione-lavoro). Tale tipologia di apprendistato si applica ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (compiuti).	CCNL (retribuzione fino a 2 livelli inferiori rispetto al livello di inquadramento o da raggiungere a seguito del percorso formativo; oppure percentualizza zione)	Contribuzione previdenziale: SI (in misura ridotta: a seconda della dimensione aziendale e agli scaglioni annuali fino a raggiungere un massimo del 10% della contribuzione) Tale agevolazione continua per un anno dall’assunzione a tempo indeterminato	Tetto massimo di 3 anni. Unica eccezione a tale nuovo tetto per il comparto artigiano dove la contrattazione potrà stabilire un tetto fino a 5 anni.	SI	Regime sanzionatorio: a) per inadempimento formativo : in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, il datore di lavoro dovrà versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi	- la Riforma conferma la centralità dell’apprendistato quale contratto di ingresso principale nel mercato del lavoro, per i giovani fino a 29 anni; - introduzione per legge di una percentuale minima di stabilizzazioni effettuate nell’ultimo triennio dall’azienda, pari almeno al 50%, che si riducono al 30% nei primi 3 anni di entrata in vigore della legge, del numero di apprendisti assunti ai fini dell’accensione di nuovi contratti di apprendistato (nella percentuale di stabilizzazione sono esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa); - viene elevato l’attuale rapporto 1/1 tra apprendisti e lavoratori qualificati, portandolo a 3/2 (ogni 2 lavoratori qualificati è possibile assumere 3 apprendisti); - reintroduzione di durata minima del contratto, pari a 6 mesi, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali e fatte salve le eccezioni previste dal Testo Unico;

C A R A T T E R I S T I C H E			NOVITA' NELLA LEGGE DI STABILITA': nella recente Legge di Stabilità, in via transitoria, dal 1 gennaio 2012 fino a tutto il 2016, per le aziende al di sotto dei 9 dipendenti, è previsto uno sgravio contributivo del 100% per i primi 3 anni di apprendistato mentre per gli anni successivi resta valida la tassazione agevolata al 10%. Assicurazione contro infortuni: SI		altra sanzione per omessa contribuzione (tale sanzione si configura nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettuerà la formazione interna che è svolta sotto la responsabilità dell'azienda. b) sanzioni per inosservanza dei principi: il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro o, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro, per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'art. 2, comma 1, lettere a), b) e d). Si tratta rispettivamente di: forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale; divieto di retribuzione a cottimo possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle del conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio; presenza di un tutore con referente aziendale. c) massimizzazione da lavoro nero: nel caso in cui sia omessa oltre alla forma scritta	- la disciplina dell'apprendistato continua ad applicarsi anche durante l'eventuale periodo di preavviso al termine del periodo di formazione; - è prevista apposita dichiarazione del datore di lavoro di certificazione della formazione effettuata all'apprendista (in attesa dell'operatività del libretto formativo). - l'apprendistato è consentito anche alla somministrazione a tempo determinato
---	--	--	--	--	--	---

C A R A T T.						del contratto anche la comunicazione al Centro per l’Impiego, il rapporto in questione sarà considerato in nero, con contestuale applicazione della maxisanzione.	
---	--	--	--	--	--	---	--

Settori: tutti i settori di natura privata e pubblica (in quest’ultimo caso, occorrerà attendere l’emanazione di uno specifico Decreto Interministeriale).

Destinatari: giovani tra i 18 e 29 anni (compiuti), lavoratori in mobilità, lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.

Numero apprendisti: nel 2010, il numero medio annuo di apprendisti (nelle sue tre diverse tipologie) è stato pari 541.874 (Fonte Inps) (**Tab. 13**), in flessione sia rispetto al 2008 che al 2009. La percentuale di apprendisti rispetto al totale degli occupati nella fascia 15/29 anni, è stata, nel 2010, del 15,1%.

La media annua 2010 di lavoratori con contratto di “apprendistato professionalizzante” è stata di 399.275 (il 73,7% del totale dei rapporti di apprendistato accesi), senza variazioni rispetto al 2009, ma in calo rispetto al 2008. (**Tab. 14**)

MEDIA ANNUA APPRENDISTATI (NELLE TRE TIPOLOGIE) NEL TRIENNIO 2008-2010 [TAB. 13]

Macro Area	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
Nord	362.366	334.023	303.033
Centro	161.819	153.221	141.192
Mezzogiorno	121.200	107.424	97.649
ITALIA	645.385	594.668	541.874

Fonte: Isfol “Monitoraggio sull’apprendistato – XII Rapporto” (dicembre 2011)

DI CUI...MEDIA ANNUA LAVORATORI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NEL TRIENNIO 2008-2010 [TAB. 14]

Macro Area	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
Nord	206.627	223.262	220.696
Centro	96.158	107.402	109.390
Mezzogiorno	64.268	68.672	69.188
ITALIA	367.054	399.335	399.275

Fonte: Isfol “Monitoraggio sull’apprendistato – XII Rapporto” (dicembre 2011)

APPRENDISTI TRASFORMATI IN LAVORATORI CON CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2008-2010 [TAB. 15]

Macro Area	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010	Variaz. % 2008/2009	Variaz. % 2009/2010
Nord	92.873	92.124	102.892	- 0,8	11,7
Centro	34.430	36.136	43.216	5,0	19,6
Mezzogiorno	30.012	29.318	30.888	- 2,3	5,4
ITALIA	157.315	157.578	176.996	0,2	12,3

Elaborazione UIL su dati Isfol “Monitoraggio sull’apprendistato – XII Rapporto” (dicembre 2011)

Se si analizza il dato sulle trasformazioni dei contratti di apprendistato, prendendo a riferimento l’anno 2005 (in cui il numero di apprendisti ammontava a 225.402 unità), si nota come nel 2010, per 91 mila lavoratori (pari al 40,4% del totale) vi sia stata una stabilizzazione attraverso contratti a tempo indeterminato. Una percentuale consistente si è tradotta in forme contrattuali “deboli” (altri contratti subordinati e autonomi/parasubordinati) ed un 22,2% dei giovani apprendisti è uscito dal mercato del lavoro. (**Tab. 16**)

SITUAZIONE NEL 2010 DEGLI APPRENDISTI AVVIATI NEL 2005 [TAB. 16]

ANNO 2010	Apprendista (gestione Inps)	Tempo indeterminato (gestione Inps)	Altro contratto subordinato (gestione Inps)	Autonomo o parasubordinato (altre gestioni Inps)	Altro lavoratore (posizione presso altri Enti previdenziali)	Totale attivi	Totale non attivi
	12,7%	40,4%	17,7%	6,2%	0,9%	77,8%	22,2%

Fonte: Isfol “Monitoraggio sull’apprendistato – XII Rapporto” (dicembre 2011)

LAVORATORI IN APPRENDISTATO AVVIATI NEL TRIENNIO 2008-2010 [TAB. 17]

Macro Area	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
Nord	224.742	156.841	161.088
Centro	93.238	70.336	71.981
Mezzogiorno	68.595	55.906	56.007
ITALIA	386.575	283.083	289.076

Fonte: Isfol “Monitoraggio sull’apprendistato – XII Rapporto” (dicembre 2011)

Problemi aperti e osservazioni UIL: la recente riforma dell’apprendistato, che vede nel nuovo Testo Unico il suo momento di sintesi, riserva alla contrattazione collettiva un ruolo fondamentale dal quale dipenderà anche la concreta attuazione della nuova disciplina. L’adeguamento alle novità legislative da parte della contrattazione dovrà avvenire entro il 25 aprile 2012.

Fino a tale data la Circolare del Ministero del Lavoro n. 29 del 2011, prevede un regime transitorio stabilendo che, per le Regioni ed i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre il 25 aprile 2012, le regolazioni vigenti. Per cui la vecchia disciplina sull’apprendistato avrà una durata massima di 6 mesi, oltre la quale troverà applicazione quella contenuta nel Testo Unico.

Al fine di facilitare ed agevolare le transizioni scuola-lavoro, nel Testo Unico sono state ricomprese anche le altre due forme di apprendistato, scarsamente utilizzate nel passato, dove la parte formativa del contratto assume una funzione rilevante. Si tratta dell’“apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale” (applicabile ai giovani dai 15 ai 25 anni) e l’“apprendistato di alta formazione e di ricerca” (fascia di età 18/29 anni). [Si tratta dei due istituti contemplati, rispettivamente, negli artt. art. 48 e 50 del D.lgs 276/2003].

Per queste due tipologie di apprendistato, il Testo Unico prevede, per la regolamentazione dei profili formativi, un ruolo preminente delle Regioni.

La Riforma dell’apprendistato, nasce da un intenso percorso concertativo tra Governo, Regioni e Parti Sociali in cui la condivisione che tale tipologia contrattuale debba costituire la principale forma di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, è stato il motore trainante della riforma.

Abbiamo sempre sostenuto che per incentivare le nuove assunzioni attraverso tale tipologia contrattuale, si sarebbe dovuto contemporaneamente intervenire su alcuni istituti, quali collaborazioni a progetto, Partite Iva e stage, che in molti casi vengono utilizzati in sostituzione di buone forme di ingresso quale è appunto l’apprendistato. Per quanto quest’ultimo contratto preveda agevolazioni contributive, retributive e fiscali per le aziende (oggi ancora più massicce con la novità fino al 2016 dello sgravio contributivo del 100%), l’obiettivo di farlo diventare il principale canale di ingresso dei giovani, anche grazie alle importanti novità introdotte nel Disegno di Legge di Riforma, sarà aleatorio, fin quando non si ricondurrà nell’alveo della corretta applicazione gli istituti sopra menzionati, delimitandone nettamente contorni e requisiti di accesso.

LAVORATORE CON CONTRATTO DI INSERIMENTO

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli - Giurisprudenza
	Artt. da 54 a 59 bis del D.lgs 276/2003 Decreto Ministero del Lavoro del 13.11.2008 Decreto Ministero del Lavoro di concerto con Ministero Economia del 17.11.2005 Regolamento Commissione CE n. 2204 del 12.12.2002	Circ. Inps n.10 del 28.1.2008 Circ. Inps n.74 del 19.5.2006 Circ. Inps n. 18 del 1.2.2005 Circ. Inps n. 51 del 16.3.2004 Messaggio Inps n. 34105 dell'11.10.2005 Circ. Min Lav. n. 31 del 21.7.2004 Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. obblig.)

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Retribuzione	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comun. obbligatoria	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Subordinato (il contratto è volto all'inserimento/reinserimento lavorativo attraverso apposito progetto individuale)	La categoria di inquadramento (e retributiva) può arrivare fino a 2 livelli inferiori a quella prevista in applicazione del CCNL applicato ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni corrispondenti	Contribuzione previdenziale: SI (abbattimento della contribuzione del 25% eccetto nel caso di assunzione dei giovani) Assicurazione contro infortuni: SI	Non inferiore a 9 mesi e non superiore ai 18 mesi (il tetto massimo arriva fino a 36 mesi in caso di particolari categorie affette da handicap)	SI	Conversione in contratto a tempo indeterminato (in caso di mancata erogazione della formazione) e restituzione contribuzione agevolata.	- abrogazione del contratto N.B. Le risorse destinate a tale tipologia, vengono dirottate per incentivare le assunzioni dei lavoratori over 50 (disoccupati da oltre 12 mesi), e per le donne disoccupate da almeno 6 mesi presenti nei territori con alti tassi di disoccupazione, che verranno definiti da un Decreto ministeriale (vedere art. 53 DDL)

Settori: privato e enti senza fini di lucro (enti pubblici economici, imprese, fondazioni, associazioni culturali, etc...)

Destinatari: giovani tra i 18 ed 29 anni; disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni; over 50 privi di lavoro; disoccupati da almeno 2 anni; donne di qualsiasi età residenti in area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno al 20% rispetto a quello maschile o il cui tasso di disoccupazione superi del 10% quello maschile; persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Numero lavoratori con contratto di inserimento: le banche dati ufficiali e le comunicazioni obbligatorie non ci forniscono il numero esatto rispettivamente, dei lavoratori con contratto di inserimento e il numero di rapporti accesi con tale tipologia contrattuale.

Ciò che possiamo riscontrare attraverso l'analisi dei pochi dati che siamo riusciti a recuperare, è la scarsa applicazione di tale strumento.

Ciò rilevabile anche dall'indagine condotta da Unioncamere, e riferita alle previsioni di assunzioni nel I trimestre 2012, in cui la platea di accensioni di rapporti di lavoro con tale tipologia contrattuale è al di sotto dell'1,7%. L'incidenza sul totale delle assunzioni previste dalle aziende nel periodo considerato, sarà più chiara dalla lettura della **tabella 18**.

INCIDENZA PER SINGOLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE DELLE ASSUNZIONI SUL TOTALE DEI NUOVI INGRESSI PREVISTI NEL 1° TRIMESTRE 2012 [TAB. 18]

TOTALE NUOVI INGRESSI PREVISTI NEL 1° TRIMESTRE 2012	Percentuale nuovi ingressi in base alla tipologia di assunzione							
	tempo indeterminato	tempo determinato	somministrazione	apprendistato	Altri contratti (CONTRATTO DI INSERIMENTO e altre forme contrattuali)	Collaborazioni a progetto	Collaborazioni a Partita Iva e occasionali	Tirocini e stagisti
298.190	17,3	28,7	14,2	3,3	1,7	15,5	9,7	9,6

Elaborazione UIL su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior “La domanda di lavoro delle imprese nel I Trimestre 2012”

Anche i dati che ci fornisce il sistema delle comunicazioni obbligatorie, evidenzia la bassissima incidenza dei rapporti di lavoro attivati nel I semestre 2011 attraverso il contratto di inserimento. (Tab. 19)

RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE: confronto I SEMESTRE 2010 e 2011 [TAB.19]

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	Rapporti di lavoro attivati I SEMESTRE 2010	% Rapporti di lavoro attivati I SEM. 2010	Rapporti di lavoro attivati I SEMESTRE 2011	% Rapporti di lavoro attivati I SEM. 2011	Variazione attivazioni I Sem. 2010/I Sem. 2011
- tempo indeterminato	963.147	19,5	1.013.938	19,0	5,3
- apprendistato	155.086	3,1	160.916	3,0	3,8
ATTIVAZIONI CON “STABILI FORME CONTRATTUALI”	1.118.233	22,6	1.174.854	22,0	5,1
- tempo determinato	3.317.124	66,9	3.603.156	67,7	8,6
- collaborazioni	446.597	9,0	458.951	8,6	2,8
- altro (CONTRATTO DI INSERIMENTO; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato comunicato con il Modello Unilav; lavoro autonomo nello spettacolo; lavoro interinale a tempo determinato e indeterminato; contratto di formazione lavoro solo presso P.A.).	74.902	1,5	88.924	1,7	18,7
ATTIVAZIONI CON “INSTABILI FORME CONTRATTUALI”	3.838.623	77,4	4.151.031	78,0	8,1
TOTALE	4.956.856	100,0	5.325.885	100,0	7,4

Elaborazione UIL su dati Comunicazioni Obbligatorie contenute nel “II Rapporto sulla Coesione Sociale - Anno 2011”

Problemi aperti e osservazioni UIL: Il contratto di inserimento, che è volto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto individuale, l’inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti, può essere annoverato tra quelli che rientrano nella buona flessibilità. Infatti, come il contratto di apprendistato, unisce un percorso formativo al lavoro. Inoltre, similmente all’apprendistato, l’attuale disciplina, prevede il “sottoinquadramento” iniziale dei lavoratori neoassunti rispetto alle mansioni da svolgere (l’inquadramento non potrà essere inferiore per più di 2 livelli, anche ai fini retributivi, rispetto alla categoria spettante ai sensi del CCNL che si intende applicare) e sgravi contributivi.

Nell’ambito della discussione sulla Riforma del mercato del lavoro, le nostre proposte si sono incentrate su un intervento manutentivo dell’istituto, con particolare riferimento all’inserimento di quei giovani che non hanno avuto opportunità di utilizzare il contratto di apprendistato (over 29 anni) e un intervento di revisione della disciplina rispetto alla necessità di definire politiche che incentivassero il reinserimento e la riqualificazione dei lavoratori maturi espulsi dal mercato del lavoro.

Il Disegno di Legge elimina in toto questa tipologia contrattuale, prevedendo, contestualmente, l'introduzione di misure volte ad incentivare le assunzioni di una parte di soggetti fino ad oggi destinatari del contratto di inserimento (v. art. 53 ddl A.S. 3249)¹: lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne disoccupate da almeno 6 mesi nei territori con alti tassi di disoccupazione femminile.

L'abrogazione di tale contratto, solleva, a nostro dire, due tipi di problemi: l'esclusione di una platea di soggetti svantaggiati per i quali, oggi più di ieri, è più difficile entrare nel mercato del lavoro, quali i disoccupati di lunga durata, i giovani dai 29 ai 32 anni (non coperti dal contratto di apprendistato) e, soprattutto, i portatori di handicap fisico, psichico, mentale e le persone affette da dipendenza. Gruppi di persone, queste, che nel contratto di inserimento hanno visto uno strumento incentivante il loro ingresso e reinserimento nel mondo del lavoro e che, domani, in assenza di tale contratto o di altre misure a loro destinate, avranno maggiori difficoltà di accesso.

A ciò si aggiunge, il secondo problema, riferito agli incentivi per le assunzioni di over 50 e donne inseriti all'art. 53 del disegno di legge.

La norma sembra sbilanciata solo verso un sistema incentivante per la parte datoriale, a tutto svantaggio del lavoratore, per il quale è solo aleatoria la possibilità di una effettiva stabilizzazione.

¹ **Art. 53 Disegno di Legge (A.S. 3249): Art. 53**

(Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate)

1. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

2. Nei casi di cui al primo comma, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione.

3. Nei casi di cui al primo comma, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali comunitari e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e) del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

LAVORATORE IN SOMMINISTRAZIONE

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Artt. 20-28 D.lgs. 276/2003 D.lgs 2.3.2012, n. 24* Art. 2, comma 143 Legge 191/2009 (ripristino dello staff leasing) Legge 247/2007 (abolizione dello staff leasing)	Circ. Min. Lav. 7/2005 Interpello n.37 del 21.9.2011 Interpello n.43 del 22.12.2010 Interpello n. 81 del 22.12.2009 Interpello n. 22 del 9.7.2008

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Retribuzione	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	C.O.	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4..2012)
	Subordinato	Si fa riferimento, per la retribuzione del lavoratore in somministrazione, al CCNL in uso nell'impresa utilizzatrice. <u>Principio di parità di trattamento</u> : il lavoratore in somministrazione ha diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello corrisposto ai lavoratori di pari livello dell'impresa utilizzatrice, a parità di mansioni svolte. In caso di staff leasing è prevista una <u>indennità di disponibilità</u> a favore del lavoratore, per i periodi di non missione.	Contribuzione previdenziale: SI pari a quella dell'azienda utilizzatrice, a cui si aggiunge il 4% per le attività di formazione realizzate da Formatemp (ente bilaterale del settore). Assicurazione contro infortuni: SI .	A tempo indeterminato e a tempo determinato	SI	- si prevede un incremento contributivo dell'1,4% (come per il contratto a tempo determinato) anche alla somministrazione a tempo determinato, scorporandolo dall'attuale contribuzione aggiuntiva del 4% a carico delle agenzie di somministrazione - i contratti di somministrazione a tempo determinato, possono essere cumulati con contratti a tempo determinato, tra lo stesso datore di lavoro/utilizzatore e lavoratore, per il raggiungimento del tetto dei 36 mesi. - il primo contratto in somministrazione a tempo determinato della durata non superiore ai 6 mesi (comprensivo di proroga), non avrà l'obbligo della causale (=al contratto a tempo determinato).

