

Nota metodologica Osservatorio sul precariato

LAVORO SUBORDINATO

Definizione del fenomeno

Oggetto di rilevazione sono i flussi, vale a dire i movimenti dei rapporti di lavoro – assunzioni, cessazioni, variazioni contrattuali – che intervengono nel periodo di riferimento. La contabilità dei flussi non coincide con quella dei lavoratori perché il medesimo lavoratore può risultare, nello stesso periodo di tempo, coinvolto in una pluralità di movimenti.

Il campo di osservazione è riferito ai lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli. Per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione sono presi in considerazione esclusivamente i lavoratori degli Enti pubblici economici¹. Sono considerati come collettivi separati sia i lavoratori somministrati sia i lavoratori a chiamata (c.d. intermittenti), non distinguendo però rispetto alla tipologia contrattuale (determinato, indeterminato). Le variazioni contrattuali dei rapporti di lavoro in somministrazione e intermittenti non determinano modifiche al saldo delle rispettive collettività, poiché si tratta di movimenti interni al gruppo.

Per ciascun flusso – assunzioni, cessazioni, variazioni contrattuali – sono presenti due sezioni: per attività economica, per provincia di lavoro. E' inoltre presente un Focus relativo ai rapporti di lavoro in somministrazione.

Unità statistica

L'unità statistica è rappresentata dai rapporti di lavoro attivati, cessati e variati nel periodo di osservazione, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore.

Fonte dei dati

Archivio amministrativo delle denunce retributive mensili (UNIEMENS). L'archivio contiene informazioni relative a:

- dati identificativi del lavoratore (nome, cognome, età, sesso, codice fiscale, domicilio fiscale, eccetera);
- dati del rapporto di lavoro (matricola aziendale, tipo contratto, tipologia oraria, eccetera);
- dati previdenziali ed assistenziali (assegni familiari, assicurazioni coperte, indennità di maternità, malattia, cassa integrazione guadagni, eccetera).

¹Gli Enti pubblici economici sono soggetti alla registrazione nel registro delle imprese e si caratterizzano per il fatto di avere come oggetto, in via esclusiva o principale, l'esercizio di un'impresa commerciale avvalendosi pertanto di strumenti privatistici. Gli Enti pubblici economici, un tempo numerosissimi, sono in via di estinzione in quanto sono stati quasi tutti trasformati in società per azioni. Il maggior ente economico ancora attivo è la Cassa depositi e prestiti.

I dati dell'Osservatorio derivano da elaborazioni effettuate sulle informazioni contenute nel suddetto archivio che, come ogni archivio amministrativo, è soggetto ad aggiornamenti dovuti a nuove dichiarazioni e a modifiche di quelle già presenti.

Variabili di analisi

L'Osservatorio presenta il numero di assunzioni, cessazioni e variazioni contrattuali avvenute in ciascun mese dell'anno.

Variabili di classificazione

Una delle caratteristiche dell'Osservatorio è la navigabilità dei dati, con la possibilità di costruire tavole statistiche scegliendo da un set di variabili di classificazione, quelle di interesse ed il relativo livello di dettaglio. Le variabili di classificazione sono:

- Anno: è l'anno di competenza cui fa riferimento la dichiarazione del datore di lavoro.
- Mese: è il mese di competenza cui fa riferimento la dichiarazione del datore di lavoro.
- Età: è calcolata in anni compiuti dal codice fiscale del lavoratore.
- Sesso: è ricavato dal codice fiscale del lavoratore.
- Nazionalità: è ricavata dalla nazione di nascita del codice fiscale del lavoratore.
- Tipologia assunzione/cessazione: tempo indeterminato, a termine, in apprendistato, stagionale, in somministrazione, con contratto intermittente.
- Tipologia variazione contrattuale: trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti stagionali, trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti in somministrazione, trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti intermittenti, apprendisti trasformati a tempo indeterminato, apprendisti trasformati a tempo indeterminato da rapporti stagionali, apprendisti trasformati a tempo indeterminato da rapporti somministrati.
- Tipologia di orario di lavoro: identifica se il rapporto di lavoro è o meno part-time.
- Attività economica Nace Rev.2: è relativa all'azienda presso cui il lavoratore ha prestato la sua attività lavorativa ed identificata sulla base del codice ISTAT Ateco 2007 classificato secondo la Classificazione statistica delle attività economiche nelle Comunità europee o codice NACE.
- Provincia/Regione di lavoro: viene utilizzata per classificare le unità statistiche per ripartizione geografica di lavoro, incluso i lavoratori che prestano attività all'estero.
- Dimensione aziendale: fino a 15; da 16 a 99; 100 e oltre.
- Tipo agevolazione contributiva: individua i rapporti di lavoro con agevolazioni contributive. Qualora il rapporto di lavoro contenga due o più forme di incentivazione si è considerata l'agevolazione prevalente secondo

