

## IL DECRETO DIGNITÀ: QUAL È LA DIMENSIONE DELLA PLATEA INTERESSATA?

*Il Decreto Legge 87 del 2018, il cosiddetto “Decreto Dignità”, contiene alcune misure finalizzate a limitare il ricorso ai contratti a termine (tempo determinato e somministrazione). L’obiettivo è quello di disincentivare i rapporti di lavoro a tempo e favorire la transizione verso i contratti stabili. La riforma ha aperto un acceso dibattito, nell’opinione pubblica e fra gli addetti ai lavori, sulle conseguenze che i provvedimenti approvati avrebbero sui volumi occupazionali e sulla composizione del lavoro. Sintetizzando, le posizioni in campo si dividono in tre grandi partiti.*

*Il primo è costituito dagli estensori e simpatizzanti del provvedimento, che ritengono la stretta normativa benefica per il lavoro stabile, senza effetti collaterali negativi sulla occupazione; l’ipotesi sottostante, in questo caso, è quella di una sostituzione perfetta fra lavoro a termine, che diminuirebbe, e stabile, che corrispondentemente aumenterebbe.*

*Il secondo partito è invece costituito dagli oppositori al provvedimento che prevedono una riduzione netta dell’occupazione, assumendo una completa inelasticità del lavoro stabile, che non aumenterebbe, rispetto a quello a termine in calo per le nuove regole.*

*Il terzo partito, infine, si colloca in una posizione intermedia fra i due precedenti e raccoglie tutti coloro per i quali non avrebbe luogo – in conseguenza del Decreto Dignità – alcun aumento di contratti a tempo indeterminato, ma solo maggiore turnover di lavoratori a termine (allo scadere della durata massima prevista in legge i vecchi lavoratori a termine sarebbero sostituiti con altri nuovi lavoratori, sempre a termine).*

*Chi ha ragione? Impossibile dirlo con certezza, poiché la quantificazione degli effetti dovrebbe prevedere i comportamenti dei datori di lavoro, incorporare cioè nelle stime il sistema di preferenze di chi assume e soprattutto l’evoluzione di tale sistema a fronte di un nuovo paradigma normativo. Per questo motivo la prima domanda da porsi non è tanto quale sarà l’effetto complessivo sul lavoro, basterà attendere qualche mese per capirlo, ma qual è la dimensione della platea interessata dal decreto. Parliamo di numeri rilevanti o del tutto trascurabili? L’esercizio qui svolto evidenzia che il Decreto Dignità agisce su un numero di casistiche minoritario, sebbene non irrilevante. In ogni caso, la perdita di lavoro che può essere sotto certe condizioni attesa non supera lo 0,2% della forza lavoro occupata (a tempo pieno) alle dipendenze. Un numero risibile rispetto al rumore sollevato sul tema.*

### Sintesi a punti

- ▶ **I lavoratori a tempo determinato** che nel 2017, applicando a ritroso le nuove regole, sarebbero stati interessati dalla introduzione dei vincoli sulla durata del contratto ammontano a circa 28,5mila (27,6 mila, conteggiando le giornate lavorative, in termini di unità di lavoro equivalente); essi rappresentano circa il 9,6% delle persone con contratto aperto a tempo determinato nel 2017 ed il **2,7% degli addetti complessivi alle dipendenze in Toscana**. Per questi la domanda di lavoro – a nuove regole – non si sarebbe potuta manifestare sotto forma di contratto a tempo determinato.
- ▶ **I lavoratori in somministrazione** che nel 2017, applicando a ritroso le nuove regole, sarebbero stati interessati dalla introduzione dei vincoli sulla durata del contratto ammontano a circa 3,4mila (1,3mila, conteggiando le giornate lavorative, in termini di unità di lavoro equivalente); essi rappresentano circa il 7,4% delle persone con contratto aperto in somministrazione nel 2017 e **lo 0,1% degli addetti complessivi alle dipendenze in Toscana**. Per questi la domanda di lavoro – a nuove regole – non si sarebbe potuta manifestare sotto forma di contratto di somministrazione.
- ▶ Complessivamente, quindi, **i lavoratori potenzialmente interessati dal provvedimento sono circa il 2,8% degli addetti totali in Toscana**; una volta cessato il contratto essi tornano ad essere forza lavoro attiva. Se quindi applicassi loro la probabilità di cadere in disoccupazione, pari all’8,6% che è il tasso osservato nel 2017, l’ammontare interessato dal provvedimento che avrebbe potuto perdere il lavoro è stimabile nell’ordine delle 2,5mila unità (**lo 0,2% complessivo degli addetti alle dipendenze**). Una perdita quindi tutto sommato risibile rispetto al totale degli occupati.