* Il Decreto legislativo del 2.3.2012, n. 24 nell'ambito della somministrazione a tempo determinato, esclude l'applicazione delle causali previste dall'art. 20, comma 4 del dlgs 276/03 nei confronti dei soggetti percettori di ammortizzatori sociali anche in deroga e a particolari categorie di lavoratori definiti svantaggiati o molto svantaggiati (come individuati dal Regolamento della Comunità Europea n.800 del 6.8.2008), già rientranti tra i destinatari del contratto di inserimento.

Inoltre viene demandata alla Contrattazione Collettiva, a tutti i livelli, la possibilità di individuare ulteriori deroghe alle causali di cui all'art. 20, comma 4, dlgs 276/03.

Settori: non vi è distinzione connessa alla natura del settore (pubblico-privato) ed al settore produttivo.

Numero lavoratori in somministrazione a tempo determinato: nel triennio 2009-2011, è andato progressivamente aumentando il numero di lavoratori interinali assicurati Inail. Nel 2011, si tratta di circa 515 mila persone per un totale di 1,2 milioni di missioni. Ciò si può tradurre in una media di 2,3 missioni a lavoratore nell'anno. Media in linea con quella del 2010.

Sono i più giovani, quelli nella fascia di età 18-24 anni, coloro a cui è maggiormente rivolto tale contratto, seguiti da quelli ricompresi nella fascia 25-29 anni.

Tale particolarità è riscontrabile, attraverso la tabella 18, almeno dal 2008.

Molto basso l'utilizzo della somministrazione a tempo determinato nelle piccolissime aziende, seppur in costante aumento nel corso del triennio 2009-2011. Di converso, il maggior utilizzo viene effettuato dalle aziende con oltre 250 dipendenti. **(Tab. 20)**

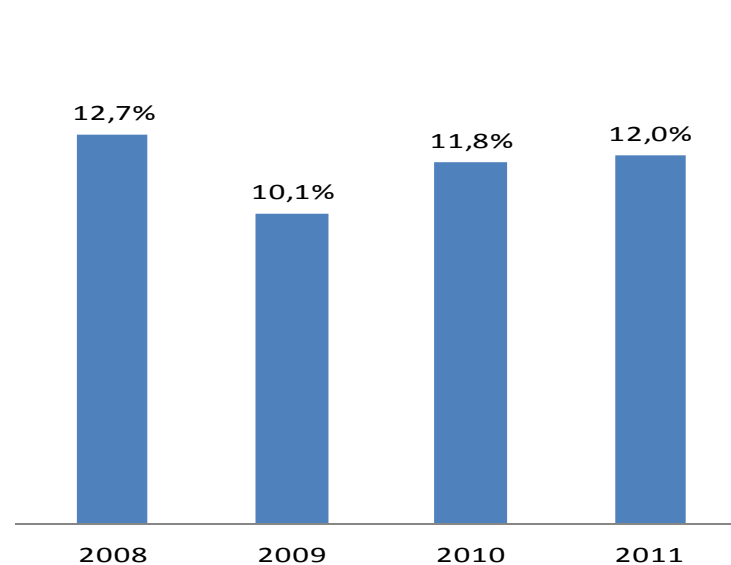
NUMERO LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO (INTERINALI) [TAB. 20]

LAVORATORI NETTI (ASSICURATI ALL'INAIL) PER GENERE, FASCE DI ETA', SETTORE PRODUTTIVO E GRANDEZZA AZIENDA	ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
GENERE				
UOMINI	321.346	208.605	252.632	287.897
DONNE	255.617	190.127	213.647	226.648
TOTALE	576.963 (missioni avviate: 1.195.282)	398.732 (missioni avviate: 860.959)	466.279 (missioni avviate: 1.080.138)	514.545 (missioni avviate: 1.191.554)
FASCE DI ETA'				
FINO A 17	622	233	237	269
18 - 24	153.094	94.873	110.009	120.535
25 - 29	125.067	87.246	97.232	105.300
30 - 34	105.093	72.308	80.731	86.166
35 - 39	76.625	55.172	66.075	73.228
40 - 49	89.273	66.525	83.259	94.737
50 - 64	26.712	21.897	28.192	33.672
65 E OLTRE	476	478	544	638
SETTORE PRODUTTIVO				
AGRICOLTURA	981	942	773	726
PESCA	38	35	5	10
ESTRAZIONE DI MINERALI	352	295	295	346
INDUSTRIA ALIMENTARE	22.780	20.642	23.070	24.721
INDUSTRIA TESSILE	14.929	8.734	10.182	11.945
INDUSTRIA CONCIARIA	6.689	4.311	6.231	7.821
INDUSTRIA DEL LEGNO	5.148	2.875	3.331	3.809
INDUSTRIA DELLA CARTA	11.912	8.477	9.416	9.646
INDUSTRIA DEL PETROLIO	251	204	258	322
INDUSTRIA CHIMICA	14.042	11.400	13.307	15.013
INDUSTRIA DELLA GOMMA	24.790	12.424	17.291	19.316
INDUSTRIA DI TRASFORMAZIONE	11.770	6.370	7.697	7.840
INDUSTRIA DEI METALLI	61.621	26.996	37.863	47.048
INDUSTRIA MECCANICA	38.077	16.899	20.961	28.761
INDUSTRIA ELETTRICA	26.355	14.928	21.743	24.154
INDUSTRIA MEZZI DI TRASPORTO	24.905	10.617	11.140	13.784
ALTRE INDUSTRIE	14.089	7.970	9.379	10.149
ELETTRICITA' GAS ACQUA	2.749	2.395	2.496	2.778
CONSTRUZIONI	14.951	12.403	15.676	17.839
COMMERCIO E RIPARAZIONI DI AUTO	4.520	3.026	3.010	3.121
COMMERCIO ALL'INGROSSO	29.181	19.950	22.496	23.425
COMMERCIO AL DETTAGLIO	59.732	50.040	54.676	54.439
ALBERGHI E RISTORANTI	31.545	25.517	28.392	28.788
TRASPORTI	24.216	16.301	14.979	16.076
INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA	11.485	7.530	7.291	6.356
INFORMATICA E SERVIZI ALLE IMPRESE	78.141	66.748	81.166	92.745
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	9.871	9.279	9.805	8.307
ISTRUZIONE	2.298	2.564	2.831	2.972
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	11.524	11.972	12.015	11.724
SERVIZI PUBBLICI	17.503	16.397	18.125	18.054
ATTIVITA' SVOLTE DA FAMIGLIE	11	31	27	60
ATTIVITA' NON DETERMINATE	507	460	352	2.450

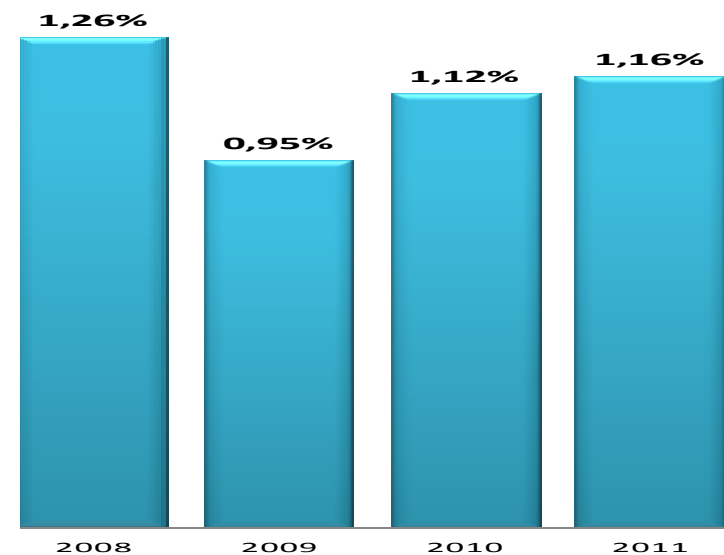
LAVORATORI NETTI (ASSICURATI ALL'INAIL) PER GENERE, FASCE DI ETA', SETTORE PRODUTTIVO E GRANDEZZA AZIENDA	ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
GRANDEZZA AZIENDE				
1	21.911	25.846	20.233	33.083
2	7.925	5.533	7.803	9.057
3	7.845	5.210	6.615	7.379
4	7.071	5.339	6.743	7.003
5	7.309	5.412	6.568	6.953
6 - 9	26.050	18.023	23.557	30.586
10 - 14	34.069	20.632	28.634	31.235
15 - 19	29.247	18.356	21.163	23.176
20 - 29	37.310	24.184	29.416	32.482
30 - 39	28.459	17.640	22.268	24.081
40 - 49	24.061	15.057	17.602	19.404
50 - 99	69.181	43.446	52.063	56.128
100 - 149	39.005	25.160	29.167	32.316
150 - 199	25.427	16.887	18.275	20.557
200 - 249	18.753	11.022	13.732	15.028
250 E OLTRE	193.340	140.985	162.440	166.077

Fonte Ebitemp “Dati Inail 2008-2011”

INCIDENZA DELL'OCCUPAZIONE INTERINALE SULL'OCCUPAZIONE COMPLESSIVA
(GRAFICO 1)



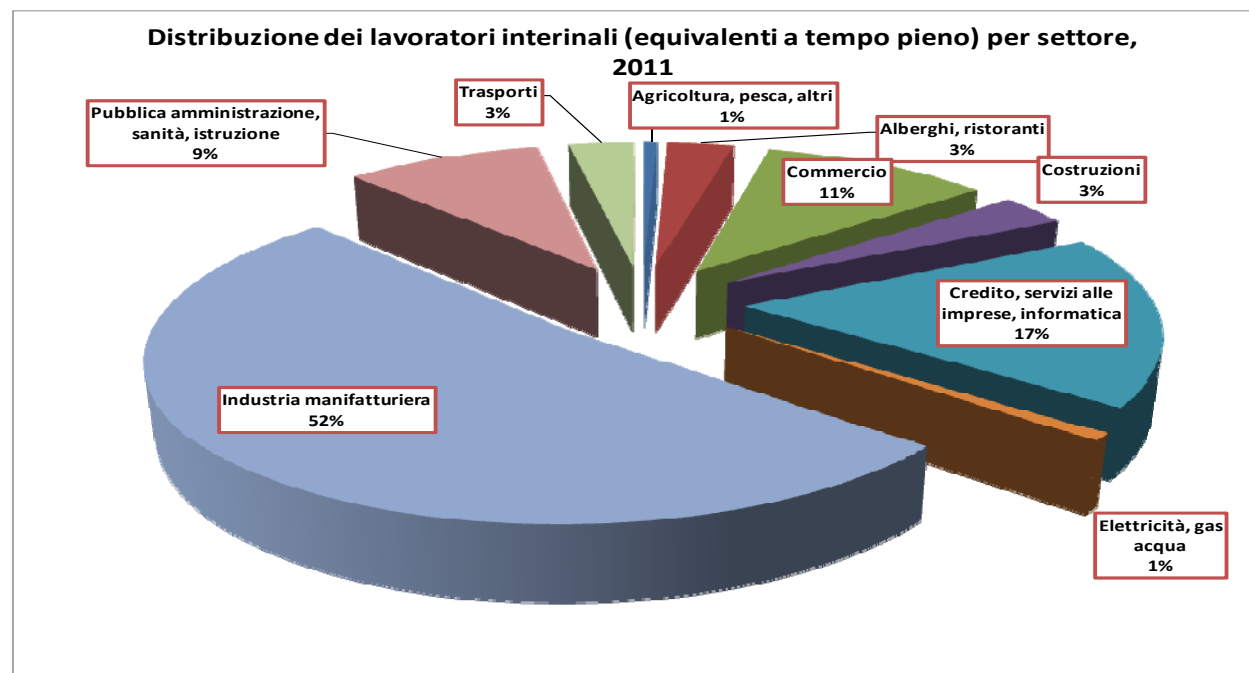
QUOTA DELL'OCCUPAZIONE INTERINALE SUL TOTALE A TEMPO DETERMINATO(*)
(GRAFICO 2)



Fonte Ebitemp “Osservatorio nazionale – Il lavoro interinale nel 2011 attraverso i dati Inail”

(*) L'occupazione a tempo determinato comprende, oltre all'interinale, il tempo determinato, i lavoratori stagionali e l'apprendistato.

INCIDENZA LAVORATORI INTERINALE PER SETTORE – ANNO 2011 -
(GRAFICO 3)



Fonte Ebitemp “Osservatorio nazionale – Il lavoro interinale nel 2011 attraverso i dati Inail”

Problemi aperti e osservazioni UIL: il contratto di somministrazione può essere ritenuto una buona tipologia contrattuale, garantito dalla applicazione della contrattazione nazionale di riferimento dell’azienda utilizzatrice e dal contratto collettivo nazionale della somministrazione stessa.

La problematicità di questo istituto, in ragione della forte discontinuità delle missioni di lavoro, è la mancanza di strumenti strutturali di sostegno al reddito per i lavoratori, se si escludono quelli messi in campo in maniera sperimentale e temporanea, in chiave anti-crisi ed attraverso l’intervento sussidiario della bilateralità.

L’unico strumento strutturale esistente è l’indennità di disoccupazione, sia ordinaria che con i requisiti ridotti che, però, è legata alla maturazione di determinate anzianità contributive, che spesso non vengono raggiunte per la sporadicità e brevità delle missioni.

Nell’ambito della Riforma degli Ammortizzatori Sociali, ed in particolare nella c.d. Mini Aspi, sono stati rivisti i requisiti di accesso (13 settimane su 12 mesi mobili), che dovrebbero facilitare l’accesso a tale indennità anche a tale tipologia di lavoratori. Bene, l’aumento contributivo dell’1,4% in quanto lavoro a tempo determinato, che contribuirà al finanziamento del nuovo strumento di sostegno al reddito, così come la possibilità di cumulare i periodi di lavoro in somministrazione con eventuali altri contratti a tempo determinato ai fini del raggiungimento dei 36 mesi.

In tema di estensione di tutele in costanza di rapporto di lavoro, la Riforma prevede, inoltre, la costituzione di Fondi di Solidarietà Bilaterali sulla base di accordi tra le Parti Sociali che potrebbero essere attuati anche nel settore della somministrazione.

LAVORATORE A CHIAMATA (INTERMITTENTE/JOB ON CALL)

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Artt. 33-40 del D.lgs 276/03 Art. 39, comma 11 Legge 133/08 (ripristino del lavoro intermittente dal 25.6.2008) Art. 1, comma 47 Legge 247/07 (abrogazione del lavoro intermittente) Legge 80/2005 D.M. 23.10.2004 D.M. 10.3.2004 Regio Decreto n. 2657 del 6.12.1923	Circ. Min.Lav. n. 4 del 3.2.2005 Circ. Min. Lav. 5/2005 Messaggio Inps n. 24865 del 6.11.2008 Circ. Inps n. 41 del 13.3.2006 Circ. Inps n.18 del 1.2.2005 Interpello n. 72 del 12.10.2009 Interpello n. 48 del 3.10.2008 Interpello n. 37 del 1.9.2008 Interpello n. 25 del 7.9.2006 Interpello n. 25 del 13.7.2006 Interpello n. 3147 del 22.12.2005

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Retribuzione	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comunicazione obbligatoria	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Subordinato Tale tipologia può utilizzarsi solo per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente e/o in determinati periodi.	Si applica il CCNL del settore di riferimento. Il lavoratore intermittente percepisce una retribuzione, ridotta in proporzione al minore impiego prestato, ma pari a quella dei colleghi di pari livello. Tale contratto può prevedere: a) l' obbligo ad una <u>indennità di disponibilità</u> : in tal caso il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro e a garantire la sua prestazione lavorativa in caso di chiamata. Da tale contratto nascono obbligazioni per entrambe le parti e l'indennità di disponibilità è collegata al periodo di “non chiamata” del lavoratore. In tal caso il lavoratore ha l'obbligo di accettare le chiamate provenienti dal datore e avrà diritto ad una retribuzione e ad una indennità di disponibilità per i periodi di inattività, nel caso in cui il contratto sia a tempo indeterminato. La mancata accettazione della chiamata da parte del lavoratore, può comportare o sanzioni disciplinari o, nei casi estremi, la risoluzione del rapporto di lavoro; b) senza obbligo di <u>indennità di disponibilità</u> : in questo caso, dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro a chiamata, non vi è né un obbligo del lavoratore ad essere chiamato, né del lavoratore ad accettare l'eventuale chiamata del datore di lavoro. Ciò comporta che dal contratto non nascono effetti obbligatori tra le due parti, se non al momento in cui il contratto si perfeziona e cioè a seguito di chiamata da parte del datore, e conseguente accettazione da parte del lavoratore.	Contribuzione previdenziale: SI Assicurazione contro infortuni: SI . N.B. Si precisa che mentre dal contratto a chiamata con obbligo di indennità di disponibilità, nasce in automatico l'obbligo al trattamento retributivo, contributivo e fiscale, nel caso di contratto senza obbligo di indennità, tale obbligo non sorge se non al momento in cui il contratto si perfeziona con la chiamata accettata dal lavoratore.	A tempo indeterminato o a tempo determinato.	SI In occasione della stipula del contratto sia che si tratti di contratto a chiamata con obbligo di indennità di disponibilità , sia che si tratti di contratto senza obbligo di indennità di disponibilità . Quindi la comunicazione obbligatoria va effettuata anche in assenza di effettiva chiamata.	-si prevede una comunicazione circa la durata della prestazione , da effettuarsi in via amministrativa preventivamente alla singola prestazione lavorativa (fax o pec), da effettuarsi in occasione di ogni singola chiamata del lavoratore -abrogazione art. 34, comma 2 del d.lgs 276/03 (da cui ne deriva che non vi è più una specifica dei destinatari a cui si rivolge il contratto intermittente) -abrogazione degli artt. 37 e 40 del d.lgs 276/03 - periodo transitorio di 12 mesi dall'entrata in vigore della legge.

Settori: solo imprese private del turismo, commercio, pubblici esercizi

Destinatari: si rivolge a soggetti in stato di disoccupazione (disoccupati o inoccupati) con meno di 25 anni di età e a lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.

Numero lavoratori a chiamata: non vi sono statistiche analitiche sul numero dei lavoratori a chiamata. Su tale contratto, come su altri, la fotografia potrebbe essere fornita dai dati sulle comunicazioni obbligatorie che ad oggi, purtroppo, accorpano tale contratto con altre tipologie ed istituti, non contribuendo a far chiarezza sulla consistenza del reale utilizzo. Sappiamo, però, grazie al monitoraggio delle ispezioni effettuate, che tale tipologia contrattuale, nella sua modalità “senza obbligo di indennità di disponibilità”, è cresciuta in maniera preponderante tra il 2009 ed il 2011 (+247%), passando dai 211.352 contratti attivati nel 2009 ai 522.445 del 2011.

I maggiori aumenti: Lazio (+294%), Campania (+290%), Calabria (+214%).

Problemi aperti e osservazioni UIL: il lavoro intermittente nella sua fattispecie “con obbligo di indennità” ha avuto uno scarso utilizzo nel corso degli anni. Viceversa, il forte aumento di tale contratto nella forma “senza indennità di disponibilità” presenta un incremento notevole poiché, la mancata previsione normativa di obblighi nascenti dalla stipulazione del contratto, e la mancanza dell’obbligo di comunicare al Servizio per l’Impiego la singola missione (momento in cui si perfeziona il contratto), si traduce, nei fatti, in una potenziale elusione di oneri a carico dell’azienda (quale ad esempio quello del pagamento dei contributi), con la conseguente minor tutela per il lavoratore.