un criterio di priorità che tiene conto dell'attrattività dell'incentivo dal punto di vista economico anche in relazione alla durata temporale. Sono prese in considerazione tutte le agevolazioni previste dalle norme secondo la seguente classificazione in ordine di priorità considerata: Apprendistato, Esonero triennale (L. 190/2014), Esonero biennale (L. 208/2015), Occupazione sud (Decreto direttoriale MLPS 367/2016, Decreto direttoriale Anpal 2/2018, Decreti direttoriali Anpal 178/2019 e 311/2019), Esonero giovani (L. 205/2017), Disoccupati di lunga durata (L. 407/1990), Incentivo Lavoro (Decreto direttoriale Anpal 52/2020), Esonero art.6 DL104/2020, Esonero art.7 DL104/2020, Incentivo Donne (L. 92/2012), Decontribuzione Sud (DL.104/2020) e Altro (comprende tutti gli altri tipi di incentivi inclusi quelli che nel corso degli anni sono stati attivati con il Programma Garanzia Giovani).

- Motivo cessazione: licenziamento di natura economica, licenziamento di natura disciplinare, dimissioni, fine contratto, risoluzione consensuale, altre motivazioni (include i decessi).
- Tipologia contrattuale: presente solo nel Focus sui rapporti di lavoro in somministrazione distingue tra contratti a tempo indeterminato e contratti a termine, che includono i tempo determinato e gli stagionali.

Caratteristiche dell'elaborazione

L'Osservatorio è caratterizzato da un processo di elaborazione che prevede una serie di controlli allo scopo di individuare e superare incompatibilità, anomalie ed errori sistematici o casuali che possono manifestarsi negli archivi amministrativi.

Periodicità

Il periodo preso in considerazione dall'Osservatorio comprende la serie storica dal 2014. L'aggiornamento dell'Osservatorio avviene con cadenza trimestrale, e in virtù della caratteristica propria degli archivi amministrativi di avere una movimentazione continua (seppur decrescente nel tempo), può riguardare periodi già pubblicati.

FOCUS SUI RAPPORTI DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Dall'Osservatorio sul precariato è stato individuato ed evidenziato il contingente dei rapporti di lavoro in somministrazione, per gli anni dal 2014 in poi: il focus è strutturato con caratteristiche di elaborazione, variabili di analisi e di classificazione come quelle dell'Osservatorio principale a meno delle peculiarità specifiche: sono assenti le variazioni contrattuali in quanto si tratta di movimenti interni e già evidenziati nell'Osservatorio principale, è assente la classificazione per attività economica mentre è evidenziata la tipologia contrattuale, assente nell'Osservatorio principale.

LAVORO OCCASIONALE

Definizione del fenomeno

Oggetto di rilevazione sono le attivazioni giornaliere delle prestazioni di lavoro occasionale introdotte nel corso del 2017 con l'articolo 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017. Le prestazioni di lavoro occasionale presentano due distinte modalità di utilizzo:

1. il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO), utilizzabile da imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, e altre categorie di datori di lavoro;
2. il Libretto Famiglia (LF), utilizzabile dai datori di lavoro persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.

Il campo di osservazione è compiutamente definito dalle norme sul lavoro occasionale e riflette gli utilizzatori dell'apposita piattaforma digitale dell'Inps.