## Il Decreto Dignità: cosa cambia per il lavoro precario?

Il lavoro a tempo determinato e in somministrazione rappresentano le due tipologie contrattuali con cui più frequentemente vengono aperte, in Toscana come altrove, nuove posizioni di lavoro. Nella nostra regione, ad esempio, nel corso del 2017 sono stati avviati circa 801mila rapporti di lavoro. Di questi circa 421mila (53%) erano a tempo determinato, mentre 140mila erano in somministrazione (17 per cento). Il lavoro a tempo indeterminato segue ad una certa distanza: 78 mila avviamenti, pari ad un peso percentuale non superiore al 10%.

La recente approvazione del Decreto Dignità (legge n. 96/2018, di conversione con modificazioni del decreto legge n. 87/2018) modifica le modalità di utilizzo sia del tempo determinato che di quello in somministrazione. L'obiettivo del decreto dichiarato dai suoi estensori è quello di porre in essere una stretta contro il lavoro precario.

A tale scopo sono rivisti alcuni limiti di impiego per entrambe le tipologie contrattuali, quali: la durata massima di utilizzo, che è ridotta da 36 a 24 mesi (sia per il tempo determinato che per la somministrazione) ed il numero massimo di proroghe, che scende da 5 a 4 (per il tempo determinato) e da 6 a 5 (per la somministrazione). Inoltre è previsto l'obbligo di dichiarare la causale a partire dal tredicesimo mese di utilizzo del lavoratore (per il tempo determinato) e sancito un aumento di 0,5 punti percentuali del contributo da versare da parte dei datori di lavoro in occasione di ciascun rinnovo (sia tempo determinato che somministrazione). Tutte queste modifiche non si applicano alla pubblica amministrazione, agli operai del settore agricolo e al lavoro stagionale.

Domandiamoci: quanti lavoratori e rapporti di lavoro sono coinvolti da queste restrizioni? Il decreto agisce su un numero consistente di casistiche? La risposta, che anticipiamo, è che le modifiche introdotte riguardano una porzione minoritaria, sebbene non irrilevante, di contratti e lavoratori a termine, ma che gli effetti complessivi potenzialmente negativi sulla occupazione paiono risibili rispetto alla forza lavoro occupata. Procediamo con ordine, mettendo in fila tutte le informazioni disponibili dall'archivio delle comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro (avviamenti, trasformazioni, proroghe e cessazioni) che i datori comunicano ai centri per l'impiego. Distinguiamo fra tempo determinato e somministrazione.

## Gli effetti del decreto sulla domanda di tempo determinato

Prediamo a riferimento il 2017 e concentriamoci sui tempi determinati. Ai fini dell'analisi consideriamo non i rapporti avviati nell'anno, ma quelli attivi nel corso del 2017, indipendentemente dall'anno dell'avviamento.

Le restrizioni introdotte per l'utilizzo del contratto a tempo determinato riguardano esclusivamente i rapporti di lavoro intrattenuti da ogni lavoratore con la medesima impresa. Nel caso di contratti plurimi con la medesima impresa (divisi da un intervallo temporale che sancisce la chiusura e successiva riapertura di un nuovo rapporto di lavoro) il limite sulla durata non eccedente i 24 mesi si applica alla somma delle durate di tutti i contratti che sono intercorsi (anche in un lontano passato) fra la singola coppia lavoratore ed impresa.

Per calcolare la dimensione della platea interessata al decreto, procediamo quindi ai seguenti calcoli. Distinguiamo fra teste, cioè lavoratori, contratti e coppie lavoratore impresa. Ad esempio, nel caso di un lavoratore che ha tre contratti a tempo determinato, di cui due con la medesima impresa e il terzo con una seconda impresa abbiamo: un lavoratore, tre rapporti di lavoro, ma due coppie lavoratore impresa. Il concetto di coppia rappresenta l'unità elementare dell'analisi, a cui vanno applicate le nuove regole.

Conteggiamo, quindi, il numero delle coppie lavoratore ed impresa con rapporti di lavoro a tempo determinato attive nel 2017. Tale numero è pari a 361mila. Tuttavia, al netto della pubblica amministrazione, degli stagionali e degli operai agricoli l'ammontare precedente si riduce a 209mila coppie attive nel corso del 2017<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Sono state escluse inoltre le coppie lavoratore impresa caratterizzate da un rapporto di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato ad indeterminato.

Quante sono, però, quelle che in durata eccedono i 24 mesi? Appena 26mila. Questo ultimo è il numero che esprime la dimensione della domanda di lavoro che non si sarebbe potuta esplicitare sotto forma di contratto a tempo determinato, perché soggetta alle restrizioni del decreto.

Le persone che sarebbero interessate dalla introduzione di questi vincoli sono 28,5mila, che corrispondono – conteggiando le giornate lavorative sottese ai contratti – a circa 27,6mila unità di lavoro equivalente.

Infine, ma è un dato meno significativo ai fini della valutazione della rilevanza del decreto<sup>2</sup>, i contratti interessati dalle restrizioni sono circa 199,5mila.

Tutto questo, quanto vale? Tanto o poco? Proviamo a relativizzare i precedenti numeri per cogliere la rilevanza delle misure introdotte dal decreto. Quale dimensione relativa ha la platea coinvolta?

Complessivamente, quindi, con riferimento al lavoro a tempo determinato la domanda che non si sarebbe potuta manifestare per effetto del Decreto Dignità è pari: a) al 7,3% del totale delle coppie lavoratore impresa; b) al 9,6% dei lavoratori e/o al 10,6% delle unità di lavoro equivalente in tempo determinato; c) al 2,7% del totale dei lavoratori equivalenti a tempo pieno alle dipendenze; d) al 41% dei contratti a tempo determinato. Escludendo dalla valutazione questa ultima casistica, per le considerazioni espresse in nota, l'impatto del decreto appare molto contenuto.

**Tabella 1**

<b>L'universo di partenza</b>	
Contratti a tempo determinato aperti nel 2017	491.000
Persone con un contratto a tempo determinato aperto nel 2017	296.000
<b>Le coppie lavoratore impresa</b>	
Coppie lavoratore impresa	361.000
Coppie lavoratore impresa al netto della PA, degli operai agricoli e dei lavoratori stagionali	209.000
<b>La domanda che non si sarebbe potuta manifestare (valori assoluti)</b>	
Coppie lavoratore impresa	26.000
Lavoratori	29.000
Unità di lavoro equivalente	28.000
Contratti a tempo determinato	199.000
<b>La domanda che non si sarebbe potuta manifestare (valori percentuali)</b>	
Coppie lavoratore impresa a tempo determinato	7,3
Lavoratori a tempo determinato	9,6
Unità di lavoro equivalente a tempo determinato	10,6
Unità di lavoro equivalente alle dipendenze totali	2,7
Contratti a tempo determinato	41,0

Se applicassimo ai lavoratori interessati dalle restrizioni sulla durata del contratto il tasso di disoccupazione vigente nel 2017 la platea dei potenzialmente a rischio lavoro è quantificabile nell'ordine di 2,4mila unità di lavoro equivalente (lo 0,2% dei lavoratori equivalenti a tempo pieno alle dipendenze in Toscana con qualunque forma contrattuale).

## Gli effetti del decreto sulla domanda di lavoro in somministrazione

Replichiamo la precedente analisi, con riferimento alla tipologia contrattuale del lavoro in somministrazione. Il contratto di somministrazione di lavoro è un rapporto contrattuale che coinvolge tre soggetti: un'agenzia per il lavoro (somministratore); un'impresa o un professionista; il lavoratore che è assunto e retribuito dal somministratore per essere inviato a svolgere la propria attività presso l'utilizzatore. Ciò che distingue quindi questa tipologia contrattuale è che il lavoratore è assunto da una agenzia, titolare dell'obbligazione retributiva e contributiva

<sup>2</sup> La durata dei contratti può essere molto variabile in termini di giornate lavorative. Pertanto il contenuto di lavoro sotteso ad ogni contratto può essere modesto e talvolta addirittura non superiore al giorno.

e del potere disciplinare, diversa da chi nei fatti utilizza la prestazione di lavoro (impresa utilizzatrice, titolare del potere direttivo e di controllo).

L'introduzione del Decreto Dignità interessa una platea quantitativamente simile, almeno in termini relativi, a quella osservata per il lavoro a tempo determinato. La domanda che potrebbe non manifestarsi a seguito delle restrizioni sulla durata massima di utilizzo corrisponde al 5,7% delle coppie lavoratore ed impresa regolate da uno o più rapporti di somministrazione; tale valore sottende il 7,4% dei lavoratori in somministrazione (9,7% se espressi in termini di unità di lavoro equivalente).

**Tabella 2**

<b>L'universo di partenza</b>	
Contratti in somministrazione aperti nel 2017	146.000
Persone con un contratto in somministrazione aperto nel 2017	46.000
<b>Le coppie lavoratore impresa</b>	
Coppie lavoratore impresa	57.000
Coppie lavoratore impresa al netto della PA, degli operai agricoli e dei lavoratori stagionali	53.000
<b>La domanda che non si sarebbe potuta manifestare (valori assoluti)</b>	
Coppie lavoratore impresa	3.200
Lavoratori	3.400
Unità di lavoro equivalente	1.300
Contratti a tempo determinato	39.000
<b>La domanda che non si sarebbe potuta manifestare (valori percentuali)</b>	
Coppie lavoratore impresa	5,7
Lavoratori in somministrazione	7,4
Unità di lavoro equivalente in somministrazione	9,7
Unità di lavoro equivalente totale	0,1
Contratti in somministrazione	27,0

Ancora una volta, se ai lavoratori interessati dalle restrizioni sulla durata del contratto – una volta cessato il rapporto di lavoro e tornati attivi – applicassimo il tasso di disoccupazione vigente nel 2017, la platea dei potenzialmente a rischio lavoro è quantificabile nell'ordine di 0,1mila unità di lavoro equivalente (lo 0,01% dei lavoratori equivalenti a tempo pieno alle dipendenze in Toscana con qualunque forma contrattuale).

**TRIMESTRALE DI INFORMAZIONE  
DELL'OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO**

PERIODICO DELLA GIUNTA REGIONALE  
Anno XXIII - Supplemento n. 37 settembre 2018

A cura del Settore Lavoro e  
dell'Agenzia di informazione  
TOSCANA NOTIZIE

*Direttore responsabile:* Paolo Ciampi  
*Direttore scientifico:* Francesca Giovani



**IRPET**

Elena Cappellini

Silvia Duranti

Natalia Faraoni

Donatella Marinari

Valentina Patacchini

Nicola Sciclone

**Regione Toscana**

Barbara Marchetiello

Sonia Nozzoli

Teresa Savino