Ciò in quanto, una volta che il datore di lavoro ha effettuato la comunicazione preventiva circa l’avvenuta stipulazione del contratto a chiamata, che avverrà quindi una sola volta, il suo dovere nei confronti della trasparenza dell’accensione del rapporto, è perfezionato.

Ed è proprio grazie a questo meccanismo che, nel contratto a chiamata senza indennità di disponibilità, ha vita facile l’irregolarità lavorativa. Se, infatti, il rapporto si perfeziona nel momento della accettazione della “chiamata” da entrambe le parti, sarà la “singola chiamata” a dover essere comunicata ai Servizi per l’impiego e non il contratto a monte dal quale non deriva alcun obbligo tra le parti. E’ chiaro, a questo punto, che tale tipologia avesse bisogno di una rivisitazione normativa per colmare quella vacatio legis che ha prodotto un aumento di rapporti irregolari.

Il Disegno di Legge, che va nella direzione del superamento delle distorsioni di questo istituto, amplia la platea dei possibili destinatari e introduce comunicazioni obbligatorie snelle contestualmente ad ogni singola chiamata, oltre ad intervenire, eliminandoli, i casi di contratti a chiamata senza indennità di disponibilità.

LAVORATORE CON CONTRATTO RIPARTITO (JOB SHARING)

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Artt. 41-45 del D.lgs 276/2003 -	Circ. Inps n. 41 del 13.3.2006 Circ. Inps n. 18 dell'1.2.2005

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Retribuzione	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comun. Obblig.	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Subordinato. E' un rapporto in cui 2 perosne hanno la responsabilità di gestire la stessa prestazione lavorativa. I due lavoratori si organizzano discrezionalmente e consensualmente gestendosi le sostituzioni ed i peridi di lavoro. Non è consentita la sostituzione di una di loro con terzi soggetti ed entrambi sono responsabili in solido della prestazione lavorativa. In caso di licenziamento o dimissioni di uno dei due contraenti, anche l'altro ne subisce le conseguenze ed il rapporto di lavoro si interrompe per entrambi.	Il sistema della retribuzione è legato al principio di parità tra i due lavoratori. Si applica il CCNL del settore di riferimento. Il singolo lavoratore ripartito non deve ricevere, per i periodi effettivamente lavorati, un trattamento economico e normativo, complessivamente meno favorevole rispetto a quello riservato ad un lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.	Contribuzione previdenziale Inps: SI Assicurazione contro infortuni: SI N.B. il lavoratore ripartito è equiparato al lavoratore part-time ai fini delle prestazioni contributive ed assistenziali	“determinata” (specificata nel contratto) o “indeterminata”	SI	(Nessuna modifica)

Settori: qualunque settore produttivo privato

Destinatari: tutti

IL LAVORO PARASUBORDINATO

La collaborazione nell'attività produttiva può realizzarsi anche attraverso forme di lavoro autonomo che presentino le caratteristiche della natura prevalentemente personale, della continuità e della coordinazione.

Le tipologie di lavoro rientranti nel concetto di parasubordinazione, presentano le seguenti caratteristiche:

- **collaborazione:** si esclude qualsiasi vincolo di subordinazione del prestatore di lavoro nei confronti del destinatario della prestazione;
- **coordinamento:** collegamento funzionale dell'attività del prestatore d'opera con la struttura del committente;
- **continuità:** la prestazione non ha carattere occasionale, ma continuativo;
- **personalità della prestazione:** prevalenza del carattere personale dell'apporto lavorativo.

COLLABORATORE A PROGETTO

NORMATIVA	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Artt. da 61 a 69 del D.lgs 276/2003 Legge 183/2010 (Collegato Lavoro): art. 30 certificazione contratti; art. 32 nuovi termini di decadenza in caso di recesso del committente; art. 39 nuove sanzioni per omissione versamento ritenute previdenziali ed assistenziali; art. 50 nuova indennità economica in caso di contratto dissimulato (da 2,6 a 6 mensilità).	Circ. Inps n. 36 del 9.3.2010 sulla tutela del reddito dei collaboratori Circ. Inps n. 74 del 26.5.2009 sulla tutela al reddito dei co.co.pro. Circ. Inps n. 111 del 17.12.2008 chiarimenti sulla corretta applicazione delle circolari 1, 4 e 17 del Ministero del Lavoro Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. obblig.) Circ. Min. Lav. n. 17/2006 call center Crc. Min. Lav. n.1/2004 contratti a progetto Interpello 24/2010 Interpello 22/2010 Interpello 5/2010 Interpello 39/2009 Interpello 65/2008

CARRICHE	Natura del rapporto di lavoro	Corrispettivo	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comun. Obblig.	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Parasubordinato	Lasciata libera alle parti. Il compenso deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito ed avente come riferimento il compenso per analoghe professionalità anche sulla base dei CCNL di riferimento)	Contribuzione previdenziale alla gestione separata Inps: SI (1/3 a carico del collaboratore e i 2/3 a carico del committente): - per coloro che non hanno una posizione previdenziale, l'aliquota dal 1 gennaio 2012 è del 27,72% di cui il <u>18,48% a carico del committente ed il 9,24% a carico del collaboratore</u>); - per coloro che hanno altra posizione previdenziale l'aliquota - dal 1 gennaio 2012 - è al 18% . Assicurazione contro infortuni: SI (di cui 1/3 a carico del collaboratore ed i 2/3 a carico del committente). [Nel caso di omissione delle ritenute previdenziali ed assistenziali da parte del committente, si applicano le medesime <u>sanzioni per omissione dei versamenti delle ritenute previdenziali ed assistenziali</u> riguardanti il lavoro subordinato: reclusione fino a 3 anni e la multa fino a 1.033 euro].	“determinata” (se specificata nel contratto) o “determinabile” (se connessa al raggiungimento del progetto, programma o fase di lavoro indicati nel contratto)	SI	Le collaborazioni, instaurate senza l'individuazione di uno specifico progetto, sono considerate rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.	-per ricondurre la collaborazione a progetto nella sua natura “autonoma”, viene previsto un “indice presuntivo di subordinazione”: quando l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta, nell'ambito dell'impresa committente, da lavoratori dipendenti fatte salve le prestazioni di elevata professionalità (Circ. Min.Lav. 4/2008); -definizione più stringente del concetto di “progetto” che non può consistere nella semplice riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente; - abolizione del concetto di “programma”; -eliminazione della facoltà di introdurre nel contratto clausole individuali di recesso del committente, anteriormente alla scadenza del progetto e/o al completamento del progetto (ad esclusione dei casi di recesso per giusta causa, incapacità professionale del collaboratore che renda impossibile l'attuazione del progetto, per cessazione di attività cui il progetto è inerente); -limitazione del contratto a progetto a mansioni non

C A R A T T E R I S T I C H E							meramente esecutive e ripetitive, caratterizzate da elevata professionalità. Quindi vi è una “enfaticizzazione della componente professionale”; -introduzione di disincentivi contributivi attraverso un innalzamento graduale dell’aliquota: a) a partire dal 2013, l’aliquota contributiva sarà del 28% per i collaboratori non iscritti ad altra gestione (al 19% per gli iscritti ad altra gestione o pensionati), b) aumento graduale di un punto percentuale ogni anno, fino a raggiungere, nel 2018, il 33% per i collaboratori in via esclusiva (e il 24% per gli iscritti in via concorrente); - regime sanzionatorio: in caso di mancanza di un progetto specifico, il contratto a progetto si considera lavoro subordinato a tempo indeterminato. - messa a regime della “indennità una tantum”.

Settori: non vi è distinzione connessa alla natura del settore (pubblico-privato) ed al settore produttivo. Le uniche esclusioni riguardano alcune attività: rappresentanti di commercio; iscritti ad appositi albi professionali; componenti organi di amministrazione e controllo delle società; partecipanti a collegi e commissioni.

Destinatari: tutti

Numero collaboratori a progetto: nel 2010, secondo gli ultimi dati disponibili nella banca dati Inps, il numero complessivo dei collaboratori a progetto è stato di 675.883 (in aumento rispetto al 2009 del 3,4% quando ammontavano a 653.946), di cui l’89% in monocommittenza pari, in valori assoluti, a 601.326 co.co.pro. (con un “costo lavoro” medio annuo pro capite di € 11.472). Di questi ultimi, i collaboratori a progetto con 12 mesi accreditati nel 2010 (quindi l’intero anno) ammontano a 107.816 (con un costo lavoro medio annuo annuo pro capite di € 38.922, pari ad una media mensile di € 3.244).

Da una analisi più approfondita, dei 601.326 collaboratori a progetto in monocommittenza, coloro che versano un’aliquota contributiva del 26,72% (monocommittenza esclusiva), sono stati 505.568 (per un “costo lavoro” medio annuo pro capite di € 10.124, che corrisponde ad una media mensile pro capite di 844 euro), di cui 78.135 con 12 mesi accreditati (per un “costo lavoro” medio annuo pro capite di € 36.531, che corrisponde ad una media mensile pro capite di 3.044 euro). **[Tab. 21]**

Analizzando la distribuzione dei 78.135 co.co.pro. in base alle fasce di reddito, si può notare come la più alta concentrazione sia nella fascia tra i 10.000-25.000 euro (il 63,6% pari a 49.715 collaboratori a progetto in monocommittenza esclusiva) il cui costo lavoro pro capite annuo è di 23.548 euro corrispondenti a 1.962 euro mensili. A seguire, il 27,3% dei collaboratori (corrispondenti, in valori assoluti, a 21.364 contribuenti) si trova nella fascia reddituale 25.000-50.000 euro, per un costo medio pro capite annuo di oltre 42 mila euro (3.521 euro medi mensili), mentre solo il 9% è situato nella fascia di reddito dai 50 mila euro ed oltre (si tratta di 7 mila collaboratori, con un costo lavoro medio annuo di oltre 110 mila euro, pari ad oltre 9 mila euro al mese). **[Tab. 22]**

E’ proprio nella fascia reddituale più bassa e nella fascia di età 25-49 anni (con punte maggiori tra i 30-39 anni) che si concentra il maggior numero di co.co.pro. in monocommittenza, con un costo lavoro medio annuo pro capite di 23.534 euro, corrispondenti a 1960 euro medie mensili pro capite). Si tratta di importi molto più vicini a quelli di un lavoratore subordinato, vista anche la durata del rapporto di lavoro (1 anno), che di una vera collaborazione a progetto.

COLLABORATORI A PROGETTO in monocommittenza esclusiva per fasce di età
COSTO LAVORO medio annuo e mensile pro capite - ANNO 2010 [TAB. 21]

Fasce di età	Collaboratori a progetto in monocommittenza esclusiva nell'intero anno 2010*	Contributi* (in euro)	Redditi* (in euro)	Costo lavoro pro capite medio annuo** (in euro)	Costo lavoro pro capite medio mensile** (in euro)
< 25 anni	2.372	12.033.000	45.053.760	24.067	2.006
25-29 anni	12.488	68.256.776	255.668.755	25.939	2.162
30-39 anni	29.612	223.109.652	836.244.236	35.774	2.981
40-49 anni	19.034	158.495.846	594.138.507	39.542	3.295
50-59 anni	10.184	95.396.995	357.833.852	44.504	3.709
60 + anni	4.445	43.383.326	164.723.737	46.818	3.902
TOTALE	78.135	600.675.594	2.253.662.847	36.531	3.044

* Fonte Inps

** Elaborazione UIL su dati Inps

COLLABORATORI A PROGETTO a progetto in monocommittenza esclusiva per fasce di età e di reddito
COSTO LAVORO medio annuo e mensile pro capite - ANNO 2010 [TAB. 22]

Fasce di età	Fascia di reddito 10.000/25.000 euro			Fascia di reddito 25.000/50.000 euro			Fascia di reddito 50.000/75.000 (e oltre) euro		
	Collaboratori a progetto in monocommittenza esclusiva nell'intero anno 2010*	Costo lavoro pro capite medio annuo** (in euro)	Costo lavoro pro capite medio mensile** (in euro)	Collaboratori a progetto in monocommittenza esclusiva nell'intero anno 2010*	Costo lavoro pro capite medio annuo** (in euro)	Costo lavoro pro capite medio mensile** (in euro)	Collaboratori a progetto in monocommittenza esclusiva nell'intero anno 2010*	Costo lavoro pro capite medio annuo** (in euro)	Costo lavoro pro capite medio mensile** (in euro)
< 25 anni	2.162	22.114	1.843	195	40.059	3.338	15	97.718	8.143
25-29 anni	10.604	23.012	1.918	1.756	38.769	3.231	128	92.444	7.704
30-39 anni	20.169	23.759	1.980	8.048	40.983	3.415	1.395	179.438	14.953
40-49 anni	10.160	23.832	1.986	6.319	43.399	3.617	2.555	92.469	7.706
50-59 anni	4.723	23.787	1.982	3.480	43.909	3.659	1.981	94.942	7.912
60 + anni	1.897	68.583	5.715	1.566	44.668	3.722	982	94.667	7.889
TOTALE	49.715	23.548	1.962	21.364	42.254	3.521	7.056	110.674	9.223

* Fonte Inps

** Elaborazione UIL su dati Inps

Problemi aperti e osservazioni UIL: la problematicità di tale contratto è sotto gli occhi di tutti da molti anni: l’elusione di rapporti di lavoro subordinato, con contestuale venir meno di diritti e tutele per centinaia di lavoratori.

Negli anni si è cercato di porre rimedio alla irregolarità di tale tipologia contrattuale attraverso la circolare Ministero del Lavoro n. 4 del 2008, in cui si era cercato di scardinarne l’abuso e l’uso distorto in alcuni settori di attività e per alcune mansioni che non avevano alcuna attinenza con un “progetto”.

La circolare fu successivamente superata da altra, meno stringente della prima.

Oggi ci si continua ad avvalere di tale contratto in lungo ed in largo (giornalisti, medici, commessi,...), senza porre attenzione alle conseguenze che un uso fraudolento comporta in termini di garanzie per centinaia di migliaia di lavoratori.

La nostra proposta su tale tema, nell’ambito della Riforma del mercato del lavoro, è stata quella di introdurre modifiche volte ad uno svuotamento del bacino delle finte collaborazioni (che nella Tab. 22 sono verosimilmente rappresentate dai circa 50 mila collaboratori in monocommittenza con aliquota contributiva, nel 2010, del 26,72% - oggi al 27,72% - che presentano 12 mesi di versamenti contributivi continuativi, il cui costo del lavoro (quale somma di reddito e contributi) corrisponde a circa 2 mila euro medie mensili.

Come è possibile riscontrare dai dati, stiamo parlando essenzialmente della fascia di giovani dai 30 ai 39 anni. Non sono certamente esenti da una eventuale ipotesi di finta collaborazione, neanche quella platea di soggetti che gravitano nella fascia di reddito 25.000-50.000 euro annui, il cui costo del lavoro medio mensile è di 3.500 euro.

Calibrare il campo di applicazione di tale contratto alle mansioni/qualifiche medio-alte al di sotto delle quali non sia possibile l’attivazione di contratti di collaborazione (in cui nel 2010 erano sicuramente ricompresi quei 7 mila collaboratori che hanno percepito una media mensile annua di oltre 9 mila euro), è stata una delle nostre proposte avanzate per ridimensionare il fenomeno delle finte collaborazioni a progetto, con un ruolo fondamentale attribuito alla contrattazione collettiva nella definizione di tali aree professionali. Accanto a ciò, abbiamo aggiunto l’importanza di una equiparazione contributiva con il lavoro subordinato, per togliere la convenienza nell’applicazione dell’una in luogo dell’altra e per evitare di incorrere in fenomeni di dumping contrattuale.

Tutte proposte, queste, che sono state accolte nel testo del Disegno di Legge, al fine di ricondurre nell’ambito della genuina autonomia tale istituto.

Ciò che, invece, non ci convince del testo è la previsione di una “una tantum” per i collaboratori a progetto.

I motivi di tale perplessità sono essenzialmente due: nel momento in cui l’intento della Riforma è la riconduzione delle collaborazioni a progetto nella sua genuina natura “autonoma”, la previsione di un “una tantum” indirettamente ricondurrebbe tale istituto in una natura subordinata, che è l’esatto contrario dell’obiettivo della riforma.

Altra problematicità è quella connessa al finanziamento di tale “una tantum” che non può ricadere sulla spesa pubblica come nel passato. Un conto è, infatti, finanziare con risorse pubbliche tale intervento straordinario per evitare la perdita di occupazione soprattutto ai finti collaboratori a progetto, altro è far diventare strutturale tale intervento quando la riforma entrerà in vigore e quindi quando le collaborazioni a progetto dovrebbero essere tutti rapporti di lavoro autonomo. Auspicabile sarebbe, invece, un intervento che preveda, attraverso finanziamenti di natura contributiva ed assicurativa, la creazione di un apposito Fondo sulla falsariga del fondo per i lavoratori in somministrazione (Formatemp).

COLLABORATORE OCCASIONALE (MINI CO.CO.CO)*

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Artt. da 61, comma 2, del D.lgs 276/2003 Art. 47, comma 8, Legge 183/2010 (Collegato Lavoro): estende la disciplina delle prestazioni occasionali anche alle “prestazioni rese nell’ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona”	Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. obblig.) Circ. Min. Lav. 1/2004

	Natura del rapporto di lavoro	Compenso	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comun. Obblig.	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
C A R A T T E R I S T I C H E	Parasubordinato caratterizzato dalla saltuariet� della prestazione e dalla sua brevit� nel tempo.	Lasciato libera alle parti (fermo restando che il compenso massimo nell’anno solare non deve superare i 5 mila euro tra gli stessi soggetti)	Contribuzione previdenziale alla gestione separata Inps: NO (condizione: non si devono superare i 5 mila euro l’anno) Assicurazione contro infortuni: SI	La durata complessiva del rapporto tra gli stessi soggetti, non pu� superare i 30 giorni nel corso dell’anno solare (che decorre dalla stipula del contratto). p.s. Nel caso di prestazioni rese nell’ambito di servizi di cura e assistenza alla persona, la durata non pu� superare i 240 giorni nell’anno solare (Collegato Lavoro)	SI	Nel caso in cui venga superato il parametro temporale del limite dei 30 giorni o quello economico dei 5 mila euro, troveranno applicazione rispettivamente le disposizioni contenute nell’art. 61, comma 1 del d.lgs 276/03 (collaborazioni a progetto) e nella circolare ministero del lavoro 9 del 2004 (art. 2222 c.c.sul contratto d’opera). In entrambi i casi, il collaboratore ha l’obbligo di iscrizione alla Gestione Separata Inps (27,72% - per coloro che non hanno una posizione previdenziale; il 18% per coloro che hanno altra posizione previdenziale). Inoltre, nei casi in cui le indicazioni e le direttive fornite dal committente vadano oltre i limiti previsti per tale istituto, celando un vero e proprio potere direttivo, disciplinare e di controllo da parte del committente, la collaborazione occasionale potr� essere ricondotta nell’alveo del lavoro subordinato con le connesse sanzioni amministrative a ci� riconducibili.	(Nessuna modifica)

* La collaborazione occasionale si caratterizza per l’autonomia del lavoratore e l’assenza di vincoli di subordinazione, seppur dovendo svolgere la prestazione attraverso un minimo ma imprescindibile coordinamento con le finalit  e le attivit  del committente. (Il requisito del “coordinamento” e della “durata massima di 30 giorni nell’anno solare”, sono i due elementi che distinguono questo istituto dal lavoro autonomo di cui all’art. 2222 c.c.).

I due requisiti della durata massima di 30 giorni e dei 5 mila euro, si riferiscono al medesimo committente. Ci  significa la possibilit  per il collaboratore occasionale di avere, simultaneamente, pi  rapporti di collaborazione occasionale con pi  committenti.

Settori: non vi   distinzione connessa alla natura del settore (pubblico-privato) ed al settore produttivo.

Destinatari: tutti

Numero collaboratori occasionali: nel 2010, su un totale di 21.415 collaboratori occasionali (fonte Inps), di cui 10.751 in monocommittenza nella fascia di reddito 500-5mila euro.

IL LAVORO AUTONOMO

La definizione di lavoro autonomo è contenuta nell'art. 2222 c.c. e si realizza quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Si sostanzia nel compimento, a fronte di corrispettivo, di un'opera o un servizio senza vincolo di subordinazione e con assunzione di rischio da parte di chi li esegue (Cassazione 17.7.1999, n. 7606)

ASSOCIATO IN PARTECIPAZIONE*

N O R M A T I V A	Leggi
	Artt. da 2549 a 2554 Codice civile Art. 86 Dlgs 276/03

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Corrispettivo	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comunicazione obbligatoria	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (23.3.2012)
	Autonomo	L'associato non percepisce una retribuzione, bensì un eventuale compenso a cui si aggiunge la compartecipazione e ad eventuali utili aziendali.	Contribuzione previdenziale: SI (27,72%) ma riguarda solo l'associato con apporto di lavoro. Il compenso dell'associato è qualificato come reddito da lavoro autonomo. Tale obbligo di iscrizione riguarda solo gli associati con apporto di lavoro e non anche chi partecipa con il solo capitale. Assicurazione contro infortuni: SI Ai fini della determinazione del premio di assicurazione, la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti nel rispetto del minimale e massimale di rendita.	Può essere a tempo indeterminato o determinato.	SI (la comunicazione obbligatoria va effettuata solo in caso di apporto di lavoro)	Il contratto di associazione in partecipazione, soprattutto quello con apporto lavorativo, potrebbe eludere un rapporto di lavoro subordinato. In questo caso, la sanzione per la violazione di tale contratto è la conversione in un rapporto subordinato a tempo indeterminato fin dall'inizio con contestuali sanzioni pecuniarie amministrative.	- le novità si riferiscono alla sola associazione in partecipazione con apporto di lavoro. - si prevede la possibilità di utilizzare fino ad un massimo di 3 associati a cui aggiungere, senza limitazioni numeriche, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2°. - si prevede una presunzione di lavoro subordinato nel caso in cui all'associato non venga consegnato il rendiconto aziendale e se non partecipa agli utili dell'impresa o dell'affare. - innalzamento graduale dell'aliquota contributiva: a) a partire dal 2013, l'aliquota contributiva sarà del 28% per i collaboratori non iscritti ad altra gestione (al 19% per gli iscritti ad altra gestione o pensionati), b) aumento graduale di un punto percentuale ogni anno, fino a raggiungere, nel 2018, il 33% per i collaboratori in via esclusiva (e il 24% per gli iscritti in via concorrente).

Settori: solo nel privato

* Il contratto di associazione in partecipazione prevede che l'associante attribuisca all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto (art. 2549 c.c.)

N.B. con il contratto di associazione in partecipazione, l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Tale apporto da parte dell'associato può essere di varia natura: patrimoniale (con apporto di capitale), personale (lavorativo) o misto.

Il diritto dell'associato alla partecipare degli utili, va riconosciuto con cadenza annuale e riferirsi agli utili di esercizio. Laddove il contratto di associazione in partecipazione non determini la quota di utili spettanti all'associato, la quota medesima va quantificata in proporzione del valore dell'apporto dell'associato, rispetto al valore dell'impresa, dell'affare o degli affari rispetto ai quali l'associazione è costituita.

Non è incompatibile con la natura di tale contratto, la previsione della corresponsione in favore dell'associato di una somma fissa priva di ogni riscontro con gli utili effettivamente conseguiti.

Differenza tra associazione in partecipazione e lavoro subordinato:

La distinzione tra il contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato ed un contratto di lavoro subordinato con retribuzione collegata agli utili dell'impresa, sta nella modalità di attuazione dei due contratti. Mentre nel contratto di associazione in partecipazione vi è un obbligo di rendiconto periodico da parte dell'associante (cioè il titolare dell'impresa) e l'esistenza per l'associato di un rischio di impresa, nel contratto di natura subordinata vi è un diritto del lavoratore alla retribuzione minima proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato ed un vincolo di subordinazione da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro più ampio del generico potere dell'associante di impartire direttive e istruzioni all'associato, con assoggettamento del lavoratore al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro.

Nel caso di associazione in partecipazione, non è applicabile il principio della retribuzione sufficiente sancito dall'art. 36 della Costituzione, che caratterizza la subordinazione, e vi è un rischio patrimoniale per l'associato incompatibile con la subordinazione.

Numero associati in partecipazione: nel 2010, sono stati 44.019 gli associati in partecipazione, presso 1 solo associante (titolare di impresa), registrati dall'Inps con aliquota contributiva al 26,72%. Il costo di lavoro medio annuo pro capite ammonta ad € 11.393 (che corrisponde ad una media mensile pro capite di € 949). **[Tab. 23]**

Come per le collaborazioni a progetto, è nella fascia di età 30-39 anni che si concentra il maggior numero di costoro (13.701 associati), per un costo da lavoro medio annuo pro capite di € 11.949.

Se guardiamo alla durata del rapporto presso lo stesso titolare d'impresa, nel corso del 2010, la maggior concentrazione si è avuta per durate brevi da 1 a 5 mesi dove si concentra il 42% degli associati in partecipazione (18.479). Consistente, tra la platea dei soci in partecipazione di breve durata, la fascia dei giovani fino a 39 anni che rappresentano il 60,5% di soci in partecipazione, per i quali si parte da un costo da lavoro medio mensile pro capite di € 884 fino ad € 1.661. **[Tab. 24]**

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE in monocommittenza esclusiva per fasce di età COSTO LAVORO medio annuo e mensile pro capite - ANNO 2010 [TAB. 23]

Fasce di età	Associati in partecipazione in monocommittenza esclusiva nell'intero anno 2010*	Contributi* (in euro)	Redditi* (in euro)	Costo lavoro pro capite medio annuo** (in euro)	Costo lavoro pro capite medio mensile** (in euro)
< 25 anni	5.543	8.819.210	33.017.953	7.548	629
25-29 anni	6.892	15.261.336	57.136.480	10.505	875
30-39 anni	13.701	34.509.596	129.209.071	11.949	996
40-49 anni	10.372	28.276.117	105.872.527	12.934	1.078
50-59 anni	5.319	14.283.486	53.517.078	12.747	1.062
60 + anni	2.192	4.540.232	17.066.251	9.857	821
TOTALE	44.019	105.689.978	395.819.361	11.393	949

* Fonte Inps

** Elaborazione UIL su dati Inps

**ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE in monocommittenza esclusiva per durata
COSTO LAVORO medio annuo e mensile pro capite - ANNO 2010 [TAB. 24]**

Fasce di età	Zero mesi accreditati		Da 1 a 5 mesi accreditati			Da 6 a 11 mesi accreditati		12 mesi accreditati		
	Associati in partecipazione in monocommittenza presso 1 solo titolare d'impresa	Costo lavoro pro capite medio annuo** (in euro) Costo lavoro	Associati in partecipazione presso 1 solo titolare d'impresa	Costo lavoro pro capite medio periodo ** (in euro)	Costo lavoro pro capite medio mensile** (in euro)	Associati in partecipazione presso 1 solo titolare d'impresa	Costo lavoro pro capite medio * (in euro)	Associati in partecipazione presso 1 solo titolare d'impresa	Costo lavoro pro capite medio annuo** (in euro)	Costo lavoro pro capite medio mensile** (in euro)
< 25 anni	1.289	745	2.641	4.421	884	979	13.352	634	25.440	2.120
25-29 anni	1.166	774	2.901	4.593	919	1.454	13.799	1.371	27.795	2.316
30-39 anni	1.985	752	5.628	4.641	928	2.872	13.557	3.216	30.215	2.518
40-49 anni	1.502	801	4.162	4.715	943	2.192	13.575	2.516	33.215	2.768
50-59 anni	844	755	2.151	4.597	919	1.075	13.288	1.249	34.421	2.868
60 + anni	529	738	996	4.271	854	312	13.096	355	36.271	3.023
TOTALE	7.315	764	18.479	4.594	919	8.884	13.530	9.341	31.136	2.595

* Fonte Inps

** Elaborazione UIL su dati Inps

Attività ispettiva: l'elusione, attraverso fittizi “soci lavoratori”, di rapporti di lavoro subordinato, costituirà uno dei settori in cui si indirizzerà l'attività ispettiva per il 2012.

Problemi aperti e osservazioni UIL: il socio lavoratore in associazione in partecipazione, può celare un rapporto di lavoro subordinato, con tutta una serie di ricadute negative sul fronte delle tutele per il lavoratore stesso.

Nell'ambito della Riforma del Mercato del Lavoro, la nostra proposta è stata quella di un intervento radicale di revisione dell'istituto ed, in particolar modo, sulla disciplina dell'associazione in partecipazione che si realizzi con il solo apporto di lavoro. Questa, rientra, infatti, tra le tipologie contrattuali che si prestano a mascherare rapporti di lavoro subordinato.

Le novità inserite nel Disegno di Legge per ridurre le fittizie associazioni in partecipazioni, non sono né sufficienti, né tantomeno condivisibili. La portata delle stesse, infatti, si concentra sul presupposto che la genuinità del rapporto di associazione in partecipazione, possa ravvisarsi nel caso in cui nella medesima attività, vi siano al massimo 3 associati in partecipazione con apporto di lavoro, a cui possono aggiungersi un numero “indefinito” di parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°. Il superamento di tale limite numerico costituirebbe presunzione assoluta di subordinazione, tale da determinare la conversione del contratto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Riteniamo, infatti, che tale requisito, in assenza di altri elementi innovativi sull'istituto volti ad un reale contenimento dell'uso distorto, non costituisca idoneo spartiacque nella qualificazione di autonomia e subordinazione del rapporto, e conseguentemente, non avrà alcun effetto pratico.

Così come, non sembra costituire un elemento dirimente la questione sulla fittizia associazione in partecipazione, la presunzione di un rapporto di lavoro subordinato basata sull'assenza di consegna del rendiconto aziendale e sull'assenza di effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, in quanto già attualmente previsto.

PRESTATORE DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Art. 2222 e seguenti codice civile*	Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. oblig.) Circ. Min. Lav. 1/2004 Circ. Inps n. 103 del 6.7.2004***

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Compenso**	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comun. oblig.	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Autonomo	Lasciato libero alle parti o determinato da tariffe professionali.	Contribuzione previdenziale: NO (condizione è che il compenso del prestatore non superi i 5 mila euro nell'anno solare indipendentemente dal numero dei committenti)*** Assicurazione contro infortuni: NO	Non è prevista una durata.	NO	In caso di errata qualificazione del rapporto di lavoro, la mancanza di comunicazione obbligatoria e di tutti i necessari adempimenti amministrativi, comporterà l'applicazione delle corrispondenti sanzioni pecuniarie oltre al versamento degli omessi contributi previdenziali in favore del lavoratore.	(Nessuna modifica)

*La definizione di lavoro autonomo occasionale è contenuta nell'art. 2222 c.c. che disciplina il contratto d'opera: “quando una persona si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, una prestazione o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente”. Altro elemento caratterizzante tale tipologia, è l'occasionalità della prestazione che deve essere resa in forma episodica nei confronti del singolo committente. Quindi “autonomia” e “non continuità” nel rapporto con lo stesso committente, sono le due caratteristiche principali del lavoro autonomo occasionale.

** Nel contratto sarà opportuno specificare il corrispettivo della prestazione. In mancanza, l'art. 2225 c.c. recita “il corrispettivo, se non è convenuto dalle parti e non può essere determinato secondo le tariffe professionali o gli usi, è stabilito dal giudice in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo.

***Nella Circ. Inps n. 103 del 2004, precisa che i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale sono iscritti alla Gestione Separata solo qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ai 5 mila euro e che, per il versamento dei contributi da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, si applicano le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi. Il reddito di 5 mila euro costituisce una fascia di esenzione e, in caso di superamento di detta fascia, i contributi sono dovuti esclusivamente sulla quota di reddito eccedente. Nella circolare viene anche fornita una distinzione tra il lavoro autonomo occasionale e la collaborazione coordinata, a progetto o occasionale. A differenza rispetto alle altre due tipologie contrattuali, risiede nel fatto che il lavoro autonomo occasionale è: privo del coordinamento con l'attività del committente; manca del requisito dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale; attività a carattere episodico; completa autonomia del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione.

Settori: non vi è distinzione connessa alla natura del settore (pubblico-privato) ed al settore produttivo.

Destinatari: tutti

Numero prestatori lavoro autonomo occasionale: Nel 2010, su un totale di 8.913 autonomi occasionali (fonte Inps), 7.213 erano in monocommittenza per un “costo lavoro” medio annuo pro capite di € 6.453.

PARTITA IVA

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Art. 2222 e seguenti codice civile	Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. obblig.) Circ. Min. Lav. 1/2004 collaborazioni a progetto

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Compenso	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comun. obbligatoria	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Autonomo	Lasciato libero alle parti	Contribuzione previdenziale: SI a totale carico del prestatore (27,72% - per gli iscritti alla sola gestione separata Inps, a meno che non si tratti di liberi professionisti iscritti ad ordini o a casse ad hoc) Assicurazione contro infortuni: NO	Non è prevista una durata.	NO	In caso di celato rapporto subordinato, vi è la conversione.	- la natura autonoma della Partita Iva è fatta salva in caso di professionisti iscritti ad ordini ed albi professionali - si individuano, nei seguenti indicatori, presunzioni di collaborazione coordinata e continuativa, qualora sussistano almeno 2 di tali indicatori di presunzione: a) quando la collaborazione con lo stesso committente (o più soggetti se riconducibili alla medesima attività imprenditoriale) duri più di sei mesi nell'arco di un anno solare; b) quando i ricavi del collaboratore con il medesimo committente, ammontino a più del 75% del proprio fatturato (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale); c) quando il collaboratore utilizzi una postazione di lavoro presso la sede istituzionale o le sedi operative del committente. - laddove vengano riscontrati tali requisiti, la Partita Iva è considerata illegittima e rientrante nella fattispecie della collaborazione coordinata e continuativa che, in assenza di progetto, vedrà l'applicazione della sanzione di cui all'art. 69, comma 1, del d.lgs 276/03: conversione della fittizia Partita Iva in un contratto a tempo indeterminato dalla data di costituzione del rapporto. - l'onere della genuinità della collaborazione a Partita Iva, è in capo al committente. - fase transitoria di 12 mesi.

Settori: non vi è distinzione connessa alla natura del settore (pubblico-privato) ed al settore produttivo.

Destinatari: tutti i lavoratori autonomi provvisti di Partita Iva.

Numero Partite Iva: nel mese di Gennaio 2012, sono state aperte dalle persone fisiche, 71.634 nuove Partite Iva, con un aumento, rispetto a Dicembre 2011, del 379,9% (**Tab. 25 e 26**). Un aumento altissimo se si considera che rispetto allo stesso mese dell’anno precedente, l’aumento è stato dell’8,2%. La maggior concentrazione delle nuove Partite Iva è nella fascia di età fino a 35 anni (38.123 che aumentano del 502,5% rispetto a dicembre 2011).

I dati del Ministero delle Finanze, riferiti all’intero anno 2011, ci informano di 389 mila nuove Partite Iva aperte dalle persone fisiche, con una flessione del 3,4% rispetto al 2010. La diminuzione ha riguardato tutte le fasce di età, ad eccezione dei giovani fino a 35 anni per i quali si è assistito ad un aumento delle accensioni del 2,14%. (**Tab. 27 e 28**)

DISTRIBUZIONE DELLE APERTURE DI PARTITA IVA PER NATURA GIURIDICA A GENNAIO 2012 [TAB. 25]

Natura giuridica	Gennaio 2012	Variazione aperture Dic.2011/Gen. 2012	Varia zione aperture Gen. 2011/Gen. 2012
Imprese in forma individuale	71.634	379,9%	8,2%
Società di persone	6.211	97,8%	-5,5%
Società di capitali	9.352	31,5%	-12,5%
Non residenti	135	16,4%	-11,8%
Altre forme giuridiche	221	5,7%	31,6%
TOTALE	87.553	243,3%	4,5%

Fonte: Ministero dell’Economia e Finanze – Osservatorio sulle Partite Iva (aggiornamento a Febbraio 2012)

DISTRIBUZIONE DELLE APERTURE DI PARTITA IVA PER CLASSE DI ETÀ LAVORATIVA A GENNAIO 2012 [TAB. 26]

Fasce di età persone fisiche con Partita Iva	Gennaio 2012	Variazione aperture Dic.2011/Gen. 2012	Varia zione aperture Gen. 2011/Gen. 2012	Gennaio 2011	Variazione aperture Dic.2010/Gen. 2011	Varia zione aperture Gen. 2010/Gen. 2011
Fino a 35 anni	38.123	502,5	21,8	31.480	386,9	-1,0
Da 36 a 50 anni	22.612	305,8	-3,9	23.428	302,8	-11,7
Da 51 a 65 anni	8.970	292,1	-3,2	9.227	302,9	-11,8
Oltre 65 anni	1.929	160,7	-9,2	2.096	245,3	-18,2
TOTALE	71.634	379,9	8,2	66.231	336,3	-7,2

Fonte: Ministero dell’Economia e Finanze – Osservatorio sulle Partite Iva (aggiornamento a Febbraio 2012)

ANDAMENTO DELLE APERTURE DI PARTITA IVA DA PARTE DELLE PERSONE FISICHE – DA GENNAIO 2011 A GENNAIO 2012 [TAB. 27]

Natura giuridica	Gen. 2011	Feb. 2011	Mar. 2011	Apr. 2011	Mag. 2011	Giù. 2011	Lug. 2011	Ago. 2011	Set. 2011	Ott. 2011	Nov. 2011	Dic. 2011	ANNO 2011
Imprese in forma individuale	66.231	40.515	42.224	34.984	34.716	29.795	26.583	13.803	31.457	30.461	23.398	14.849	389.016
TOTALE PARTITE IVA APERTE (indipendentemente dalla natura giuridica delle imprese)	83.799	55.558	57.779	47.654	47.624	41.698	38.569	18.199	42.196	41.956	34.503	25.392	534.927

Fonte: Ministero dell’Economia e Finanze – Osservatorio sulle Partite Iva

APERTURE DI PARTITA IVA DA PARTE DELLE PERSONE FISICHE PER FASCE DI ETÀ – ANNO 2011 [TAB. 28]

Fasce di età persone fisiche con Partita Iva	ANNO 2011	Variazione% aperture Partite Iva rispetto all'ANNO 2010
Fino a 35 anni	186.421	2,14%
Da 36 a 50 anni	136.709	-7,89%
Da 51 a 65 anni	52.382	-7,79%
Oltre 65 anni	13.499	-9,84%
Classe di età indefinita		-28,57%
TOTALE	389.016	-3,41%

Fonte: Ministero dell'Economia e Finanze – Osservatorio sulle Partite Iva

Problemi aperti e osservazioni UIL: non sempre l'accensione di Partite Iva è di tipo “volontario” da parte del lavoratore. La finta Partita Iva, infatti, permette all'azienda di avere un costo notevolmente più basso rispetto all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato. L'aumento nel tempo delle fittizie Partite Iva è stato riscontrato attraverso gli accessi ispettivi tanto da orientare la Programmazione dell'attività ispettiva per l'anno 2012, verso una specifica attenzione al fenomeno delle false Partite Iva.

Come UIL, abbiamo proposto che, una revisione dell'istituto a partire dalle procedure di concessione, oggi troppo semplici e superficiali, insieme ad una più incisiva attività ispettiva.

Il testo del Disegno di Legge, anche in questo caso, recependo le nostre preoccupazioni sull'utilizzo improprio delle Partite Iva, ha introdotto novità che, attraverso 3 specifici indicatori di presunzione del carattere coordinato e continuativo della collaborazione, contribuiranno a delimitare i contorni genuinamente autonomi dell'istituto. Per valutare se tali indicatori di presunzione saranno efficaci allo scopo, sarà fondamentale anche l'apporto dell'attività ispettiva, alla quale spetterà, laddove le novità sulle Partite Iva resteranno immutate per tutto l'iter parlamentare, riscontrare la genuinità o meno della Partita Iva, avvalendosi degli indicatori stessi.

ISTITUTI CHE NON CONFIGURANO RAPPORTI DI LAVORO

SI TRATTA DI QUEGLI ISTITUTI PREVISTI NEL NOSTRO ORDINAMENTO CHE NON POSSONO ESSERE ANNOVERATI TRA LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI POICHE’ NON SI CONFIGURANO COME RAPPORTI DI LAVORO.

SI TRATTA DEI “TIROCINI” E DEL “LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO”.

TIROCINANTE IN FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO/STAGISTA (NUOVA DISCIPLINA DAL 13 AGOSTO 2011)

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Art. 11 Decreto Legge 138/2011 (conv. Legge 148/2011) Leggi e regolamenti regionali	Circolare Min. Lav. 24 del 12.9.2011 Nota Inail n. 60010 del 23.9.2011 Interpello n. 36 del 21.9.2011 Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. obblig.) Sentenza Corte Costituzionale n. 50 del 2005

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Compenso (rimborso)	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comun. obbligatoria	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Non si configura come un rapporto di lavoro	Eventuale compenso	Contribuzione previdenziale: NO Assicurazione contro infortuni: SI	- Massimo 6 mesi , proroghe comprese - L'attivazione del tirocinio deve essere effettuata entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio	SI (l'obbligo è del soggetto ospitante)	Trasformazione in contratto subordinato (con applicazione di sanzioni amministrative e recupero contributi previdenziali e premi assicurativi omessi)	- vengono definiti generici principi e criteri direttivi (che dovranno ispirare uno o più decreti legislativi volti a regolamentare la materia): a) misure volte a contrastare l'uso distorto dell'istituto b) elementi qualificanti il tirocinio e conseguenze sanzionatorie (da mille a 6mila euro) c) previsione della non assoluta gratuità del tirocinio. - sarà compito della Conferenza permanente Stato-Regioni a disciplinare la materia.

Destinatari: dal 13 agosto 2011, questa tipologia di tirocini ha come beneficiari solo neo-diplomati e neo-laureati

Numeri tirocini: i dati più aggiornati sul numero di tirocini/stage attivati nelle aziende (private), risalgono al 2010 (prima dell'entrata in vigore dell'art. 11 della Legge 148/2011). Nelle tabelle che seguono viene fotografata la platea di tirocini ospitati nelle aziende esaminate dall'indagine Unioncamere. Nel 2010 sono stati attivati 311 mila stage, di cui il 52,7% ha avuto una durata da 2 a 6 mesi. Troppo alta la percentuale di stage con la durata di 1 mese (il 40,2%), quasi a significare che questo istituto viene utilizzato come periodo di prova a costo zero, più che come momento formativo per il giovane. **(Tab. 28)**

PERSONALE IN TIROCINIO/ STAGE OSPITATO NEL CORSO DEL 2010 DA IMPRESE CON DIPENDENTI, NUMERO MEDIO DI TIROCINI/STAGE PER IMPRESA E DURATA MEDIA (IN MESI) DEGLI STESSI, PER SETTORE ATTIVITÀ E CLASSE DIMENSIONALE [TAB. 28]

IMPRESE: SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE	Tirocini/stage attivati nel 2010	Numero medio tirocini/stage per impresa	Durata: 1 mese	Durata: da 2 a 6 mesi	Durata: più di 6 mesi
SETTORE					
industria	89.800	1,4	49,6	46,7	3,6
servizi	221.020	1,5	36,0	55,4	8,6
Totale	310.820	1,5	40,2	52,7	7,1
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	149.220	1,2	45,5	48,4	48,4
6.210-49 dipendenti	75.240	1,8	44,8	51,2	3,9
50-249 dipendenti	39.920	2,1	26,2	67,4	6,3
250-499 dipendenti	12.400	2,1	13,5	71,7	14,7
500 dipendenti e oltre	34.030	2,4	9,9	68,4	21,7

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

IMPRESE CHE HANNO OSPITATO PERSONALE IN TIROCINIO/STAGE NEL CORSO DEL 2010 PER SETTORE DI ATTIVITÀ E CLASSE DIMENSIONALE (QUOTA % SUL TOTALE) [TAB. 29]

SETTORE IMPRESE	1-9 dipendenti	10-49 dipendenti	50-249 dipendenti	250-499 dipendenti	500 dipendenti e oltre	totale
industria	7,7	17,7	39,9	64,2	67,7	11,3
servizi	10,9	23,8	47,9	60,9	75,9	14,5
Totale	9,9	20,7	44,6	62,0	73,9	13,3

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

NUMERO DI TIROCINI/STAGE ATTIVATI NEL CORSO DEL 2010 DA IMPRESE CON DIPENDENTI, QUOTA DEGLI STESSI CHE È STATA O SARÀ ASSUNTA E QUOTA DI LAUREANDI O LAUREATI SUL TOTALE DEI TIROCINANTI E STAGISTI, PER SETTORE DI ATTIVITÀ E CLASSE DIMENSIONALE [TAB. 30]

IMPRESE: SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE	Tirocini/stage attivati nel 2010	Quota % di tirocinanti/stagisti assunti/da assumere	Quota % laureandi o laureati su totale tirocinanti/stagisti
SETTORE			
industria	89.800	11,2	23,8
servizi	221.020	12,8	35,4
Totale	310.820	12,3	32,1
CLASSE DIMENSIONALE			
1-9 dipendenti	149.220	9,6	27,9
6.210-49 dipendenti	75.240	9,7	25,6
50-249 dipendenti	39.920	15,1	37,5
250-499 dipendenti	12.400	19,3	49,9
500 dipendenti e oltre	34.030	24,2	51,8

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Problemi aperti e osservazioni UIL: lo stage non si configura come un rapporto di lavoro, con la conseguente non applicazione del contratto nazionale, sia con riferimento alla parte normativa (malattia, ferie, maternità, indennità di malattia, congedi, scatti di anzianità, ecc.) che retributiva (salario minimo mensile).

E' eventuale e discrezionale, la corresponsione di un compenso allo stagista da parte dell'azienda presso la quale presta la propria attività e, laddove vi sia, è a titolo di rimborso spese (rimborso forfettario, che quindi non necessita di giustificativi della spesa da dichiarare al fisco).

Per l'azienda vi è l'unico obbligo al pagamento dell'assicurazione antinfortunistica obbligatoria (Inail) e dell'assicurazione civile contro terzi.

Non sempre, e sempre meno, l'istituto, che nasce con una nobile finalità, viene utilizzato per la sua natura orientativa e formativa rivolta ai giovani e come buona modalità di transizione dalla scuola al lavoro, mascherando, purtroppo, forme di lavoro subordinato.

Ciò è la conseguenza di un suo abuso ed uso distorto dovuto, essenzialmente, al bassissimo costo che lo caratterizza, tanto da poterlo inserire tra le tipologie di lavoro precario.

A differenza della collaborazione a progetto fittizia, questo istituto non può essere convertito in contratto a tempo indeterminato laddove il giudice ne ravvisi l'irregolarità (e ciò lo distingue dalla collaborazione a progetto).

La criticità degli stages, e la condivisione nel cercare soluzioni che riconducano l'istituto all'interno di un sistema di tutele e di correttezza applicativa, è stato uno dei temi su cui Governo, Regioni e Partecipazioni Sociali, avevano condiviso, in occasione dell'intesa sulla riforma dell'apprendistato, la necessità dell'apertura di un tavolo ad hoc.

La tempestività tra il dire ed il fare, con cui viene inserito con la Manovra di Ferragosto, l'art. 11 del Decreto Legge 138/2011 (oggi convertito in Legge 148/2011), e la immediatamente successiva circolare interpretativa del Ministero del Lavoro n. 24 del 12.9.2011, arresta un processo che sarebbe dovuto avvenire in maniera concertata.

Attraverso l'art. 11 (come meglio specificato nella circolare ministeriale), viene introdotto il nomen juris “tirocinio formativo e di orientamento” (c.d. stage), rivolto unicamente ai neo-diplomati e neo-laureati (figure del tutto nuove rispetto a quelle contemplate nell'art. 7 del D.142/98), per una durata massima di 6 mesi ed attivabile entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio. Tali requisiti costituiscono la cornice entro la quale l'istituto dovrà trovare apposita regolamentazione nella normativa regionale.

Il risultato “pratico” di tale novità legislativa è di lasciare inalterata la regolamentazione previgente all'entrata in vigore dell'art. 11, senza superare il vero problema che attanaglia questo istituto e cioè gli abusi e le distorsioni, questioni, queste, sulle quali i giovani chiedono risposte.

L'uso distorto che se ne sta facendo, mascherando veri e propri lavori di tipo subordinato, unito alla concorrenza sleale in termini di bassi costi rispetto ad altre buone tipologie contrattuali di ingresso per i giovani, quale l'apprendistato, è uno dei temi che necessariamente deve essere affrontato in un contesto di leale collaborazione interistituzionale (Stato-Regioni), nell'ambito della Riforma del mercato del lavoro,

[Per tutti gli altri soggetti a cui si rivolge tale istituto, così come elencati nel D.M. 142/98 (disoccupati, inoccupati, lavoratori in mobilità, immigrati, disabili, invalidi, etc.) nulla cambia nella disciplina rispetto al passato, restando inalterata la regolamentazione nazionale e regionale vigente all'entrata in vigore dell'art. 11 (13 agosto 2011). Nelle successive 2 schede viene esposta la disciplina del tirocinio per tali soggetti].

Le lacune di tipo normativo e regolamentare, hanno prodotto uno snaturamento della funzione di orientamento e conoscenza, tipica di questo istituto che si rivolge prevalentemente ai giovani. A ciò si aggiunga che per l'azienda ospitare tirocini ha un costo nullo, e ciò ha contribuito ad incrementare nel tempo, e soprattutto in un periodo di crisi come l'attuale, il suo abuso ed uso distorto. La logica conseguenza è stata quella di creare un bacino di nuovi ingressi con stage, superiore alle nuove assunzioni con contratto di apprendistato. Ciò è visibile dai risultati dell'indagine Excelsior riferiti alle previsioni di assunzione delle aziende per il I Trimestre 2012 (**Tab. 6**).

Nell'ambito della Riforma del Mercato del Lavoro abbiamo proposto, anche al fine di riconferire all'apprendistato la funzione di canale principale di accesso dei giovani al mondo del lavoro, di limitare il ricorso ai tirocini ai soli percorsi curriculari, in accordo con le Regioni al fine di individuare delle linee guida comuni che disciplinino la materia uniforme su tutto il territorio nazionale.

Il Disegno di Legge, nel prendere atto dei profili di competenza regionali sull'istituto, prevede la definizione di un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini, attraverso la predisposizione di apposita Legge Delega coerente con i 3 principi e i criteri direttivi inseriti nel DDL.

TIROCINANTE IN INSERIMENTO/REINSERIMENTO AL LAVORO*

*Tale denominazione viene introdotta dalla Circolare ministeriale n.24 del 12.9.2011, ma resta immutata la sua disciplina rispetto al passato

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Art. 18 Legge 196/1997 Decreto Ministeriale 142/1998 D.lgs. 53/2003 Legge 296/2003 Leggi e regolamenti regionali	Circolare Min. Lav. 24 del 12.9.2011 Interpello n. 7 del 2.4.2010 Interpello n. 30 dell'8.8.2008 Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. obblig.) Sentenza Corte Costituzionale n. 50 del 2005

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Compenso (rimborso)	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comunicazione obbligatoria	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Non si configura come un rapporto di lavoro	Eventuale compenso	Contribuzione previdenziale: NO Assicurazione contro infortuni: SI	Massimo 6 mesi + proroga per periodo equivalente	SI	Trasformazione in contratto subordinato (con applicazione di sanzioni amministrative e recupero contributi previdenziali e premi assicurativi omessi)	(Vedi Tirocini)

Destinatari: disoccupati, inoccupati, lavoratori in mobilità

TIROCINANTE APPARTENENTE A CATEGORIE DISAGIATE*

*resta immutata la sua disciplina rispetto al passato

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Art. 18 Legge 196/1997 Decreto Ministeriale 142/1998 Leggi e regolamenti regionali Decreto Presidente della Repubblica 394/1999 (modificato dal DPR 334/2004)	Circolare Min. Lav. 24 del 12.9.2011 Interpello n. 7 del 2.4.2010 Interpello n. 30 dell'8.8.2008 Nota Min. Lav. del 14.2.2007 (comun. obblig.) Sentenza Corte Costituzionale n. 50 del 2005

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Compenso (rimborso)	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comunicazione obbligatoria	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Non si configura come un rapporto di lavoro	Eventuale compenso	Contribuzione previdenziale: NO Assicurazione contro infortuni: SI	Massimo 12 mesi + proroga per periodo equivalente (nel caso di soggetti svantaggiati di cui al comma 1, art. 4, Legge 381/1991) Massimo 24 mesi+proroga per periodo equivalente (nel caso di soggetti portatori di handicap)	SI	Trasformazione in contratto subordinato (con applicazione di sanzioni amministrative e recupero contributi previdenziali e premi assicurativi omessi)	(Vedi Tirocini)

Destinatari: disabili, invalidi fisici, psichici e sensoriali; soggetti in trattamento psichiatrico; tossicodipendenti, alcolisti e detenuti; immigrati; ulteriori categorie di soggetti svantaggiati individuati dalle Regioni e dalle Province.

PRESTATORE DI LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO (BUONI LAVORO/VOUCHER)

N O R M A T I V A	Leggi	Circolari –Interpelli- Giurisprudenza
	Artt. da 70 a 74 D.lgs. 276/2003 Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 marzo 2011 (proroga dei termini) Legge 10/2011 (conversione in Legge del Decreto Milleproroghe n. 225/2010) Art. 2, commi 148 e 149, Legge Finanziaria 2010 Art. 7 ter, comma 12, Legge 33/2009 Art. 17, comma 26, lett. a) “Decreto Anticrisi” Legge 102 del 2009 Art. 22 Legge 133/2008	Circ. Inps. n. 88 del 9.7.2009 Circ. Inps n. 76 del 26.5.2009 Circ. Inps n. 75 del 26.5.2009 Circ. Inps. n. 104 del 1.12.2008 Circ. Inps n. 94 del 27.10.2008 Messaggio Inps n. 20439 del 17.11.2008 Interpello n. 44 dell’11.11.2011 Interpello n. 46 del 22.12.2010 Interpello n. 42 del 14.12.2010 Interpello n. 40 del 5.11.2010 Interpello n. 32 del 10.9.2010 Interpello n. 21 del 9.6.2010 Interpello n. 16 del 14.4.2010 Interpello n. 37 del 15.5.2009 Interpello n. 17 del 5.3.2009

C A R A T T E R I S T I C H E	Natura del rapporto di lavoro	Corrispettivo	Imposizione contributiva, assicurativa	Durata del rapporto	Comunicazione obbligatoria	Conseguenze violazione normativa	LE NOVITA' CONTENUTE NEL DDL (A.S. 3249) DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (5.4.2012)
	Non si configura come un rapporto di lavoro	Lasciata libera alle parti (corrispettivo attraverso buoni lavoro di importo € 10 lordi, comprensivi di contribuzione)	Contribuzione previdenziale: SI (13%) gestione separata Assicurazione contro infortuni: SI (7%)	Non è prevista una durata. Unico requisito: il committente non può erogare al singolo prestatore di lavoro, compensi superiori a 5 mila euro netti nel corso di un anno solare (l'importo annuo corrisposto non potrà superare i 6.660 euro lordi annui). Per i percettori di prestazioni integrative al reddito, il compenso non può superare i 3 mila euro netti.	NO	Applicazione della maxisanzione nel caso di rapporti accessori non dichiarati all’Inps/Inail.	- unica esclusione dal campo di applicazione dell’istituto per gli imprenditori commerciali ed i professionisti; - tetto massimo di compenso pari 5 mila euro nell’anno solare, indipendentemente dal numero dei committenti; - progressivo aumento contributivo in linea con gli aumenti della Gestione Separata. - validità dei voucher ai fini del reddito necessario per il rilascio e rinnovo del permesso di soggiorno dei cittadini stranieri. - sostanziale ampliamento dei committenti e dei prestatori di lavoro accessorio nel lavoro agricolo stagionale.

Settori: non vi è distinzione connessa alla natura del settore (pubblico-privato) ed al settore produttivo

Destinatari: tutti, compresi i giovani dai 16 ai 25 anni (iscritti a ciclo di studi), lavoratori part-time, disoccupati, lavoratori extracomunitari (possono svolgere attività di lavoro occasionale accessorio se in possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, compreso quello per studio, o-nei periodi di disoccupazione-se in possesso di un permesso di soggiorno per “attesa occupazione”. Le prestazioni occasionali accessorie non sono idonee né al rilascio, né al rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Voucher venduti dal 1.8.2008 al 31.12.2011: sono stati 27.749.494 (fonte Ministero del Lavoro) i buoni lavoro venduti nel quadriennio (11.767.167 nel solo 2011, con un aumento del 458% rispetto al 2009). Ogni voucher corrisponde a € 10,00 (al lordo di contributi previdenziali ed assistenziali) da cui ne deriva un ammontare complessivo di 280 milioni di euro corrisposti dai committenti ai prestatori di lavoro accessorio. **(Tab. 31)**

VOUCHER VENDUTI NELLE REGIONI DAL 2008 AL 2011 [TAB. 31]

REGIONI	BUONI VENDUTI DAL 1.8.2008 AL 31.12.2008	TOTALE BUONI VENDUTI DAL 1.8.2008 AL 31.12.2011
PIEMONTE	64.537	3.015.398
VALLE D'AOSTA	552	66.941
LIGURIA	3.245	357.396
LOMBARDIA	35.769	3.579.766
VENETO	174.806	4.028.386
TRENTINO ALTO ADIGE	14.895	1.679.366
FRIULI VENEZIA GIULIA	26.990	2.476.188
EMILIA ROMAGNA	62.719	3.114.460
TOSCANA	76.773	1.835.711
MARCHE	21.899	1.003.827
UMBRIA	6.553	417.164
LAZIO	3.426	1.091.230
ABRUZZO	5.408	392.259
MOLISE	261	103.204
CAMPANIA	2.633	353.392
PUGLIA	2.455	417.880
BASILICATA	2.012	111.944
CALABRIA	227	145.793
SICILIA	7.807	506.544
SARDEGNA	2.033	352.645
VOUCHER CARTACEI	515.000	25.049.494
VOUCHER TELEMATICI	32.557	2.700.000
TOTALE VOUCHER VENDUTI	547.557	27.749.494

Fonte Ministero del Lavoro “Rapporto annuale sull’attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenza sociale” Anno 2011

A tutt’oggi, purtroppo, non viene fornito il dettaglio circa la durata delle prestazioni rese ed il numero di committenti e prestatori utilizzatori di tale istituto. Ciò renderebbe più facile capire se tale strumento, che non incarna un rapporto di lavoro, viene utilizzato solo per prestazioni occasionali ed accessorie, o se, viceversa, se ne fa un uso distorto ed elusivo di altre tipologie contrattuali.

Problemi aperti e osservazioni UIL: snaturamento dello strumento a causa dell’eccessiva estensione del campo di applicazione per settori e tipologie di committenti avvenuta nel tempo attraverso norme, e non solo (circolari ed interpelli), con il rischio che, alcune attività, come ad esempio quelle agricole ed il lavoro domestico, possano vedere una riduzione di tutele per tanti lavoratori in quei settori che sono coperti e garantiti da contratti collettivi.

Le caratteristiche di tale istituto sono:

- bassissimi contributi, inferiori anche ai contributi previdenziali della gestione separata; costo orario lasciato alle parti (il valore del singolo voucher non corrisponde al costo orario della prestazione); mancanza per il lavoratore di diritti che un qualunque rapporto di lavoro gli conferisce (prestazioni di malattia, prestazioni di maternità, assegni familiari, trattamento di fine rapporto, e, per quanto riguarda i cittadini stranieri, non essendo una forma contrattuale non è valida ai fini del rilascio e del rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro).
- esenzione da qualsiasi imposizione fiscale sia a carico del prestatore che del datore di lavoro, sancendo in tal modo il principio di poter svolgere attività di impresa e lavorativa senza pagare tasse (possiamo dire che il lavoro accessorio rappresenta l'*alter ego* del lavoro occasionale, in cui si pagano le tasse, comprese quelle a carico delle imprese, ma non i contributi previdenziali).

Per ricondurre questo strumento all'interno della sua originaria natura e finalità di strumento per far emergere alcune sacche di sommerso, da tanto tempo sosteniamo un restringimento del suo campo di applicazione sia sul fronte dei potenziali prestatori di lavoro, committenti e settori. Il Disegno di Legge, viceversa, non solo non accoglie le nostre proposte (se si esclude la validità dei voucher ai fini del rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno), ma paventa un ampliamento della platea dei potenziali lavoratori, in particolare in agricoltura, con la conseguente diminuzione di diritti e tutele salariali e contributive che oggi vengono garantite dalla contrattazione.

Altro vulnus dell'istituto, su cui il Disegno di Legge non interviene, è la definizione di un valore orario (al netto della contribuzione) del singolo voucher, lasciando immutata, la questione, fondamentale, di una congruità tra quantità e qualità del lavoro effettuato e compenso percepito dal prestatore di lavoro.

Ciò a maggior ragione in costanza della novità di un incremento progressivo dell'aliquota contributiva, che nel 2018 sarà, facendo semplici calcoli, salirà al 19%.

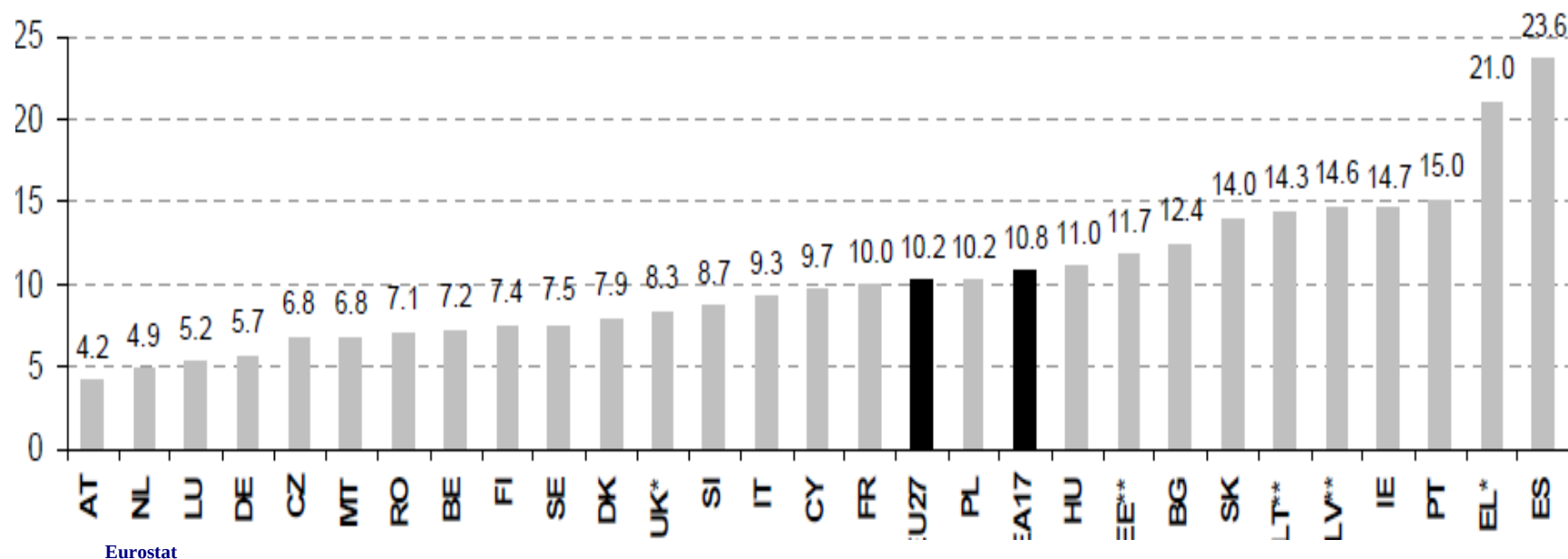
Altro intervento significativo ai fini di un reale monitoraggio circa la correttezza dell'istituto, e più volte da noi avanzato, potrebbe essere l'estensione del sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, al quale attualmente non è soggetto. Andrebbe, inoltre, a sistema inalterato, sostituita la comunicazione di una “presunta durata” della prestazione che il committente deve fare all'Inps, con una “durata certa e definita”. Ciò che riscontriamo condivisibile, è, invece, il tetto dei 5 mila euro indipendentemente dal numero dei committenti.

**FOCUS GIOVANI:
TRA DISOCCUPAZIONE E TEMPORANEITA’
DATI NAZIONALI – EUROPEI- INTERNAZIONALI**

TASSO DI DISOCCUPAZIONE COMPLESSIVO

Confronto europeo²

- FEBBRAIO 2012 – [Grafico 1]



Da un confronto a livello europeo, l'Italia con un tasso di disoccupazione complessivo a febbraio 2012 del 9,3%, si posiziona al centro della classifica europea ed al di sotto della media EU27 di 10,2 punti percentuale [grafico 1].

Il tasso di disoccupazione giovanile italiano, in questo mese raggiunge il **31,9%** (è il 5° Paese per maggior tasso, dopo la Spagna, 50,5%, Portogallo, 35,4%, Slovacchia, 34,2%, e Bulgaria, 32,2%).

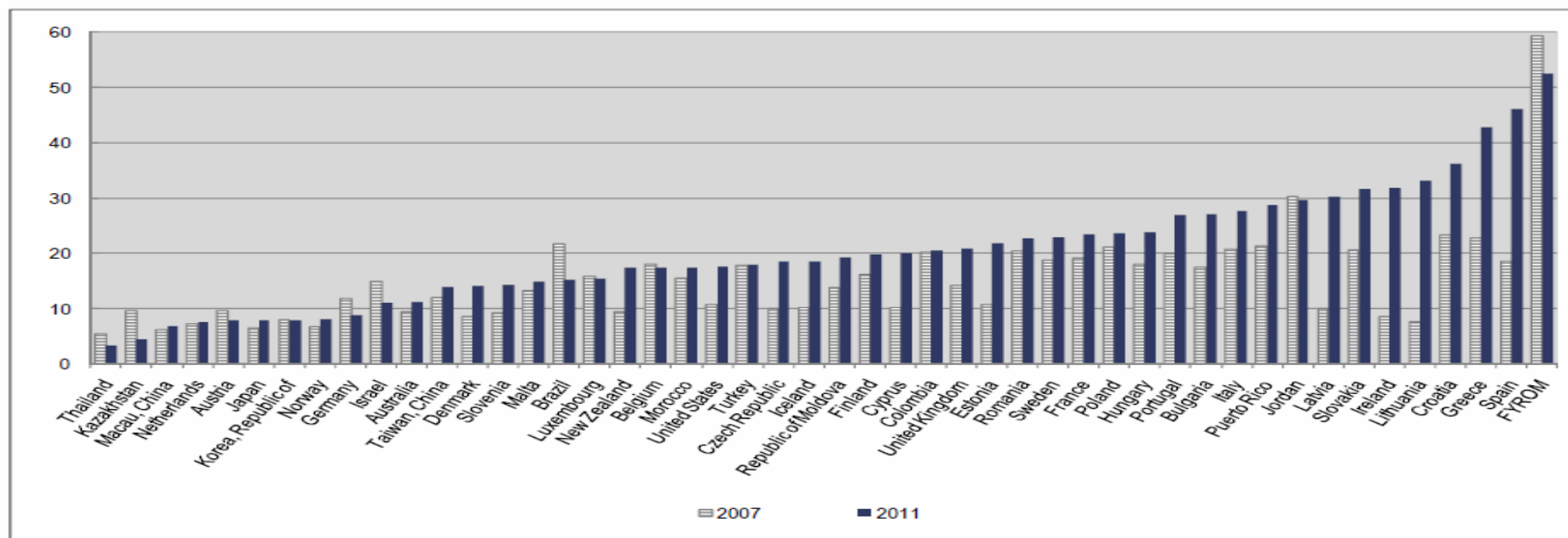
Sono oltre **2,4 milioni** i disoccupati in Italia (Istat – IV Trimestre 2011), di cui **566 mila** nella fascia giovanile tra i 15-24 anni. A ciò si aggiungono oltre **1,5 milioni** di inattivi a causa dello “scoraggiamento”, di cui **209 mila** sono giovani.

Nel 2011, da un confronto a livello internazionale, il nostro Paese è tra i 10 Paesi con il più alto tasso di disoccupazione giovanile [grafico 2].

Anche nel 2010, l'Italia si posizionava tra i Paesi europei con il più alto tasso di disoccupazione giovanile (27,8%) [grafico 3].

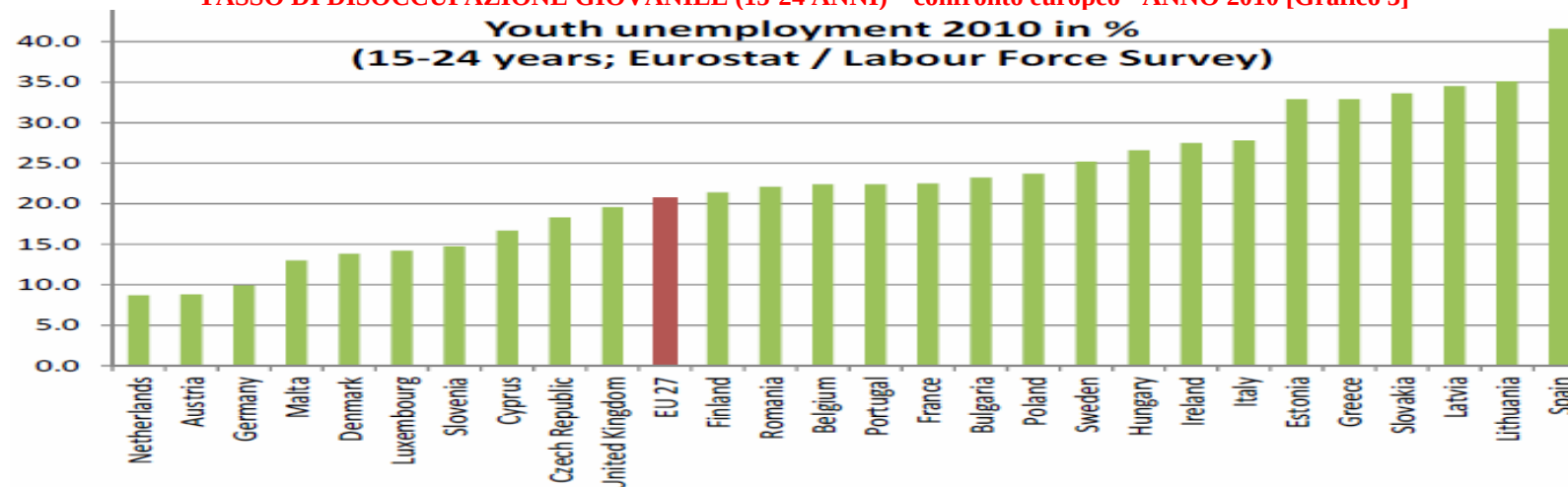
² EU27: Belgio (BE), Bulgaria (BG), Repubblica Ceca (CZ), Danimarca (DK), Germania (DE), Estonia (EE), Irlanda (IE), Grecia (EL), Spagna (ES), Francia (FR), Italia (IT), Cipro (CY), Lettonia (LV), Lituania (LT), Lussemburgo (LU), Ungheria (HU), Malta (MT), Paesi bassi (NL), Austria (AT), Polonia (PL), Portogallo (PT), Romania (RO), Slovenia (SI), Slovacchia (SK), Finlandia (FI), Svezia (SE), Regno Unito (UK).

TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (15-24 ANNI) – confronto internazionale - ANNO 2011 [Grafico 2]



Fonte: REPORT “The youth employment crisis: Trends, characteristics and new challenges (ILO, Ginevra, 2012)

TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (15-24 ANNI) – confronto europeo - ANNO 2010 [Grafico 3]



Fonte: Eurostat

GIOVANI IN CERCA DI OCCUPAZIONE E DURATA DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE - Confronto internazionale - andamento 2007-2010
[Grafico 4]

PAESI	DURATA PERIODO DI DISOCCUPAZIONE	DISOCCUPATI (in migliaia)			
		Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
<u>Australia</u>	< 1 month	66	64	69	69
	> 1 month and < 3 months	56	58	73	71
	> 3 month and < 6 months	32	30	46	44
	> 6 month and < 1 year	22	21	35	34
	1 year and over	20	16	23	32
	Total Declared	195	189	246	249
<u>Austria</u>	< 1 month	7	7	8	7
	> 1 month and < 3 months	15	17	18	15
	> 3 month and < 6 months	13	10	15	12
	> 6 month and < 1 year	10	8	11	9
	1 year and over	7	7	8	9
	Total Declared	52	49	60	51
<u>Belgium</u>	< 1 month	8	9	9	8
	> 1 month and < 3 months	20	21	24	22
	> 3 month and < 6 months	15	14	18	15
	> 6 month and < 1 year	15	12	18	22
	1 year and over	24	21	24	29
	Total Declared	82	78	93	95
<u>Canada</u>	< 1 month	137	145	146	135
	> 1 month and < 3 months	132	138	188	182
	> 3 month and < 6 months	29	31	58	52
	> 6 month and < 1 year	9	11	23	23
	1 year and over	7	6	11	17
	Total Declared	313	330	426	408

PAESI	DURATA PERIODO DI DISOCCUPAZIONE	DISOCCUPATI (in migliaia)			
		Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
<u>Czech Republic</u>	< 1 month	6	5	7	6
	> 1 month and < 3 months	7	7	15	11
	> 3 month and < 6 months	9	8	17	11
	> 6 month and < 1 year	9	8	16	13
	1 year and over	15	13	15	18
	Total Declared	46	41	71	59
<u>Denmark</u>	< 1 month	15	18	19	19
	> 1 month and < 3 months	11	9	18	19
	> 3 month and < 6 months	4	5	8	14
	> 6 month and < 1 year	2	2	5	8
	1 year and over	2	1	2	4
	Total Declared	34	35	53	64
<u>Estonia</u>	< 1 month	2	2	3	2
	> 1 month and < 3 months	2	3	4	4
	> 3 month and < 6 months	1	2	4	3
	> 6 month and < 1 year	1	1	4	5
	1 year and over	2	2	6	9
	Total Declared	8	10	21	23
<u>Finland</u>	< 1 month	13	13	13	13
	> 1 month and < 3 months	22	25	30	28
	> 3 month and < 6 months	12	12	16	14
	> 6 month and < 1 year	6	4	6	6
	1 year and over	3	2	3	5
	Total Declared	55	55	69	67
<u>France</u>	< 1 month	109	104	113	113
	> 1 month and < 3 months	124	134	155	143
	> 3 month and < 6 months	68	66	88	77
	> 6 month and < 1 year	98	87	141	118
	1 year and over	129	128	171	191
	Total Declared	528	519	668	642

PAESI	DURATA PERIODO DI DISOCCUPAZIONE	DISOCCUPATI (in migliaia)			
		Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
<u>Germany</u>	< 1 month	63	63	65	64
	> 1 month and < 3 months	119	113	113	105
	> 3 month and < 6 months	96	89	100	79
	> 6 month and < 1 year	107	88	98	82
	1 year and over	182	147	141	122
	Total Declared	566	499	518	453
<u>Greece</u>	< 1 month	6	6	8	9
	> 1 month and < 3 months	12	13	18	18
	> 3 month and < 6 months	14	13	18	22
	> 6 month and < 1 year	17	16	18	21
	1 year and over	35	28	28	39
	Total Declared	84	77	89	110
<u>Hungary</u>	< 1 month	3	5	5	3
	> 1 month and < 3 months	9	11	12	11
	> 3 month and < 6 months	11	12	17	13
	> 6 month and < 1 year	13	14	21	20
	1 year and over	21	20	24	32
	Total Declared	58	61	79	79
<u>Iceland</u>	< 1 month	1	1	1	1
	> 1 month and < 3 months	0	1	1	1
	> 3 month and < 6 months	0	0	1	1
	> 6 month and < 1 year	0	0	0	1
	1 year and over	..	0	0	0
	Total Declared	2	2	4	4
<u>Ireland</u>	< 1 month	11	13	14	10
	> 1 month and < 3 months	3	5	7	5
	> 3 month and < 6 months	6	8	13	10
	> 6 month and < 1 year	5	7	15	11
	1 year and over	6	8	17	26
	Total Declared	31	41	66	63

PAESI	DURATA PERIODO DI DISOCCUPAZIONE	DISOCCUPATI (in migliaia)			
		Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
<u>Israel</u>	< 1 month	21	14	17	17
	> 1 month and < 3 months	14	12	14	13
	> 3 month and < 6 months	7	6	7	5
	> 6 month and < 1 year	6	4	5	5
	1 year and over	7	5	7	5
	Total Declared	55	41	50	46
<u>ITALY</u>	< 1 month	31	32	35	30
	> 1 month and < 3 months	70	75	75	72
	> 3 month and < 6 months	67	76	76	82
	> 6 month and < 1 year	52	57	80	78
	1 year and over	151	149	177	210
	Total Declared	371	390	443	472
<u>Japan</u>	< 1 month	90	90	80	60
	> 1 month and < 3 months	120	110	140	110
	> 3 month and < 6 months	70	70	90	80
	> 6 month and < 1 year	80	50	90	100
	1 year and over	90	100	110	140
	Total Declared	450	420	510	490
<u>Korea</u>	> 1 month and < 3 months	97	64	107	115
	> 3 month and < 6 months	37	69	34	30
	> 6 month and < 1 year	12	4	7	5
	1 year and over	1	7	0	..
	Total Declared	147	145	149	150
<u>Luxembourg</u>	< 1 month	0	0	0	0
	> 1 month and < 3 months	1	0	1	0
	> 3 month and < 6 months	1	1	1	1
	> 6 month and < 1 year	0	1	1	0
	1 year and over	0	1	0	1
	Total Declared	2	3	3	2

PAESI	DURATA PERIODO DI DISOCCUPAZIONE	DISOCCUPATI (in migliaia)			
		Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
<u>Mexico</u>	< 1 month	217	233	292	282
	> 1 month and < 3 months	239	217	329	355
	> 3 month and < 6 months	76	98	152	146
	> 6 month and < 1 year	11	10	24	25
	1 year and over	8	7	10	10
	Total Declared	550	565	806	818
<u>Netherlands</u>	< 1 month	6	7	10	13
	> 1 month and < 3 months	31	31	37	46
	> 3 month and < 6 months	17	15	21	24
	> 6 month and < 1 year	15	10	14	20
	1 year and over	10	8	10	13
	Total Declared	79	71	92	116
<u>New Zealand</u>	< 1 month	15	17	21	18
	> 1 month and < 3 months	10	13	17	19
	> 3 month and < 6 months	5	4	11	12
	> 6 month and < 1 year	3	3	8	9
	1 year and over	1	1	2	3
	Total Declared	34	39	59	61
<u>Norway</u>	< 1 month	11	15	13	14
	> 1 month and < 3 months	7	7	10	9
	> 3 month and < 6 months	3	3	5	5
	> 6 month and < 1 year	2	2	3	4
	1 year and over	1	0	1	1
	Total Declared	23	28	32	33
<u>Poland</u>	< 1 month	53	70	70	73
	> 1 month and < 3 months	72	67	90	98
	> 3 month and < 6 months	81	66	82	92
	> 6 month and < 1 year	77	48	63	86
	1 year and over	121	58	59	64
	Total Declared	402	309	363	414

PAESI	DURATA PERIODO DI DISOCCUPAZIONE	DISOCCUPATI (in migliaia)			
		Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
<u>Portugal</u>	< 1 month	9	10	9	9
	> 1 month and < 3 months	19	21	21	18
	> 3 month and < 6 months	17	16	18	19
	> 6 month and < 1 year	16	15	20	19
	1 year and over	24	21	25	29
	Total Declared	85	83	93	95
<u>Slovak Republic</u>	< 1 month	6	6	10	7
	> 1 month and < 3 months	6	6	9	8
	> 3 month and < 6 months	7	5	10	10
	> 6 month and < 1 year	8	9	14	16
	1 year and over	32	25	27	42
	Total Declared	59	51	70	83
<u>Slovenia</u>	< 1 month	1	1	2	1
	> 1 month and < 3 months	2	4	4	3
	> 3 month and < 6 months	2	2	3	3
	> 6 month and < 1 year	2	2	3	2
	1 year and over	3	2	3	5
	Total Declared	11	11	14	14
<u>Spain</u>	< 1 month	74	81	72	56
	> 1 month and < 3 months	115	171	171	153
	> 3 month and < 6 months	70	107	171	136
	> 6 month and < 1 year	54	84	185	164
	1 year and over	59	85	195	298
	Total Declared	371	529	794	807
<u>Sweden</u>	< 1 month	49	56	59	58
	> 1 month and < 3 months	27	27	39	37
	> 3 month and < 6 months	17	17	27	25
	> 6 month and < 1 year	9	9	16	19
	1 year and over	4	4	6	10
	Total Declared	106	111	147	149

PAESI	DURATA PERIODO DI DISOCCUPAZIONE	DISOCCUPATI (in migliaia)			
		Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
<u>Turkey</u>	< 1 month	23	30	36	45
	> 1 month and < 3 months	240	261	297	276
	> 3 month and < 6 months	224	247	324	246
	> 6 month and < 1 year	154	148	218	173
	1 year and over	232	212	250	220
	Total Declared	873	898	1.125	960
<u>United Kingdom</u>	< 1 month	137	149	135	122
	> 1 month and < 3 months	192	196	222	210
	> 3 month and < 6 months	139	148	186	178
	> 6 month and < 1 year	105	111	176	179
	1 year and over	107	115	169	214
	Total Declared	680	719	890	902
<u>United States</u>	< 1 month	1.000	1.103	1.042	988
	> 1 month and < 3 months	757	940	1.140	1.077
	> 3 month and < 6 months	305	395	702	647
	> 6 month and < 1 year	127	193	418	440
	1 year and over	153	200	457	704
	Total Declared	2.342	2.831	3.759	3.856
<u>Russian Federation</u>	< 1 month	213	249	..	..
	> 1 month and < 3 months	309	357	..	..
	> 3 month and < 6 months	204	269	..	..
	> 6 month and < 1 year	261	238	..	..
	1 year and over	400	305	..	..
	Total Declared	1.388	1.417	..	..

PAESI	DURATA PERIODO DI DISOCCUPAZIONE	DISOCCUPATI (in migliaia)			
		Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010
<u>Europe</u>	< 1 month	641	704	717	683
	> 1 month and < 3 months	1.126	1.225	1.393	1.312
	> 3 month and < 6 months	894	940	1.240	1.093
	> 6 month and < 1 year	777	743	1.147	1.079
	1 year and over	1.169	1.057	1.361	1.589
	Total Declared	4.607	4.670	5.857	5.755
<u>OECD countries</u>	< 1 month	2.186	2.369	2.384	2.251
	> 1 month and < 3 months	2.551	2.777	3.400	3.253
	> 3 month and < 6 months	1.455	1.644	2.341	2.108
	> 6 month and < 1 year	1.047	1.039	1.757	1.720
	1 year and over	1.455	1.399	1.980	2.500
	Total Declared	8.694	9.229	11.861	11.833

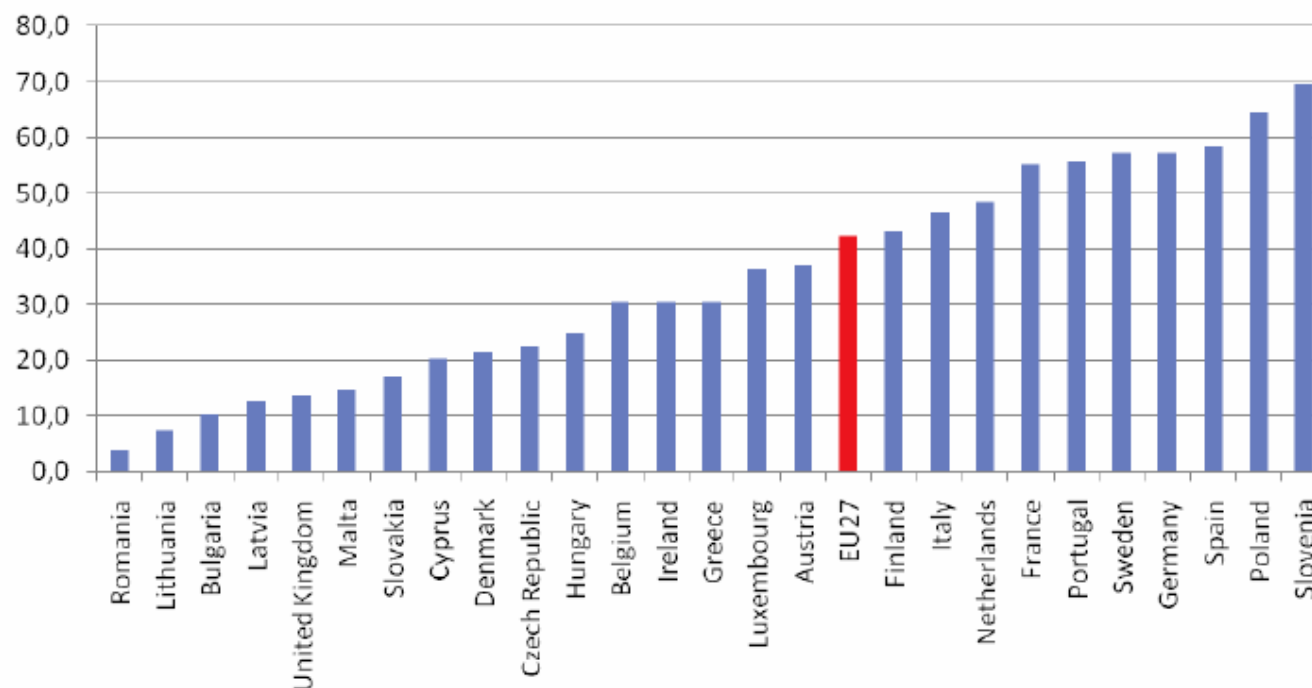
Fonte: OECD “Employment Outlook 2011”

Incremento costante, quello registrato in Italia dal 2007 al 2010, circa il numero di giovani in cerca di occupazione nella fascia di età 15-24 anni.

L’aumento in valori assoluti, rispetto al 2007 è stato di 100 mila giovani disoccupati (si passa, infatti, dai 371 mila del 2007 ai 472 mila del 2010), con un aumento percentuale del 27,2%.

Alta l’incidenza dei giovani italiani in uno stato di disoccupazione con durata maggiore di 1 anno (si tratta, in valori assoluti, di 210 mila giovani nel 2010) sul totale dei giovani disoccupati sul territorio nazionale (44,5%). In valori assoluti, l’Italia è il secondo Paese, nella classifica europea, per il maggior numero di giovani in uno stato di disoccupazione di lunga durata, preceduta dalla Spagna (dove versano in tale situazione 298 mila, con un’incidenza sul totale dei giovani disoccupati spagnoli del 36,9%) e dal Regno Unito (214 mila giovani, con una incidenza del 23,7%).

PERCENTUALE DI OCCUPAZIONE GIOVANILE TEMPORANEA SUL TOTALE DIPENDENTI 15/24 ANNI - Confronto europeo - ANNO 2010
[Grafico 5]



Fonte: Eurostat

Nel 2010, la percentuale dei giovani lavoratori con contratti temporanei sul totale dell'occupazione dipendente nella fascia 15-24 anni, è stato del 46,7%, facendo collocare l'Italia oltre la media EU 27 (con una differenza percentuale di 6,1 punti). Seguono per maggiori tassi di temporaneità dei giovani 15-24 anni: i Paesi Bassi (48,3%), la Francia (55,2%), il Portogallo (55,6%), la Svezia (57,1%), la Germania (57,2%), la Spagna (58,6%), la Polonia (64,6%) e la Slovenia (69,6%).

**PERCENTUALE DI OCCUPAZIONE GIOVANILE TEMPORANEA SUL TOTALE DIPENDENTI 15/24 ANNI - Confronto internazionale -- andamento 2007-2010 –
[Grafico 6]**

PAESI	TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE DIPENDENTE	2007	2008	2009	2010
<u>Australia</u>	Share of permanent employment	..	..	..	..
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	..	..	..	..
<u>Austria</u>	Share of permanent employment	65,13	65,07	64,4	63,05
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	34,87	34,93	35,6	36,95
<u>Belgium</u>	Share of permanent employment	68,39	70,53	66,84	69,57
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	31,61	29,47	33,16	30,43
<u>Canada</u>	Share of permanent employment	71,18	72,84	72,2	70,04
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	28,82	27,16	27,8	29,96
<u>Czech Republic</u>	Share of permanent employment	82,63	84,42	81,25	77,48
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	17,37	15,58	18,75	22,52
<u>Denmark</u>	Share of permanent employment	77,79	76,78	76,41	78,45
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	22,21	23,22	23,59	21,55
<u>Finland</u>	Share of permanent employment	57,64	60,33	60,99	56,94
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	42,36	39,67	39,01	43,06
<u>France</u>	Share of permanent employment	46,11	47,11	47,31	44,78
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	53,89	52,89	52,69	55,22
<u>Germany</u>	Share of permanent employment	42,54	43,39	42,82	42,78
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	57,46	56,61	57,18	57,22

PAESI	TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE DIPENDENTE	2007	2008	2009	2010
<u>Greece</u>	Share of permanent employment	73,04	70,8	71,64	69,56
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	26,96	29,2	28,36	30,44
<u>Hungary</u>	Share of permanent employment	80,87	80,04	78,62	75,14
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	19,13	19,96	21,38	24,86
<u>Iceland</u>	Share of permanent employment	67,96	72,23	73,09	..
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	32,04	27,77	26,91	..
<u>Ireland</u>	Share of permanent employment	79,53	78,03	75	69,59
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	20,47	21,97	25	30,41
<u>ITALY</u>	Share of permanent employment	57,73	56,73	55,56	53,32
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	42,27	43,27	44,44	46,68
<u>Japan</u>	Share of permanent employment	73,63	74,02	74,51	73,36
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	26,37	25,98	25,49	26,64
<u>Korea</u>	Share of permanent employment	67,39	68,31	67,15	68,75
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	32,61	31,69	32,85	31,25
<u>Luxembourg</u>	Share of permanent employment	65,93	60,74	60,65	63,5
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	34,07	39,26	39,35	36,5
<u>Mexico</u>	Share of permanent employment	..	..	..	..
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	..	..	..	..
<u>Netherlands</u>	Share of permanent employment	54,87	54,83	53,51	51,7
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	45,13	45,17	46,49	48,3

PAESI	TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE DIPENDENTE	2007	2008	2009	2010
<u>Norway</u>	Share of permanent employment	72,72	74,46	75,02	73,5
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	27,28	25,54	24,98	26,5
<u>Poland</u>	Share of permanent employment	34,33	37,2	38,03	35,39
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	65,67	62,8	61,97	64,61
<u>Portugal</u>	Share of permanent employment	47,43	45,84	46,52	44,38
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	52,57	54,16	53,48	55,62
<u>Slovak Republic</u>	Share of permanent employment	86,34	87,39	87,48	82,89
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	13,66	12,61	12,52	17,11
Slovenia	Share of permanent employment	31,7	30,16	33,38	30,37
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	68,3	69,84	66,62	69,63
<u>Spain</u>	Share of permanent employment	37,21	40,61	44,11	41,45
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	62,79	59,39	55,89	58,55
<u>Sweden</u>	Share of permanent employment	42,74	46,21	46,58	42,89
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	57,26	53,79	53,42	57,11
<u>Switzerland</u>	Share of permanent employment	49,75	49,38	46,93	47,43
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	50,25	50,62	53,07	52,57
<u>Turkey</u>	Share of permanent employment	87,6	87,48	84,98	82,82
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	12,4	12,52	15,02	17,18
<u>United Kingdom</u>	Share of permanent employment	86,66	88,01	88,14	86,32
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	13,34	11,99	11,86	13,68

PAESI	TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE DIPENDENTE	2007	2008	2009	2010
<u>United States</u>	Share of permanent employment	..	..	..	..
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	..	..	..	..
Estonia	Share of permanent employment	93,41	93,97	91,66	88,37
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	6,59	6,03	8,34	11,63
<u>Russian Federation</u>	Share of permanent employment	76,64	75,51	..	..
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	23,36	24,49	..	..
<u>Europe</u>	Share of permanent employment	60,36	61,26	60,77	59,41
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	39,64	38,74	39,23	40,59
<u>OECD countries</u>	Share of permanent employment	74,36	74,85	75,07	74,59
	Share of TEMPORARY EMPLOYMENT	25,64	25,15	24,93	25,41

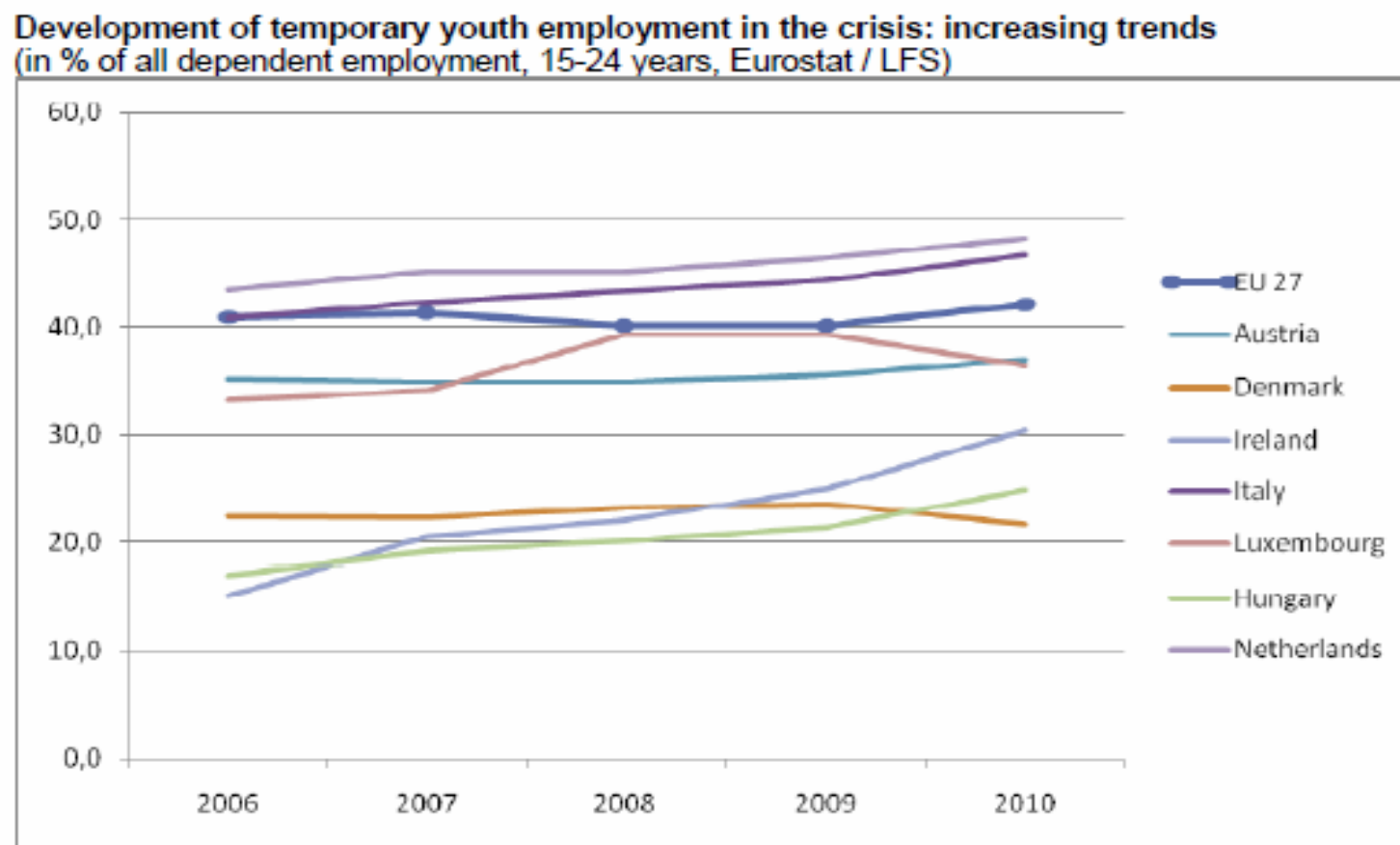
Fonte: OECD “Employment Outlook 2011”

In Italia si è registrata dal 2007 al 2010, una crescita costante del tasso di giovani con lavoro temporaneo.

Si parte dal 42,7% del 2007 per arrivare al 46,7% del 2010.

Rispetto agli altri Paesi europei, che hanno registrato nel 2010 un tasso di temporaneità lavorativa dei giovani più alto di quello italiano **[grafico 5]**, il nostro Paese si caratterizza per un incremento costante negli anni (1 punto percentuale di aumento ogni anno e di oltre 2 punti nel biennio 2009-2010), a differenza delle altre Nazioni, dove, viceversa, l’andamento è stato altalenante.

OCCUPAZIONE A TERMINE GIOVANILE NELLA CRISI: TREND DI CRESCITA (PERCENTUALE SULL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE 15/24 ANNI)
[Grafico 7]



Fonte: Eurostat

DISOCCUPAZIONE – situazione nazionale –

TASSO DI DISOCCUPAZIONE per macro aree e fasce di età: andamento ANNI 2009 –2011 [Tab. 32]

MACRO AREE	ANNO 2009				MACRO AREE	ANNO 2010				MACRO AREE	ANNO 2011			
	15/24 anni	15/29 anni	15/64 anni	Tasso disoccupazione 15-64 anni e oltre		15/24 anni	15/29 anni	15/64 anni	Tasso disoccupazione 15-64 anni e oltre		15/24 anni	15/29 anni	15/64 anni	Tasso disoccupazione 15-64 anni e oltre
NORD	18,2	18,3	5,4	5,3	NORD	20,6	14,0	6,0	5,9	NORD	21,1	13,6	5,9	5,8
CENTRO	24,8	11,9	7,3	7,2	CENTRO	25,9	18,3	7,7	7,6	CENTRO	28,9	19,5	7,8	7,6
MEZZOG.	36,0	17,2	12,6	12,5	MEZZOG.	38,8	30,7	13,5	13,4	MEZZOG.	40,4	31,4	13,7	13,6
ITALIA	25,4	28,5	7,9	7,8	ITALIA	27,8	20,2	8,5	8,4	ITALIA	29,1	20,5	8,5	8,4

Fonte Istat

Fonte Istat

Elaborazione UIL su dati Istat

TASSO DI INATTIVITA' per macro aree e fasce di età: andamento ANNI 2009 – 2011 [Tab. 33]

MACRO AREE	ANNO 2009				MACRO AREE	ANNO 2010				MACRO AREE	ANNO 2011			
	15/24 anni	15/29 anni	25/34 anni	Tasso di inattività 15-64 anni		15/24 anni	15/29 anni	25/34 anni	Tasso di inattività 15-64 anni		15/24 anni	15/29 anni	25/34 anni	Tasso di inattività 15-64 anni
NORD	65,4	65,4	14,4	30,7	NORD	66,9	66,9	15,2	30,8	NORD	67,9	50,1	15,7	30,7
CENTRO	69,5	69,5	19,3	33,2	CENTRO	70,9	70,9	20,1	33,4	CENTRO	72,0	55,4	21,8	33,8
MEZZOG.	76,7	76,7	39,6	48,9	MEZZOG.	76,5	76,5	41,0	49,2	MEZZOG.	77,5	66,3	40,6	49,0
ITALIA	70,9	70,9	24,6	37,6	ITALIA	71,6	71,6	25,7	37,8	ITALIA	72,6	57,6	26,1	37,8

Fonte Istat

Fonte Istat

Elaborazione UIL su dati Istat

Nei primi 3 anni di crisi, in Italia, i tassi di disoccupazione giovanile nella fascia 15-24 anni, si sono mantenuti su livelli elevati e sono costantemente cresciuti, fino a raggiungere il 29,1% nel 2011.

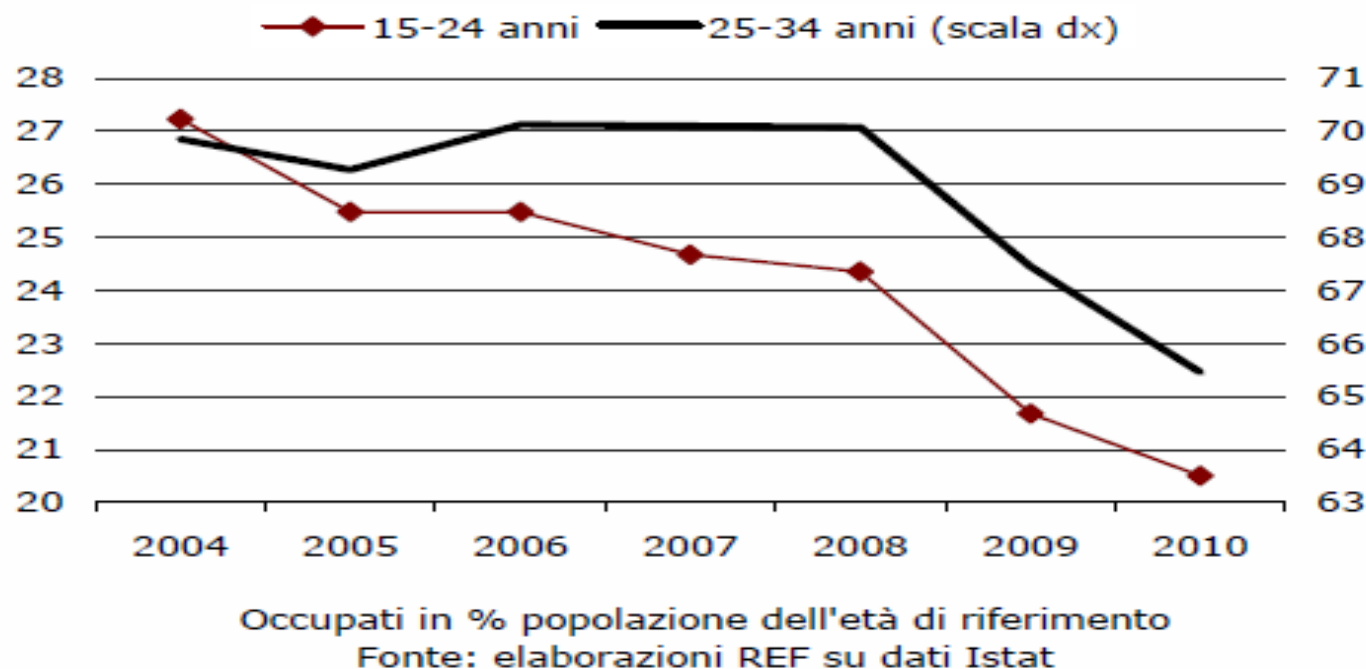
Il Mezzogiorno, l'area territoriale più sofferente: 40 giovani su 100 erano alla ricerca di un lavoro nel 2011, a fronte di un tasso di disoccupazione giovanile del Nord del 21,1% e del Centro del 28,9%.

Il tasso di disoccupazione dei giovani nella fascia 15-29 anni, fascia che ricomprende la platea dei potenziali beneficiari del contratto di apprendistato, nel 2011, ha coinvolto circa 21 giovani ogni 100 (si passa dal 28,5% del 2009 al 20,2% del 2010, per risalire al 20,5% nel 2011). **[Tab. 32]**

Preoccupa il dato sul tasso di inattività dei giovani italiani, che nella fascia 15-24 anni, con una crescita costante nell'ultimo triennio di crisi, raggiunge nel 2011 il 72,6%. La situazione presente nelle tre macro area è così caratterizzata: nel Mezzogiorno il tasso di giovani scoraggiati è del 77,5%, seguito dal Centro con il 72,7% e dal Nord con il 67,9%). **[Tab. 33]**

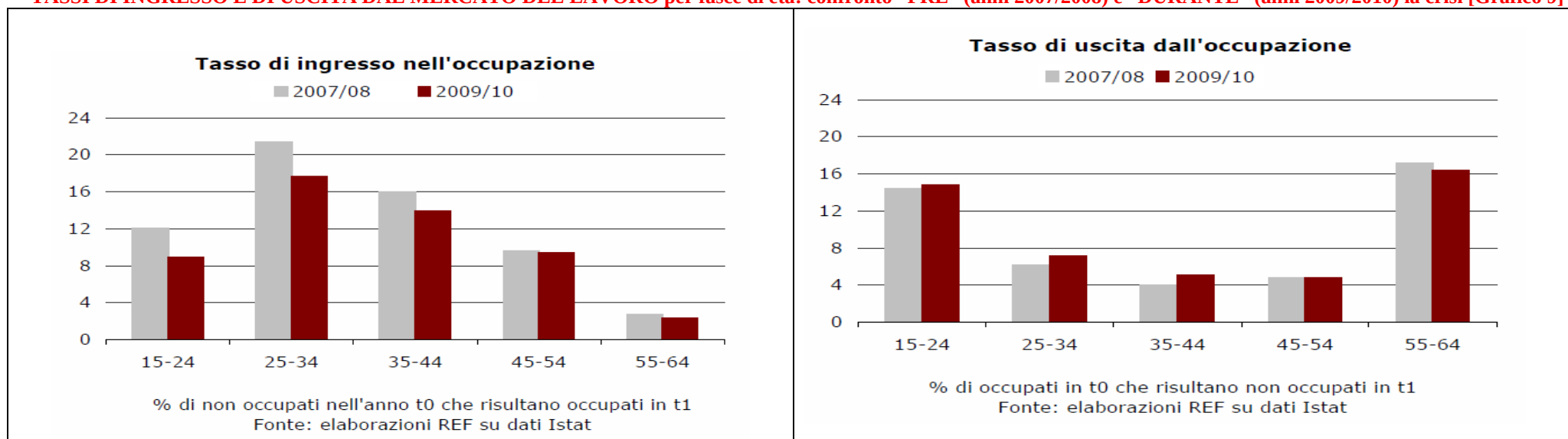
.

TASSI DI OCCUPAZIONE GIOVANILE: ANDAMENTO 2004-2010 [Grafico 8]



Fonte: CNEL “Rapporto sul Mercato del Lavoro 2010-2011”

TASSI DI INGRESSO E DI USCITA DAL MERCATO DEL LAVORO per fasce di età: confronto “PRE” (anni 2007/2008) e “DURANTE” (anni 2009/2010) la crisi [Grafico 9]



Fonte: CNEL “Rapporto sul Mercato del Lavoro 2010-2011”

Il biennio di crisi 2009-2010, si riscontra per tutte le fasce di età, un tasso di ingresso in discesa rispetto al biennio di crisi 2007-2008, Questa, inevitabilmente, una delle conseguenze della crisi sull'occupazione. Come è facile vedere dal grafico 9, seppur nei due periodi considerati le due fasce dei 25-34enni e 35-44enni, sono state quelle con i più alti tassi di ingresso, è pur vero che si registra una forte flessione tra i due bienni considerati nei tassi di ingresso nelle due fasce dei giovani (15-24 anni e 25-34 anni).

Il tasso di uscita dal mercato del lavoro è aumentato, nel biennio di crisi, in tutte le fasce di età ad eccezione degli over 50. Il maggiore incremento del tasso di uscita dei lavoratori, si è registrato in particolar modo nella fascia giovanile 15-24 anni, a cui seguono i 25-34enni. Ciò è verosimilmente attribuibile alla temporaneità dei contratti concentrati in queste fasce, come è riscontrabile dai successivi **grafici 11 e 13**.

TRANSIZIONI OCCUPAZIONALI NELLA FASCIA GIOVANILE 16-30 ANNI: confronto “PRE” (anni 2007/2008) e “DURANTE” (anni 2009/2010) la crisi
[Grafico 10]

Le transizioni per i giovani

Tassi di uscita dallo status in t0, in base alla destinazione
16-30 anni

2007/08 (prima della crisi)

	Occ.permanente	Occ.temporaneo	Occ.autonomo	Disoccupato	Studente	Altro inattivo
Occ.permanente	85.0	6.5	2.5	2.6	0.6	2.7
Occ.temporaneo	30.8	48.5	3.8	6.6	2.5	7.7
Occ.autonomo	9.0	5.9	73.8	3.7	2.0	5.5
Disoccupato	9.7	17.2	8.4	29.7	4.4	30.7
Studente	2.8	6.4	2.2	4.9	71.3	12.4
Altro inattivo	6.5	7.9	3.7	14.1	9.6	58.2

2009/10 (dopo la crisi)

	Occ.permanente	Occ.temporaneo	Occ.autonomo	Disoccupato	Studente	Altro inattivo
Occ.permanente	85.0	4.2	2.6	3.1	0.2	4.8
Occ.temporaneo	22.5	54.4	4.3	7.4	2.1	9.3
Occ.autonomo	7.7	6.4	76.0	3.1	1.5	5.2
Disoccupato	8.5	14.7	6.5	36.8	3.4	30.1
Studente	1.8	3.6	1.4	4.9	79.5	8.7
Altro inattivo	3.5	6.6	3.8	13.1	11.2	61.9

In evidenza i tassi di permanenza nello stesso status

Fonte: elaborazioni REF su microdati Istat

Fonte: CNEL “Rapporto sul Mercato del Lavoro 2010-2011”

I riflessi della crisi sul mercato del lavoro dei giovani (16-30 anni) sono osservabili attraverso un confronto dei tassi di permanenza nello stesso status tra il biennio di pre crisi (2007/2008) e quello di crisi (2009/2010).

Aumentano tra un biennio e l'altro i tassi di permanenza nel precedente status (occupato temporaneo, occupato autonomo, disoccupato, studente, inattivo) ad eccezione degli occupati permanenti.

Il tasso di permanenza nei due status di studente (+ 8,2 punti percentuali) e di disoccupato (+ 7,1 punti percentuali), sono quelli che registrano gli incrementi maggiori tra i due periodi di riferimento; a seguire, gli occupati temporanei (+5,9 punti), gli inattivi (+3,7 punti) e gli autonomi (+2,2 punti).

Tale analisi evidenzia come gli effetti della crisi si siano scaricati in misura maggiore sulle fasce meno protette del mercato del lavoro, rallentando le dinamiche tra uno status e un altro ed, in particolare, verso l'occupazione permanente.

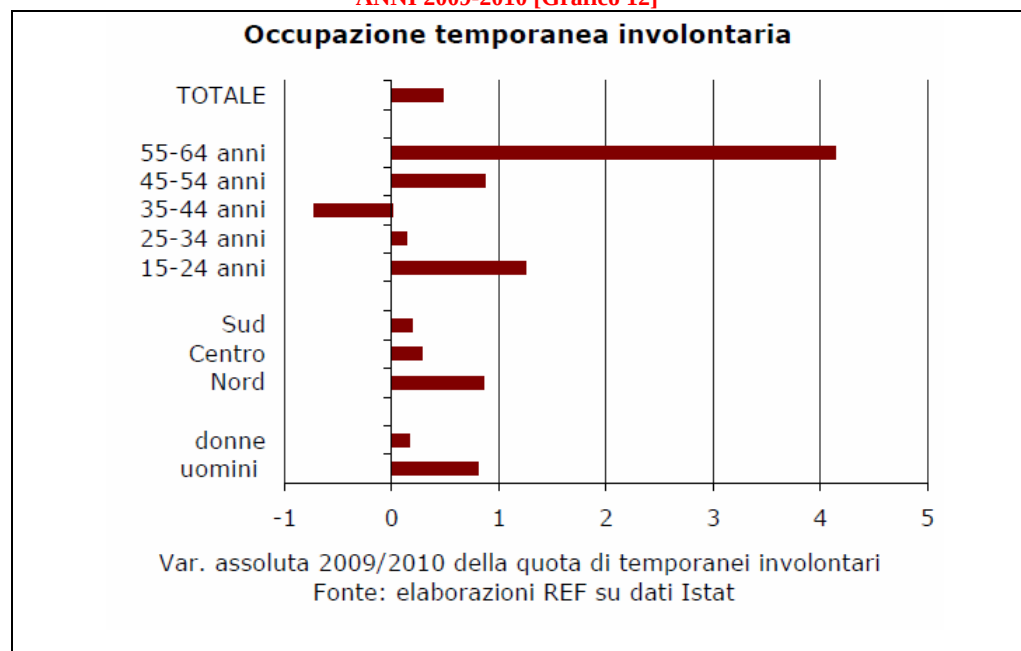
INCIDENZA DEL LAVORO TEMPORANEO per fasce di età – ANNO 2010 - [Grafico 11]

Incidenza lavoro temporaneo su occupazione dipendente e tasso di variazione - Anno 2010			
	Incidenza	Var. a/a	Var. assoluta rispetto 2008 (migliaia)
Uomini	11.4	4.0	-50.8
Donne	14.5	-1.1	-90.0
Nord	10.9	3.0	-46.6
Centro	12.3	2.3	-27.0
Sud	16.9	-1.1	-67.2
15-24 anni	46.7	-2.0	-56.5
25-34 anni	18.1	-0.8	-84.1
35-44 anni	9.5	2.0	-31.2
45-54 anni	7.0	7.6	23.0
55-64 anni	6.1	15.5	10.9
Totale	12.8	1.4	-140.8

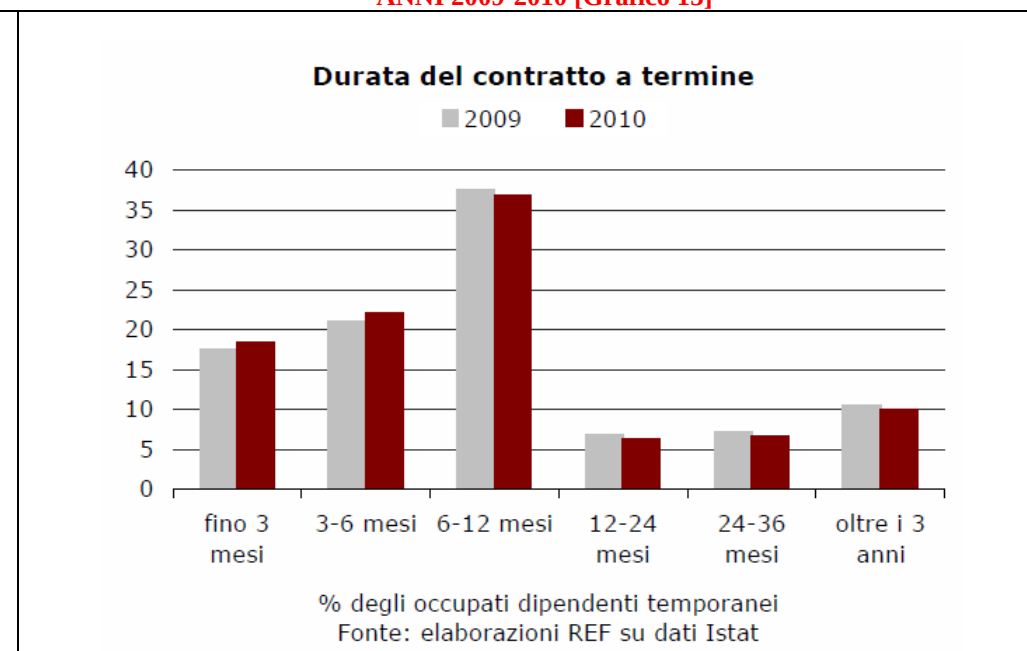
Fonte: elaborazioni REF su dati Istat

Fonte: CNEL “Rapporto sul Mercato del Lavoro 2010-2011”

VARIAZIONE ANNUALE (2009/2010) DELL'OCCUPAZIONE A TERMINE INVOLONTARIA ANNI 2009-2010 [Grafico 12]



LA DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE – ANNI 2009 E 2010 ANNI 2009-2010 [Grafico 13]



Fonte: CNEL “Rapporto sul Mercato del Lavoro 2010-2011”