Unità statistica

L'unità statistica è rappresentata dalle prestazioni di lavoro occasionale.

Fonte dei dati

Archivi amministrativi generati dai flussi informativi delle procedure di attivazione delle prestazioni occasionali (CPO e LF). Dati relativi al lavoratore (codice fiscale, età, sesso), al numero di ore lavorate, alla data, all'importo lordo, al luogo di lavoro. I dati dell'Osservatorio derivano da elaborazioni effettuate sulle informazioni contenute nel suddetto archivio che, come ogni archivio amministrativo, è soggetto ad aggiornamenti dovuti a nuove dichiarazioni e a modifiche di quelle già presenti.

Variabili di analisi

L'Osservatorio presenta il numero di prestatori nel mese, le ore lavorate, il compenso lordo totale, distintamente per CPO e LF.

Variabili di classificazione

Una delle caratteristiche dell'Osservatorio è la navigabilità dei dati, con la possibilità di costruire tavole statistiche scegliendo da un set di variabili di classificazione, quelle di interesse ed il relativo livello di dettaglio. Le variabili di classificazione sono:

- Anno: è l'anno di lavoro.
- Mese: è il mese di lavoro.
- Età: è calcolata in anni compiuti dal codice fiscale del lavoratore.
- Sesso: è ricavato dal codice fiscale del lavoratore.
- Tipologia di rapporto: CPO, LF.
- Regione di lavoro: viene utilizzata per classificare le unità statistiche per ripartizione geografica di lavoro.

Caratteristiche dell'elaborazione

L'Osservatorio è caratterizzato da un processo di elaborazione che prevede una serie di controlli allo scopo di individuare e superare incompatibilità, anomalie ed errori sistematici o casuali che possono manifestarsi negli archivi amministrativi.

Periodicità

Il periodo preso in considerazione dall'Osservatorio comprende la serie storica dal primo mese di attivazione dei rapporti di lavoro occasionale, luglio 2018. L'aggiornamento dell'Osservatorio avviene con cadenza trimestrale, e in virtù della caratteristica propria degli archivi amministrativi di avere una movimentazione continua (seppur decrescente nel tempo), può riguardare periodi già pubblicati.

GLOSSARIO

Altre motivazioni (cessazione per): comprende le cessazioni avvenute per decesso e per motivi diversi da licenziamento, dimissioni, fine contratto, risoluzione consensuale.

Apprendistato (assunzione/cessazione): inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico-professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi e fiscali. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto.

Apprendisti trasformati a tempo indeterminato: si tratta di rapporti di lavoro in apprendistato che arrivati alla naturale conclusione, sono trasformati dall'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Apprendisti trasformati a tempo indeterminato da rapporti somministrati: si tratta di rapporti di lavoro somministrati in apprendistato che arrivati alla naturale conclusione, sono trasformati dall'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Si parla

impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica. Questa fattispecie, visti i criteri adottati nella identificazione dei collettivi oggetto di rilevazione, non determina movimenti tra i diversi gruppi poiché non è rilevata la tipologia contrattuale. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Apprendisti trasformati a tempo indeterminato da rapporti stagionali: si tratta di rapporti di lavoro stagionali in apprendistato che arrivati alla naturale conclusione, sono trasformati dall'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Attività economica: ai fini della produzione dell'informazione statistica, le attività economiche sono classificate secondo una nomenclatura internazionale che, a livello europeo, è denominata Nace Rev. 2 (per la classificazione Ateco 2007).

Decontribuzione Sud: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 104/2020 art.27 che prevede l'esonero del 30% dei contributi a carico dei datori di lavoro dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro sia situata in regioni del Mezzogiorno previa autorizzazione della Commissione europea (circolare 122/2020). La Legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) ha previsto di estendere l'esonero contributivo fino al 2029 con una percentuale pari al 30% fino al 31 dicembre 2025, al 20% per gli anni 2026 e 2027 ed infine pari al 10% per gli anni 2028 e 2029 (circolare 33/2021).

Dimensione aziendale: numero medio annuo delle posizioni lavorative dipendenti calcolato come rapporto tra la somma dei lavoratori dichiarati per ogni singola posizione assicurativa (identificativo Inps) nei vari mesi dell'anno e il numero delle denunce mensili Uniemens presentate nello stesso anno.

Dimissioni (cessazione per): comprende le cessazioni avvenute dimissioni.

Disoccupati di lunga durata: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 407/1990 che prevede, per trentasei mesi, l'esonero totale o del 50% dei contributi a carico dei datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati o in cigs da oltre ventiquattro mesi.

Esonero triennale: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 190/2014 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015 la cui

durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione (circolare Inps 17/2015).

Esonero biennale: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 208/2015 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 40% dell'ammontare dei contributi stessi, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016 la cui durata è pari a ventiquattro mesi a partire dalla data di assunzione (circolare Inps 57/2016).

Esonero giovani: agevolazione contributiva strutturale introdotta dalla Legge 205/2017 che prevede l'esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate dal 1° gennaio 2018 la cui durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione (circolare Inps 40/2018). Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 e, per le sole regioni del mezzogiorno, la durata diventa di quarantotto mesi (circolare Inps 56/2021).

Esonero art. 6 DL 104/2020: agevolazione contributiva introdotta dal DL 104/2020 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo ricompreso tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020 (circolare Inps 133/2020).

Esonero art. 7 DL 104/2020 e art.4 DL 4/2022: agevolazione contributiva introdotta dal DL 104/2020 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, effettuate nel periodo ricompreso tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020 (circolare Inps 133/2020). Il DL 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.

Fine contratto (cessazione per): comprende le cessazioni avvenute per fine contratto.

Incentivo donne: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 92/2012 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 50% dell'ammontare dei contributi stessi, per le assunzioni di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree. Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022 (circolare Inps 32/2021).

Incentivo Lavoro: si riferisce all'agevolazione contributiva disciplinata dal decreto direttoriale dell'ANPAL 52/2020 (circolare 124/2020) che prevede un incentivo per l'assunzione di soggetti disoccupati ai sensi dell'art.19 del d.lgs. 150/2015 e dell'art 4 c. 15 quater del DL n. 4/2019 riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2020 in Regioni "meno sviluppate", "in transizione" o "più sviluppate".

Intermittente (assunzione/cessazione): tipologia contrattuale mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con lo stesso datore di lavoro per un periodo non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Nell'Osservatorio sono rilevati nel loro complesso non distinguendo tra lavoratori a tempo indeterminato e a termine, pertanto le variazioni contrattuali hanno effetto nullo sui saldi del collettivo.

Lavoro accessorio: prestazione lavorativa di "natura" accessoria, definita da un limite economico sul compenso del lavoratore, che nell'anno solare non può superare un determinato tetto, e dalla forma di corresponsione dello stesso, tramite voucher. Previsto dal decreto legislativo n. 276 del 2003, il sistema dei buoni lavoro diviene operativo nel 2008 con decreto del 12 marzo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, e viene abolito a marzo 2017 con le disposizioni del decreto-legge n. 25. Il lavoro accessorio è analizzato nell'Osservatorio sul Lavoro Accessorio.

Lavoro occasionale: l'articolo 54 bis del DL 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017, ha disciplinato compiutamente le nuove prestazioni di lavoro occasionale, che possono concretizzarsi nei contratti di prestazione occasionale ovvero nei titoli del libretto famiglia. Il lavoro occasionale è analizzato nell'Osservatorio sul Precariato.

Licenziamento di natura disciplinare (cessazione per): all'interno di questa categoria sono ricomprese le varie tipologie di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo.

Licenziamento di natura economica (cessazione per): comprende le cessazioni avvenute per giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo, cambio appalto, esodo incentivato, interruzione nel settore edile di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per completamento delle attività e chiusura di cantiere.

Occupazione sud: comprende le agevolazioni contributive introdotte dal decreto direttoriale MLPS 367/2016 (circolare 41/2017), decreto direttoriale dell'ANPAL 2/2018 (circolare 49/2018) e i decreti direttoriali dell'ANPAL 178/2019 e 311/2019 (circolare 102/2019) che prevedono un incentivo per l'assunzione di soggetti disoccupati ai sensi dell'art.19 del d.lgs. 150/2015 e dell'art 4 c. 15 quater del DL n. 4/2019 riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2017, 2018 e 2019 in Regioni "meno sviluppate" o "in transizione".

Ripartizione geografica: suddivisione geografica del territorio. Per l'Italia può articolarsi in: Nord-ovest (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria); Nord-est (Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli- Venezia Giulia, Emilia-Romagna); Centro (Toscana,

Umbria, Marche, Lazio); Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria); Isole (Sicilia, Sardegna).

Risoluzione consensuale (cessazione per): comprende le cessazioni avvenute per risoluzione consensuale incluse quelle in sede di conciliazione.

Somministrazione (assunzione/cessazione): tipologia contrattuale in cui un'impresa appositamente autorizzata assuma lavoratori per essere utilizzati temporaneamente da altre imprese. Sono quindi coinvolti tre soggetti: il somministratore o agenzia per il lavoro (autorizzato a svolgere questa attività dal Ministero del Lavoro che gestisce uno specifico Albo nazionale), l'utilizzatore (che utilizza il lavoro di personale non assunto direttamente ma dipendente del somministratore) e il lavoratore. Nell'Osservatorio sono rilevati nel loro complesso non distinguendo tra lavoratori a tempo indeterminato e a termine, pertanto le variazioni contrattuali hanno effetto nullo sui saldi del collettivo.

Stagionale (assunzione/cessazione): tipologia contrattuale propria delle attività produttive che, per loro natura, vengono svolte solo in alcuni periodi dell'anno e rispetto alle quali i datori di lavoro necessitano di costituire rapporti a tempo determinato ma periodici.

Tempo indeterminato (assunzione/cessazione): tipologia contrattuale che non prevede un termine finale di durata del rapporto di lavoro.

Termine (assunzione/cessazione): tipologia contrattuale che prevede un termine finale di durata del rapporto di lavoro. Include anche i contratti c.d. extra (vedi Circ. n. 91/2020).

Tipologia contrattuale: variabile presente solo nel focus sui rapporti in somministrazione e assume due modalità:

- tempo indeterminato, rapporti per i quali non è fissato un termine finale di durata del rapporto di lavoro;
- a termine, rapporti per i quali è fissato un termine finale di durata del rapporto di lavoro, include sia i tempo determinato che gli stagionali.

Tipologia di orario di lavoro: La variabile distingue la presenza e assenza del part time. Il part time è un contratto di lavoro che prevede un orario di lavoro ridotto rispetto a quello "pieno" (full time) stabilito dal legislatore o previsto dai Contratti collettivi nazionali di lavoro (in genere 40 ore settimanali).

Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti intermittenti: si tratta di rapporti di lavoro in cui si registra un evento modificativo del rapporto iniziale, cambia la natura del contratto che da intermittente a termine passa a intermittente a tempo indeterminato. Questa fattispecie, visti i criteri adottati nella identificazione dei collettivi oggetto di rilevazione, non determina movimenti tra i diversi gruppi poiché non è rilevata la tipologia contrattuale.

Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti somministrati: si tratta di rapporti di lavoro in cui si registra un evento modificativo del rapporto iniziale, cambia la natura del contratto che da somministrato a termine passa a somministrato a tempo

indeterminato. Questa fattispecie, visti i criteri adottati nella identificazione dei collettivi oggetto di rilevazione, non determina movimenti tra i diversi gruppi poiché non è rilevata la tipologia contrattuale.

Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti stagionali: si tratta di rapporti di lavoro in cui registra un evento modificativo del rapporto iniziale, cambia la natura del contratto che da stagionale passa a tempo indeterminato.

Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine: si tratta di rapporti di lavoro in cui registra un evento modificativo del rapporto iniziale, cambia la natura del contratto che da termine passa a tempo indeterminato.

Osservatorio realizzato da Coordinamento Generale Statistico Attuariale, Direzione Centrale Entrate e Recupero crediti, Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione