



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Comitato Scientifico per il monitoraggio
della riforma del mercato del lavoro**

I contratti di lavoro dopo il *Jobs Act*

QUADERNO DI MONITORAGGIO N.1/2016

Sommario

1	Prefazione di <i>Giuliano Poletti, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali</i>	7
2	Nota metodologica: le fonti utilizzate in questo rapporto.....	10
3	Introduzione.....	12
3.1	Le principali evidenze.....	12
3.2	Struttura del quaderno.....	15
4	Evoluzione dei principali contratti di lavoro in Italia alla luce del <i>Jobs Act</i>	17
4.1	Il lavoro a tempo determinato prima e dopo il decreto legge 34/2014.....	17
4.2	Le caratteristiche dei rapporti di lavoro a tempo determinato di brevissima durata.....	24
4.3	Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e la disciplina organica dei contratti.....	30
4.4	Evoluzione e struttura del reclutamento nel 2015.....	33
4.5	I licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato.....	43
4.6	Focus su alcune tipologie contrattuali.....	45
4.7	L'evoluzione del mercato del lavoro nel primo trimestre del 2016.....	56
5	Il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e l'esonero contributivo triennale.....	58
5.1	Introduzione.....	58
5.2	L'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato.....	59
5.3	Il ruolo della normativa nelle scelte di assunzione delle imprese manifatturiere.....	66
6	I dati delle Comunicazioni obbligatorie: uno sguardo alle matrici di transizione.....	71
6.1	Introduzione.....	71
6.2	Le "fotografie" del mercato del lavoro al 1 giugno, dal 2010 al 2015.....	72
6.3	I flussi nel mercato del lavoro.....	73
7	Appendice normativa.....	80
7.1	Il decreto legge 34 del 20 marzo 2014, convertito in Legge 16 maggio 2014, n. 78.....	80
7.2	La Legge n. 183 del 10 dicembre 2014.....	82
7.3	I Decreti legislativi attuativi della Legge 183 del 2014.....	84
7.4	Breve descrizione degli incentivi occupazionali che contribuiscono con la L.190/2014 a favorire l'occupazione stabile.....	91

Indice delle tabelle

Tabella 1: Assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore privato extra-agricolo	14
Tabella 2: Attivazioni e cessazioni di collaborazioni a progetto nel settore privato	15
Tabella 3: Avviamenti a tempo determinato, anni 2013 e 2014 – valori assoluti mensili e variazioni tendenziali assolute e percentuali	19
Tabella 4: Attivazioni, cessazioni, trasformazioni e relativi saldi – lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, periodo gennaio-dicembre 2013 e gennaio-dicembre 2014	20
Tabella 5: Serie mensile delle trasformazioni da lavoro a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato, anni 2013 e 2014 (valori assoluti e variazioni tendenziali)	20
Tabella 6: Numero medio di proroghe per contratto di lavoro a tempo determinato, valori assoluti trimestrali (Gennaio 2012 - Settembre 2015)	22
Tabella 7: Avviamenti a tempo determinato in base alla durata prevista, valori percentuali anni 2012-2015	22
Tabella 8: Cessazioni di contratti a tempo determinato in base alla durata effettiva, valori percentuali anni 2012-2015	23
Tabella 9: Tassi di sopravvivenza a distanza di 1, 3, 6 e 12 mesi dei contratti a tempo determinato stipulati nel 2013 e nel 2014, valori percentuali	23
Tabella 10: Trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, serie mensile 2013-2015 (valori assoluti e variazioni tendenziali)	24
Tabella 11: Attivazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato e lavoratori attivati per durata prevista e genere. 2014 - 2015. Valori assoluti	27
Tabella 12: Attivazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato per durata prevista e settore di attività economica. 2014-2015. Valori assoluti	28
Tabella 13: Cessazioni di rapporti a tempo determinato fino a 1 mese per motivo della cessazione. 2014-2015 Valori assoluti	30
Tabella 14: Assunzioni, trasformazioni, cessazioni e variazioni nette delle posizioni di lavoro dipendente (universo di osservazione INPS) per tipologia contrattuale	32
Tabella 15: Avviamenti, trasformazioni, cessazioni e variazioni nette delle posizioni lavorative (universo di osservazione SISCO) per tipologia contrattuale	33
Tabella 16: Avviamenti tramite contratti a tempo indeterminato nel 2015, serie mensile (valori assoluti e variazioni assolute e percentuali sul 2014)	40
Tabella 17: Assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine in totale e con esonero contributivo, serie mensile anno 2015.	41
Tabella 18: Numero e incidenza dei licenziamenti promossi dal datore di lavoro in rapporto al numero di attivazioni nel vecchio e nuovo regime di tutele per il contratto a tempo indeterminato	45
Tabella 19: Numero di collaboratori contribuenti per tipologia, anni 2009-2015	46
Tabella 20: Numero di collaboratori esclusivi contribuenti per fascia di età, anni 2009-2015	47
Tabella 21: Numero e incidenza dei collaboratori esclusivi mono-committenti, valori anni 2014 e 2015	47
Tabella 22: Reddito medio annuo dei collaboratori esclusivi in base al numero di committenti, anno 2015	48
Tabella 23: Collaboratori esclusivi per fasce di reddito annuo e numero di committenti, anno 2015	49
Tabella 24: Collaboratori mono-committenti esclusivi: transizioni verso il lavoro dipendente privato	49
Tabella 25: Voucher venduti, anni 2008-2015	50
Tabella 26: Numero di voucher venduti per area geografica, anni 2011- 2015	51
Tabella 27: Numero prestatori, voucher riscossi e importo medio annuo, 2008-2015	52
Tabella 28: Prestatori per classi di importo, anno 2015 (valori assoluti e composizione percentuale)	52
Tabella 29: Numero prestatori e voucher riscossi per classi di età.	53
Tabella 30: Numero prestatori, voucher riscossi e importo medio annuo, per classe di età e genere (anno 2015)	54

Tabella 31: Assunzioni, cessazioni e trasformazioni di rapporti di lavoro subordinato nel settore privato extra-agricolo, 2014-2016 (primo trimestre)	56
Tabella 32: Attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro in collaborazione, 2014-2016 (primo trimestre)	57
Tabella 33: Contratti agevolati ai sensi della legge 190/2014, anno 2015.	61
Tabella 34: Rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo l. 190/2014 nel 2015	61
Tabella 35: Rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo l. 190/2014 nel 2015, per area geografica.....	62
Tabella 36: Rapporti a tempo indeterminato instaurati con e senza la fruizione dell'esonero contributivo, per fascia di età	63
Tabella 37: Rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo l. 190/2014 nel 2015, per settore produttivo	64
Tabella 38: Rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati con e senza la fruizione dell'esonero contributivo l. 190/2014 nel 2015, per dimensione di impresa	64
Tabella 39: Incidenza delle assunzioni agevolate sul totale dei nuovi contratti a tempo indeterminato, per settore e dimensione di impresa (anno 2015)	65
Tabella 40: Stock di occupati e tirocinanti attivi nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie al 1 giugno degli anni 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 per tipologia contrattuale, valori assoluti e composizione percentuale.	72
Tabella 41: Stock di occupati e tirocinanti in età inferiore ai 25 anni attivi nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie al 1 giugno degli anni 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 per tipologia contrattuale, valori assoluti e composizione percentuale.	73
Tabella 42: Tassi di permanenza nel sistema delle CO dei lavoratori attivi al 1 giugno a distanza di 3, 6, 12 e 24 mesi, valori percentuali.	74
Tabella 43: Tassi di permanenza nel sistema delle CO dei lavoratori in età 25-34 anni attivi al 1 giugno a distanza di 3, 6, 12 e 24 mesi, valori percentuali.	74
Tabella 44: Quota di lavoratori che transitano da un contratto di apprendistato a un contratto a tempo indeterminato a distanza di 3, 6, 12 e 24 mesi, al netto delle permanenze in apprendistato.	78

Indice delle figure

Figura 1: Tasso di occupazione (scala sx.) e tasso di disoccupazione (scala dx.), valori mensili destagionalizzati.	12
Figura 2: Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni), valori mensili destagionalizzati.	13
Figura 3: Evoluzione del numero dei lavoratori a termine (valori assoluti in migliaia, dati destagionalizzati)	18
Figura 4: Attivazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato per durata prevista. Anno 2015 (valori percentuali) ...	25
Figura 5: Attivazioni mensili di rapporti di lavoro tempo determinato con durata prevista fino a 1 mese e compresa tra > 1 e 3 mesi. Gen. 2012-Dic. 2015 (valori assoluti)	25
Figura 6: Attivazioni e cessazioni di rapporti a tempo determinato con durata prevista fino a 1 mese. Gennaio 2012- dicembre 2015. Valori assoluti.....	26
Figura 7: Attivazioni e cessazioni di rapporti a tempo determinato con durata prevista compresa tra 1 e 3 mesi. Gennaio 2012 - dicembre 2015. Valori assoluti	26
Figura 8: Attivazioni di Rapporti a tempo determinato per durata prevista e ripartizione geografica. 2012-2015	28
Figura 9: Composizione dei rapporti a tempo determinato di durata prevista fino a 1 mese. 2015	29
Figura 10: Attivazioni e cessazioni per tipologia di contratto – variazioni assolute tra il 2014 e il 2015.....	34
Figura 11: Attivazioni per tipologia contrattuale, anni 2013, 2014 e 2015 (composizione percentuale).....	35
Figura 12: Attivazioni per tipologia contrattuale per i giovani fino a 25 anni, (2013, 2014 e 2015 - composizione percentuale).....	35
Figura 13: Attivazioni per tipologia contrattuale per i giovani in età 25-34 anni, (2013, 2014 e 2015 - composizione percentuale).....	36
Figura 14: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, donne - composizione percentuale	37
Figura 15: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, uomini - composizione percentuale ...	37
Figura 16: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, Nord Italia - composizione percentuale	38
Figura 17: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, Centro Italia - composizione percentuale	38
Figura 18: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, Sud Italia - composizione percentuale	39
Figura 19: Avviamenti tramite contratto di collaborazione nel 2015, serie mensile delle variazioni assolute (in migliaia) e percentuali rispetto al 2014.	42
Figura 20: Attivazioni e cessazioni di associazioni in partecipazione, anni 2012 – 2015 (valori assoluti)	43
Figura 21: Cessazioni di rapporto a tempo indeterminato per motivazione, anni 2014 e 2015 (valori in migliaia)	44
Figura 22: Numero di collaboratori contribuenti per tipologia, anni 2009-2015	46
Figura 23: Numero di voucher venduti nel 2015, distribuzione percentuale per area geografica.	51
Figura 24: Stock medio mensile di lavoratori in somministrazione e quota di lavoratori somministrati a tempo indeterminato, anni 2013-2015 (valori assoluti mensili)	55
Figura 25: Monte ore lavorate e media ore lavorate dai lavoratori in somministrazione, serie mensili (2014-2015)	55
Figura 26: Quota di assunzioni a tempo indeterminato e incidenza degli sgravi per genere, anno 2015	63
Figura 27: Probabilità che le assunzioni a tempo indeterminato del 2015 siano tutti nuovi occupati, parziali conversioni di precedenti contratti a termine o esclusivamente conversioni, per classe dimensionale d’impresa – Imprese manifatturiere con almeno 15 addetti – (Imprese che nel 2015 hanno assunto a tempo indeterminato con il contratto a tutele crescenti e hanno aumentato l’occupazione complessiva; valori percentuali).....	67
Figura 28: – Probabilità che le assunzioni a tempo indeterminato del 2015 siano tutti nuovi occupati, parziali conversioni di precedenti contratti a termine o esclusivamente conversioni, per classe dimensionale d’impresa e performance occupazionale del 2014 - Imprese manifatturiere con almeno 15 addetti - Anno 2015 (imprese che nel 2015 hanno assunto a tempo indeterminato con il contratto a tutele crescenti e hanno aumentato l’occupazione complessiva; valori percentuali)	68
Figura 29: Quota di lavoratori transitati verso un’occupazione a tempo indeterminato a 12 mesi di distanza – lavoratori attivi al 1 giugno 2013 e 1 giugno 2014 per tipologia contrattuale.	75

Figura 30: Quota di lavoratori transitati verso un'occupazione a tempo indeterminato a 6 mesi di distanza – lavoratori attivi al 1 giugno 2014 e 1 giugno 2015 per tipologia contrattuale.	76
Figura 31: Numero di lavoratori attivi con contratti di collaborazioni alle data del 1 giugno, anni 2010-2015.	77
Figura 32: Quota di lavoratori che transitano da un contratto di collaborazione a un contratto a tempo indeterminato a distanza di 3, 6, 12 e 24 mesi	78
Figura 33: Individui con un esperienza di tirocinio al 1 giugno, anni 2010-2015.....	79
Figura 34: Quota di individui con esperienze di tirocinio extra-curricolare che transitano verso il contratto di lavoro a tempo indeterminato.....	79

1 Prefazione

Al momento dell'insediamento del Governo Renzi, a fine febbraio del 2014, l'Italia era nel pieno della grande crisi partita nel 2008 col fallimento di *Lehman Brothers*, la peggiore crisi dal secondo dopoguerra in poi che molti analisti hanno giustamente accostato - per gravità, durata ed estensione - a quella del 1929.

Sono stati anni che hanno profondamente segnato il tessuto economico e sociale del nostro paese, rendendo ancora più evidenti le debolezze strutturali che già avevano contribuito negli anni precedenti a rendere la nostra economia meno competitiva rispetto ai principali partner europei. Tra il 2000 e il 2007, infatti, il Prodotto Interno Lordo italiano era cresciuto complessivamente di 8,5 punti, a fronte di una media per i paesi dell'area euro di 17,5 punti. Contemporaneamente, il nostro Paese perdeva tre punti di produttività totale dei fattori mentre in Germania e in Francia si registrava una crescita di 11 punti.

La minore produttività portava con sé minore competitività, con le conseguenti ricadute sul mercato del lavoro.

Negli anni della crisi, poi, il livello del Prodotto Interno Lordo è ripiombato ai livelli precedenti l'inizio del millennio, penalizzando in particolare i giovani occupati, più esposti alla precarietà lavorativa, e i disoccupati, le cui chance di entrare nel mondo del lavoro si sono notevolmente affievolite. La chiusura di molte attività produttive non ha solo generato disoccupazione, ma ha anche causato la perdita di quel bagaglio di conoscenze e saperi che hanno fatto la storia e la fortuna di molte piccole e medie imprese italiane.

Basta citare alcuni numeri della crisi per comprendere la profondità della recessione. Tra il 2007 e il 2013, l'Italia aveva perduto 8,7 punti di PIL, laddove, nello stesso periodo, paesi come Francia (+2,0 % di PIL) e Germania (+3,7 %) erano comunque riuscite a contenere i danni e a riprendere, anzi a crescere.

Sul fronte del lavoro, sempre negli stessi anni, il numero complessivo di occupati diminuisce di 900 mila unità: un calo drammatico, e tuttavia attenuato dall'ampio ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni con picchi di utilizzo di quasi 637 milioni di ore nel solo 2013. Degli effetti della crisi, e delle incertezze diffuse nel tessuto imprenditoriale, risentiva anche la qualità dell'occupazione: la quota di nuove assunzioni tramite contratto a tempo indeterminato fu nel 2013 pari ad appena il 16 %; ciò a dire che al pari degli investimenti in capitale fisico, anche l'investimento in capitale umano si attestava a livelli molto modesti.

Il *Jobs Act*, messo a punto già nel marzo 2014, rappresenta un tassello importante dell'ambizioso programma di riforme avviato dal Governo Renzi per restituire all'economia italiana gli strumenti per crescere e riguadagnare competitività nel contesto internazionale.

Una strategia di riforme di cui l'Italia aveva da anni bisogno e che per troppo tempo era stata rinviata: la riforma costituzionale, la riforma del lavoro, la riforma della scuola, la riforma della pubblica amministrazione e, più in generale, una politica economica e fiscale, che, pur nel rispetto dei vincoli di spesa legati al contenimento del debito pubblico, contribuiscano a far ripartire l'economia e a creare lavoro più stabile.

Al centro del *Jobs Act* vi sono due esigenze principali: quella di rispondere rapidamente alla grave crisi occupazionale e quella di ammodernare le istituzioni del mercato del lavoro per renderlo più dinamico e inclusivo.

Il *Jobs Act* va a sua volta visto come una strategia complessiva che non si esaurisce solo nell'esercizio della delega data dal Parlamento al Governo, a fine 2014, per la riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, per il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e per estendere le opportunità di conciliazione tra esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il *Jobs Act* si compone anche degli interventi di semplificazione del rapporto di lavoro a tempo determinato e di apprendistato approvati dal Governo a pochi giorni dal suo insediamento nel marzo del 2014. Così come organici alla strategia di riforma – nell'ottica di rispondere alla crisi occupazionale e a favorire l'occupazione stabile – sono gli interventi in materia di incentivi alla creazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, introdotti con la legge di Stabilità per il 2015 e riproposti, in misura più ridotta, anche per il 2016.

Collegati ai provvedimenti già approvati sono anche le misure, all'esame del Parlamento, in materia di lavoro autonomo e di lavoro agile.

Non va inoltre dimenticata la forte complementarità del *Jobs Act* con le altre riforme approvate nel frattempo. Con la riforma della scuola, per esempio, nel promuovere e potenziare l'alternanza scuola-lavoro nel nostro paese, o con la riforma costituzionale per la costruzione del nuovo sistema di politiche attive e servizi per il lavoro.

In questo primo quaderno di monitoraggio viene analizzato e valutato l'impatto delle riforme e delle misure poste in essere in materia di rapporti di lavoro, finalizzate a facilitare la creazione di posti di lavoro a tempo indeterminato e a ridurre l'area dell'instabilità e dell'incertezza lavorativa, in particolare per le generazioni più giovani. Con i successivi quaderni saranno analizzati gli effetti e i risultati degli altri aspetti della riforma, a partire dai provvedimenti adottati in materia di ammortizzatori sociali, sia quelli connessi alla disoccupazione involontaria che quelli in costanza di rapporto di lavoro.

Dati alla mano, possiamo senza dubbio affermare che i poco più di due anni trascorsi dall'insediamento del Governo Renzi hanno rappresentato una svolta importante per il mercato del lavoro italiano.

Tra il marzo 2014 e il luglio 2016 sono stati recuperati 585 mila occupati, 266 mila dei quali nell'ultimo anno. Il tasso di disoccupazione, che era al 12,8%, è sceso all'11,4% e, per converso, il tasso di occupazione dal 55,5% è risalito al 57,3%. Anche nell'area del lavoro giovanile si sono fatti passi in avanti significativi, anche se certamente ancora insufficienti a risolvere uno dei problemi più acuti del nostro mercato del lavoro. A questi dati si aggiunge anche la consistente diminuzione nel ricorso alla CIG. Nel 2013 erano stati oltre 1,5 milioni i lavoratori coinvolti in periodi di CIG, nel 2015 si sono dimezzati a poco meno di 750 mila.

Ancora, nel 2015 il lavoro a tempo indeterminato è finalmente tornato al centro dell'attenzione delle imprese. Nell'area del lavoro privato si sono registrate più di 2 milioni di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato (750 mila in più dell'anno precedente) e 660 mila trasformazioni di contratti a termine e apprendistato (260 mila in più del 2014). La variazione netta delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato è risultata pari ad oltre 916 mila unità, con un incremento del numero dei lavoratori stabili nel settore privato extra-agricolo censito dall'INPS pari al 5,5 % in un solo anno.

Rispondendo positivamente alle novità normative introdotte con la riforma del lavoro e con la decontribuzione, le imprese operanti in Italia hanno, dunque, ricominciato a reinvestire nella risorsa lavoro con una prospettiva di lungo termine. Investire nelle risorse umane significa, infatti, cominciare a spezzare quel circolo vizioso che ha caratterizzato in passato la nostra economia, un corto circuito che ha portato il paese su una “via bassa” di crescita, basata esclusivamente sul contenimento dei costi, sacrificando spesso l’innovazione, le competenze, la formazione.

Il riordino della disciplina dei contratti è stato un altro fattore importante per rafforzare la regolarità e la stabilità del lavoro, eliminando le collaborazioni a progetto e l’associazione in partecipazione. Abbiamo voluto una cornice di regole semplici e chiare che contrastino elusioni ed abusi, che non solo vanno a ledere la dignità dei lavoratori ma ostacolano anche la sana concorrenza tra le imprese. Le spinte ad innovare, a crescere, ad incrementare la produttività si sviluppano meglio nell’ambito di un sistema economico nel quale gli imprenditori possono essere sicuri del rispetto delle regole da parte di tutti.

È proprio con questo spirito che il Governo sta rivedendo la disciplina dei voucher, affinché l’uso distorto dello strumento non ne vanifichi l’utilità e la valenza in un mercato del lavoro moderno dove esiste anche l’esigenza di prestazioni meramente accessorie e temporanee.

Vorrei concludere questa prefazione ringraziando tutti i membri del Comitato Scientifico di Monitoraggio della Riforma del Mercato del Lavoro per il prezioso contributo di analisi e di idee. L’attività di monitoraggio e valutazione è fondamentale nella prospettiva di una politica del lavoro che sia sempre più informata, calibrata ed efficace.

In tal senso, la sfida principale che abbiamo ora davanti è quella di costruire un sistema di politiche attive nel quale la valutazione di efficacia sia il faro per capire quali strategie e quali strumenti possano rappresentare il miglior veicolo di rapido inserimento e reinserimento delle persone nel mondo del lavoro.

Giuliano Poletti

Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

2 Nota metodologica: le fonti utilizzate in questo rapporto

Nel presente quaderno di monitoraggio si è fatto ricorso alle tre principali fonti di dati statistiche esistenti per l'analisi del mercato del lavoro: ISTAT, INPS e Ministero del Lavoro. Per quanto attiene ai dati dell'Istituto Nazionale di Statistica si è in particolare fatto ricorso ai dati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, un'indagine campionaria condotta su circa 250 mila famiglie ogni anno (pari a circa 600 mila individui) e che raccoglie informazioni sullo stato occupazionale della popolazione italiana e su numerosi altri fattori individuali, familiari e sociali che concorrono a determinare la diversa partecipazione al lavoro della popolazione. I dati di fonte INPS derivano invece dal trattamento a fini statistici dei diversi archivi amministrativi e gestionali dei Fondi gestiti dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale; in particolare è stato utilizzato l'archivio dei lavoratori dipendenti nel settore privato extra-agricolo che viene alimentato dalle denunce mensili dei datori di lavoro (i c.d. flussi *EMens*) relativi alle posizioni contributive dei dipendenti. In maniera del tutto analoga, i dati di fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali provengono dal trattamento a fini statistici del modello UNILAV - l'archivio delle comunicazioni relative ad assunzioni, cessazioni e trasformazioni effettuate dai datori di lavoro per quanto attiene al lavoro dipendente non in somministrazione.

Se per quanto attiene ad ulteriori approfondimenti metodologici si rimanda alle note diffuse dai tre produttori di dati, ciò che rileva ai fini della trattazione del presente quaderno è la natura e la funzione svolta dai tre archivi in chiave di analisi. I dati di fonte Istat sono quelli comunemente utilizzati nella statistica ufficiale, in quanto rispondono a criteri di qualità e conformità con gli standard internazionali. Nel caso della Rilevazione sulle Forze di Lavoro hanno l'indubbio pregio di coprire l'intera popolazione e l'intero spettro delle condizioni occupazionali: in tal senso costituisce la fonte al momento più attendibile per una stima dell'occupazione e della disoccupazione in Italia. L'unico limite dello strumento può risiedere nella sua natura di indagine campionaria, nella quale le risposte dei soggetti, seppur sottoposte ad un'attenta analisi di coerenza interna, non sono certificabili attraverso alcuno strumento di fonte amministrativa. Questo limite si palesa in particolare nelle analisi "più fini" del mercato del lavoro, ed in particolare per quanto attiene ad esempio alle tipologie contrattuali. Altra parziale limitazione della fonte è il lieve lag temporale con il quale alcuni fenomeni possono essere catturati dall'indagine: ad esempio, un cospicuo flusso di assunzioni concentrato in pochi giorni/settimane.

I dati di fonte INPS e Ministero del Lavoro, di contro, hanno l'indubbio pregio di rispondere ad inderogabili obblighi amministrativi e quindi di riportare – al netto di marginali errori di trasmissione e/o compilazione – informazioni certificate. La sempre più affinata e rapida procedura di trattamento ai fini statistici delle fonti amministrative ha peraltro notevolmente accorciato i tempi di rilascio delle informazioni, cosicché si può affermare che nell'arco di tre mesi è ora possibile disporre di dati abbastanza stabili e coerenti. La stabilità delle fonti rimane tuttavia ancora uno dei limiti delle banche dati amministrative, spesso riviste per tenere conto di correzioni e aggiornamenti sia da parte degli uffici competenti che da parte degli operatori economici. Al pari, un limite al momento più difficile da risolvere è quello della incompleta copertura dell'universo dei lavoratori. Per i dati INPS, ad esempio, si dispone in tempi relativamente rapidi dei dati sui lavoratori dipendenti nel settore privato extra-agricolo, mentre la diffusione di altre informazioni sul lavoro autonomo è spesso legata a scadenze amministrative più lunghe. Parimenti il sistema SISCO – Ministero del Lavoro è al momento in grado di fornire utili elementi ai flussi relativi a lavoratori dipendenti (ad esclusione

dei lavoratori in somministrazione) e collaboratori, ma non sulle consistenze degli aggregati, in particolare quello dei lavoratori a tempo indeterminato.

Lo sforzo qui compiuto è stato quello di utilizzare le fonti più coerenti con il fenomeno di volta in volta analizzato, evidenziando laddove necessario eventuali congruenze o incongruenze con le altre fonti.

3 Introduzione

3.1 Le principali evidenze

Nel corso del 2015 il mercato del lavoro italiano è stato caratterizzato da una crescita dell'occupazione complessiva e da una contrazione della disoccupazione. La crescita occupazionale (+0,8 %) è stata in linea con quella del Prodotto Interno Lordo, mentre il tasso di disoccupazione è sceso dal 12,3 % del dicembre 2014 all'11,6 % del dicembre 2015. Nello stesso periodo il tasso di disoccupazione giovanile è sceso di oltre 2 punti percentuali, passando dal 40,9 % al 38,6 %. A fine anno, il tasso di occupazione si è attestato al 56,5 %. Il fenomeno prevalente del 2015 è stata la marcata ripresa dell'occupazione dipendente, e in particolare, la robusta crescita del lavoro a tempo indeterminato, indubbiamente favorita anche dagli sgravi contributivi e dalle agevolazioni fiscali previste dalla Legge di Stabilità per il 2015. Il numero di lavoratori autonomi si è invece ridotto. Per quanto attiene al primo trimestre del 2016, i dati complessivi del mercato del lavoro evidenziano una contrazione della dinamica di aumento del numero complessivo degli occupati, legata principalmente alla transizione dal regime di piena decontribuzione a quello di parziale decontribuzione introdotto con la Legge di Stabilità per il 2016 e quindi alla concentrazione di un gran numero di assunzioni nel mese di dicembre del 2015. Al contempo, comunque, i dati provenienti dall'indagine sulle forze di lavoro segnalano una crescita del tasso di occupazione (arrivato ad aprile al 56,9 %) e una riduzione sia del tasso di disoccupazione totale (11,7 %) che, soprattutto, di quello giovanile (36,9 %) - Figura 1 e Figura 2.

Figura 1: Tasso di occupazione (scala sx.) e tasso di disoccupazione (scala dx.), valori mensili destagionalizzati.

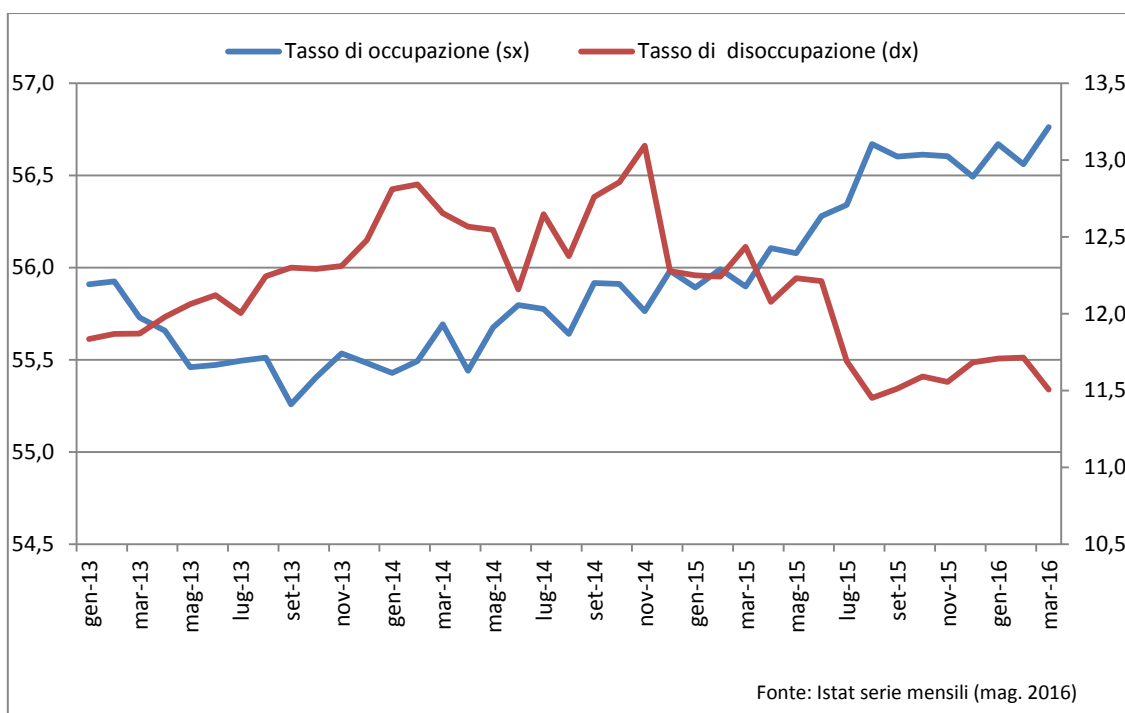
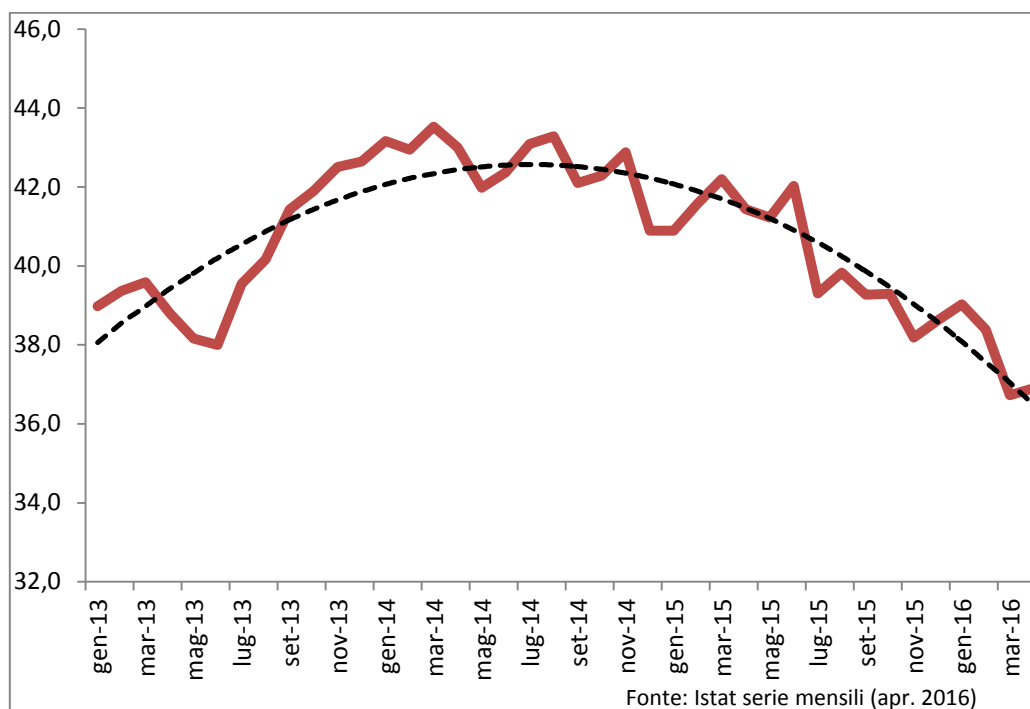


Figura 2: Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni), valori mensili destagionalizzati.



Nel corso del 2015, nell'ambito del lavoro privato extra-agricolo e con esclusione del lavoro domestico¹, sono stati instaurati quasi 2 milioni e 700 mila contratti di lavoro stabili, di cui oltre 325 mila hanno riguardato giovani in età inferiore ai 25 anni. La variazione netta complessiva delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato è stata pari a 916 mila 811 posti di lavoro aggiuntivi -Tabella 1. I rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati attraverso le agevolazioni contributive nel corso del 2015 sono stati 1.579.4332, con un impatto proporzionalmente maggiore sul lavoro femminile (64,3 % di assunzioni agevolate sul totale delle assunzioni e trasformazioni contro il 60,2 % per gli uomini) e sui giovani (68,7 % contro una media generale del 61,8 %).

Anche l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti sembra avere contribuito in misura non secondaria alla crescita del lavoro stabile, laddove una prima significativa spinta alla dinamica nel corso dell'anno si è osservata in corrispondenza del mese di marzo e quindi dell'entrata in vigore del primo decreto attuativo della legge delega di riforma del mercato del lavoro. In particolare, l'impulso più evidente della nuova disciplina sembra avere riguardato la dinamica delle trasformazioni di rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Vale la pena rilevare, come il numero di contratti stabili stipulati sotto il nuovo regime delle tutele crescenti ammonta, tra assunzioni dirette e trasformazioni, a più di 2 milioni e 200 mila unità.

¹ Il c.d. campo di osservazione INPS per il lavoro dipendente, utilizzato nel seguito di questo rapporto.

² Rispetto alla prima versione del Quaderno, questo dato è stato corretto e reso omogeneo con quello inserito nella tabella a pag.62, che riporta una rilevazione più aggiornata, da parte dell'INPS, sul numero di assunzioni agevolate a tempo indeterminato durante il corso del 2015.

Tabella 1: Assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore privato extra-agricolo*

Mese	Assunzioni a tempo indeterminato (a)		Apprendisti trasformati a tempo indeterminato (b)		Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine (c)		Cessazioni a tempo indeterminato (d)		Variazioni nette (a+b+c-d)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Gennaio	178.653	121.475	7.313	9.320	39.136	45.995	140.058	133.374	85.044	43.416
Febbraio	141.362	101.141	6.167	7.575	33.495	16.857	122.591	127.319	58.433	-1.746
Marzo	166.454	101.482	6.931	7.659	43.866	17.080	135.799	116.804	81.452	9.417
Aprile	177.245		6.761		48.189		128.566		103.629	
Maggio	159.328		7.030		39.547		156.359		49.546	
Giugno	152.691		7.061		34.107		161.714		32.145	
Luglio	145.086		7.396		37.606		141.416		48.672	
Agosto	77.183		5.344		28.519		111.320		-274	
Settembre	169.242		9.090		33.057		158.895		52.494	
Ottobre	166.872		9.275		45.237		154.967		66.417	
Novembre	156.427		7.174		45.750		139.548		69.803	
Dicembre	332.939		5.685		146.137		215.311		269.450	
TOTALE	2.023.482	324.098	85.227	24.554	574.646	79.932	1.766.544	377.497	916.811	51.087

Fonte: INPS - elaborazione al 10 Maggio 2016 * lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono inclusi i lavoratori degli enti pubblici economici.

Nei primi tre mesi del 2016, a seguito della riduzione degli incentivi sulle assunzioni a tempo indeterminato, il flusso di attivazioni di nuovi contratti stabili si è decisamente contratto (-33,4 % su base annua per le assunzioni, -31,4 % per le trasformazioni da contratti a termine), pur rimanendo il saldo dei primi tre mesi positivo per oltre 51 mila nuovi posti di lavoro. D'altro canto, appare evidente come al fine di godere della piena decontribuzione sui contratti a tempo indeterminato prevista dalla Legge di Stabilità 2015³, i datori di lavoro abbiano anticipato alla fine del 2015 parte delle assunzioni altrimenti previste nei primi mesi del 2016. Il numero di nuove attivazioni a dicembre 2015 (484.761) è stato infatti pari a quasi due volte e mezzo quello registrato mediamente nei primi undici mesi dell'anno (199.872). Anche sommando le attivazioni del primo trimestre del 2016 e quelle del mese di dicembre del 2015, il numero medio di attivazioni mensili (228.336) rimane al di sopra della media gennaio-novembre 2015, ad evidenziare che il trend del 2016 rientra nei canoni di un assestamento dei flussi in ingresso. Il 2015 è stato caratterizzato anche dall'entrata in vigore del nuovo testo organico delle tipologie contrattuali (D. Lgs. 81/2015) il cui effetto più evidente sembra essere stato quello di una sensibile contrazione al ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative, che la nuova disciplina ha fortemente scoraggiato, con una norma (art. 2, D.Lgs. 81/2015) comportante la riconduzione al lavoro subordinato delle collaborazioni eterorganizzate dal committente, che è entrata in vigore dal 1° gennaio 2016, ma i cui effetti sono stati chiaramente anticipati

³ Si ricorda che la Legge di Stabilità per il 2016 ha rinnovato le agevolazioni, riducendo tuttavia al 40 % la riduzione sulla quota contributiva dovuta dal datore di lavoro, per un tetto massimo annuo di 3.250 euro.

dal mercato, anche perché sono state contemporaneamente soppresse (e questo sin dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015) le collaborazioni coordinate e continuative a progetto, già introdotte dal D.Lgs. n. 276/2003. Infatti, nel solo periodo luglio-dicembre – dopo l'entrata in vigore del testo - il numero di attivazioni di nuove collaborazioni è sceso di 140 mila unità rispetto allo stesso periodo del 2014. Nel complesso, il saldo di fine anno registra un calo delle collaborazioni attive pari a -168 mila unità - Tabella 2. Il primo trimestre del 2016 è stato caratterizzato da una lieve ripresa della tipologia contrattuale (con un saldo positivo per 38.852 posizioni), ma i flussi in entrata sono inferiori a quelli registrati nel primo trimestre del 2014 e nel primo trimestre del 2015.

Tabella 2: Attivazioni e cessazioni di collaborazioni a progetto nel settore privato

Mese	2014			2015			2016		
	Attivazioni	Cessazioni	Variazione	Attivazioni	Cessazioni	Variazione	Attivazioni	Cessazioni	Variazione
Gennaio	79.593	36.760	42.833	68.239	34.959	33.280	56.867	24.863	32.004
Febbraio	50.870	37.067	13.803	46.043	35.733	10.310	31.509	23.486	8.023
Marzo	48.591	44.423	4.168	36.781	45.916	-9.135	27.040	28.215	-1.175
Aprile	48.045	39.040	9.005	39.018	36.469	2.549			
Maggio	47.390	45.677	1.713	33.530	42.300	-8.770			
Giugno	47.722	78.375	-30.653	34.491	70.216	-35.725			
Luglio	51.232	57.489	-6.257	25.237	48.132	-22.895			
Agosto	25.012	33.734	-8.722	14.842	25.295	-10.453			
Settembre	69.369	50.971	18.398	35.357	42.112	-6.755			
Ottobre	68.217	44.538	23.679	38.153	33.199	4.954			
Novembre	50.589	37.666	12.923	30.281	36.120	-5.839			
Dicembre	39.824	116.868	-77.044	21.131	141.497	-120.366			
Totale	626.454	622.608	3.846	423.103	591.948	-168.845	115.416	76.564	38.852

Fonte: Sisco - MLPS.

Il lavoro a tempo determinato ha subito nel 2015 un evidente rallentamento, legato alla maggiore appetibilità del contratto a tempo indeterminato (-253 mila posizioni nel settore privato extra-agricolo). Di contro, era stato proprio il lavoro a termine a caratterizzare la tenuta occupazionale del 2014 nonostante la congiuntura sfavorevole. A seguito in particolare del DL 34/2014, il numero di assunzioni di lavoratori a termine ha caratterizzato i mesi centrali del 2014, con un saldo netto di quasi 70 mila posizioni in base ai dati delle Comunicazioni Obbligatorie.

3.2 Struttura del quaderno

In questo quaderno si è deciso di seguire una logica temporale nell'analisi delle misure contenute nel *Jobs Act*, nell'ottica di seguire l'impatto cumulato dei diversi provvedimenti sul mercato del lavoro italiano e, in particolare per quanto attiene alla materia trattata in questo primo quaderno, sulla struttura dell'occupazione e dei contratti di lavoro. Si partirà pertanto da una disamina del Decreto Legge 34/2014 in materia di contratto a tempo determinato e apprendistato per poi approfondire le dinamiche del mercato

del lavoro nel corso del 2015 a seguito dell'introduzione degli sgravi contributivi triennali previsti dalla Legge di Stabilità per il 2015, del nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti – entrato nell'ordinamento il 7 marzo 2015 – e del riordino delle tipologie contrattuali nel luglio dello stesso anno. Questa logica è in particolare seguita lungo tutto il quarto capitolo, mentre successivi approfondimenti sono legati all'esigenza di analizzare più da vicino alcuni fenomeni, anche con la prospettiva di utilizzare in forma innovativa le fonti dati a disposizione.

4 Evoluzione dei principali contratti di lavoro in Italia alla luce del *Jobs Act*

4.1 Il lavoro a tempo determinato prima e dopo il decreto legge 34/2014

4.1.1 Premessa

In premessa va evidenziato come l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato – specialmente quello nel settore privato extra-agricolo – sia fortemente influenzato sia dal ciclo economico sia dal grado di fiducia delle imprese sullo stato di salute dell'economia. Ne consegue che qualsiasi analisi della evoluzione del lavoro temporaneo nel corso del tempo deve attentamente considerare le interazioni tra i mutamenti della regolamentazione, quelli del grado di fiducia delle imprese e, ovviamente, quelli del livello di attività generale. Detto ciò, gli aspetti su cui si vuole indagare in questa sezione attengono principalmente a: i) se il ricorso al lavoro a tempo determinato è aumentato in seguito alle semplificazioni introdotte dal DL 34/2014; ii) se è mutata la qualità della domanda di lavoro a tempo determinato, ovvero, se sono intervenute evidenti alterazioni delle caratteristiche di reclutamento.

Ricordiamo che le novità principali introdotte dal DL 34/2014 afferiscono sostanzialmente all'abolizione della necessità di "ragioni oggettive" per la stipula del contratto di lavoro a tempo determinato, fermi restando il vincolo quantitativo del 20 per cento dell'organico complessivo, ovvero quello introdotto ai sensi dell'art. 10 comma 7 del D. Lgs. 368/2001, e la durata massima di 36 mesi laddove, tuttavia, si è incrementato fino a cinque⁴ il numero delle proroghe ammissibili per il prolungamento del rapporto di lavoro. In generale, quindi, l'intervento del Governo si concretizza in una maggiore flessibilità del contratto a tempo determinato per venire incontro alle esigenze del mercato del lavoro e favorire, quindi, contratti di lavoro più lunghi che possano garantire ai lavoratori una maggiore stabilità lavorativa.

Per rispondere ai quesiti posti dalla *ratio* dell'intervento normativo, andremo ad analizzare l'evoluzione del contratto a tempo determinato sia in termini di stock che di flussi. Per quanto attiene agli stock, fonte privilegiata di analisi rimane quella dell'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, che pubblica il dato sul lavoro a tempo determinato con cadenza mensile e trimestrale. Il primo dato è in particolare interessante perché, oltre a fornire un maggior dettaglio circa la tempistica degli eventi, ha il pregio di essere diffuso anche in forma destagionalizzata, attenuando pertanto le tipiche fluttuazioni stagionali della tipologia contrattuale sotto esame⁵. Per quanto attiene ai flussi si farà invece riferimento al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

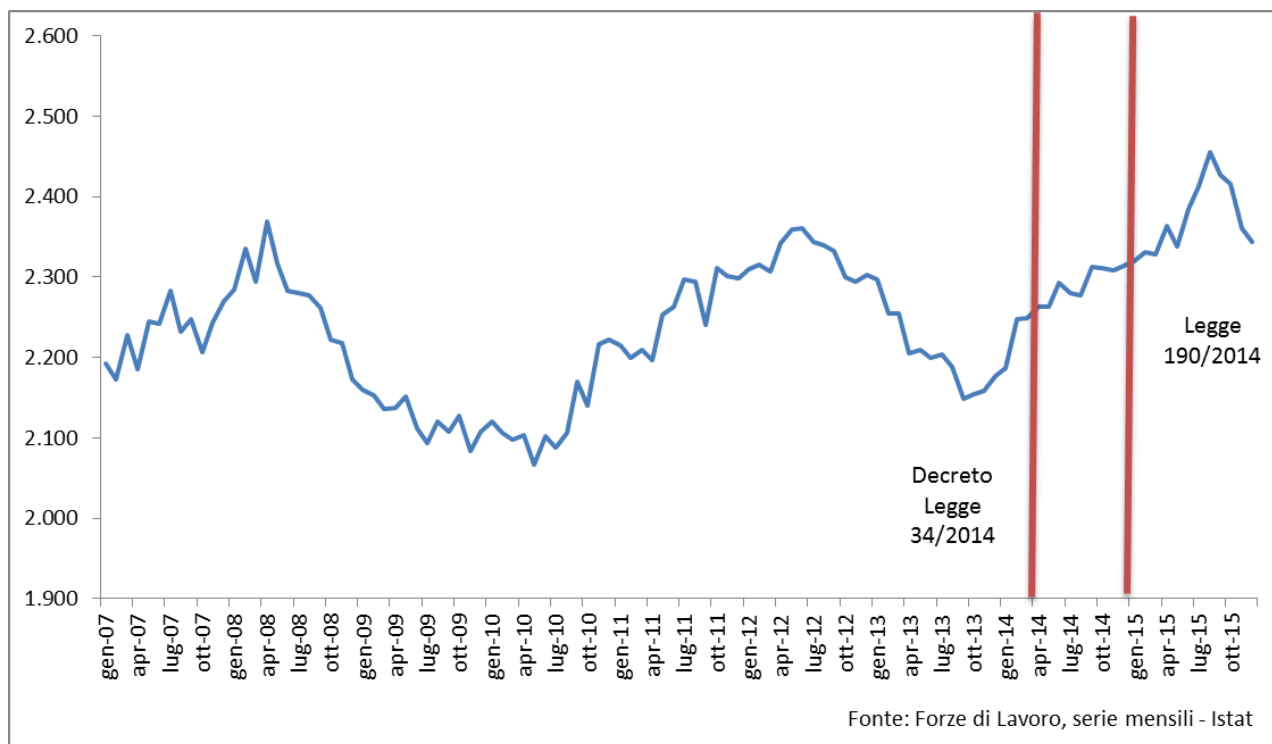
⁴ Il Decreto-legge 34 del 20 marzo 2014 è stato convertito in Legge il 16 maggio 2014 (L. 78/2014). Nel testo utilizzeremo indifferentemente i due termini, anche se giova ricordare che il testo ha subito leggere modifiche in sede di conversione ad opera del Parlamento. In particolare il numero massimo di proroghe è stato ridotto dalle otto previste dal Decreto-legge a cinque.

⁵ Di contro, lo svantaggio insito nel processo di destagionalizzazione risiede nel fatto che gli ultimi valori della serie sono da considerarsi provvisori perché maggiormente soggetti alla correzione del dato.

4.1.2 L'evoluzione del contratto a tempo determinato

Guardando alla serie mensile degli avviamenti tramite contratto di lavoro a termine riportata in Figura 3, risulta di immediata chiarezza l'impatto della pesante recessione economica sulla consistenza dello stock di lavoratori a termine. Al picco pre-crisi di circa 2 milioni e 373 mila lavoratori impiegati a tempo determinato raggiunto nell'aprile del 2008 fa seguito una fase di contrazione di 15 mesi, che riporta il numero di occupati a termine di poco al di sopra dei 2 milioni di unità nel luglio 2009. Il successivo quadriennio è caratterizzato da una ripresa e da una nuova contrazione, coerentemente con la natura prettamente prociclica del lavoro temporaneo.

Figura 3: Evoluzione del numero dei lavoratori a termine (valori assoluti in migliaia, dati destagionalizzati)



Il Decreto Legge 34 interviene in una fase critica per l'economia italiana, nel pieno manifestarsi della seconda marcata contrazione dell'economia. Dopo una prolungata fase recessiva, infatti, il prodotto interno lordo fa segnare due trimestri consecutivi di stagnazione a fine 2013. Ma il 2014 si apre con un ritorno al segno negativo che perdurerà per tutto il 2014. Nonostante la debolezza del ciclo, la crescita dell'occupazione a tempo determinato nel corso 2014 è assai significativa. Il dato Istat segnala nel periodo gennaio – dicembre 2014 un saldo positivo di 127 mila posti di lavoro a termine, di cui oltre metà (65 mila) creati a partire dal mese di aprile (il decreto legge entra in vigore il 20 marzo).

Anche il dato proveniente dal Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie conferma questa tendenza: nel corso dei primi 9 mesi dell'anno il numero delle attivazioni⁶ risulta superiore a quello dell'anno precedente di 240 mila unità (Tabella 3), a fronte di una sostanziale stagnazione dei contratti a tempo indeterminato. In termini di composizione dei flussi, si osserva un incremento della quota di contratti a termine sulle attivazioni, che cresce dal 65,7 % del 2013 al 66,7 % del 2014, mantenendosi sopra i 66 punti per tutto il periodo aprile-settembre.

Tabella 3: Avviamenti a tempo determinato, anni 2013 e 2014 – valori assoluti mensili e variazioni tendenziali assolute e percentuali

Mese	2014	2013	Variazioni ass.	Var. %
Gennaio	507.464	488.042	19.422	4
Febbraio	330.356	295.204	35.152	11,9
Marzo	395.318	375.120	20.198	5,4
Aprile	477.228	427.180	50.048	11,7
Maggio	502.317	479.278	23.039	4,8
Giugno	565.387	534.886	30.501	5,7
Luglio	538.622	515.148	23.474	4,6
Agosto	367.032	356.377	10.655	3
Settembre	583.805	556.294	27.511	4,9
Ottobre	471.836	474.782	-2.946	-0,6
Novembre	358.643	366.069	-7.426	-2
Dicembre	323.868	320.663	3.205	1
Totale	5.421.876	5.189.043	232.833	4,5

Fonte: SISCO - MLPS

Il declino verificatosi negli ultimi tre mesi del 2014 non ha comunque impedito il realizzarsi di un incremento su base annua del numero di attivazioni pari a 232 mila unità e a una vistosa crescita del saldo netto che passa da un calo di circa 10 mila posizioni lavorative nel 2013 ad un incremento di 68.964 posizioni nel 2014 (cfr. Tabella 4). Si osservi che tale crescita non è solo il frutto dell'incremento delle attivazioni, ma anche, e soprattutto, di una contrazione delle trasformazioni da lavoro a tempo determinato in lavoro permanente, passate dalle oltre 314 mila del 2013 alle 263 mila del 2014. Anche la dinamica delle trasformazioni subisce un rallentamento nel corso degli ultimi mesi, con un contrazione che supera abbondantemente i 20 punti percentuali su base tendenziale già a partire dal mese di ottobre - Tabella 5. Questo evidente rallentamento della dinamica trova presumibilmente ragione d'essere nelle attese circa le novità normative e le misure di incentivazione al contratto a tempo indeterminato annunciate dal Governo nell'autunno del 2014 e poi introdotte con la legge di Stabilità per il 2015 e con il decreto legislativo 23/2015 già licenziato in forma di bozza dal Consiglio dei Ministri nel dicembre 2014.

⁶ Al netto della Pubblica Amministrazione, del lavoro in somministrazione e del lavoro domestico.

Tabella 4: Attivazioni, cessazioni, trasformazioni e relativi saldi – lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, periodo gennaio-dicembre 2013 e gennaio-dicembre 2014

		Gen- Dic 2014	Gen - Dic 2013	Variazioni	
				Assolute	%
Tempo Indeterminato	<i>Attivazioni (a)</i>	1.269.822	1.273.421	-3.599	-0,3
	<i>Cessazioni (b)</i>	1.690.650	1.711.814	-21.164	-1,3
	Saldo (a+e+f-b)	-83.512	-47.618	-35.894	43
Tempo determinato	<i>Attivazioni (c)</i>	5.421.876	5.189.043	232.833	4,3
	<i>Cessazioni (d)</i>	5.089.629	4.884.280	205.349	4
	Saldo (c-e-d)	68.964	-9.723	78.687	114,1
<i>Trasformazioni da determinato in indeterminato (e)</i>		263.283	314.486	-51.203	-19,4
<i>Trasformazioni da apprendistato in indeterminato (f)</i>		74.033	76.289	-2.256	-3

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie

Tabella 5: Serie mensile delle trasformazioni da lavoro a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato, anni 2013 e 2014 (valori assoluti e variazioni tendenziali)

Mese	2014	2013	Var. tendenziale
Gennaio	23.029	30.631	-24,8
Febbraio	19.211	22.111	-13,1
Marzo	22.134	28.941	-23,5
Aprile	19.171	23.139	-17,1
Maggio	20.553	22.292	-7,8
Giugno	27.249	27.446	-0,7
Luglio	21.446	22.018	-2,6
Agosto	17.104	17.427	-1,9
Settembre	26.594	30.179	-11,9
Ottobre	18.772	24.655	-23,9
Novembre	14.450	19.362	-25,4
Dicembre	33.570	46.285	-27,5
Totale	263.283	314.486	-16,3

Fonte: SISCO - MLPS

I dati sembrano dunque testimoniare un deciso apprezzamento della domanda di lavoro per il nuovo contratto di lavoro a tempo determinato nel corso del 2014, anche a fronte di un contesto generale poco propizio alle assunzioni. Il focus sui dati mensili permette tra l'altro di osservare come un notevole impulso

al ricorso a tale tipologia contrattuale avvenga proprio in concomitanza con l'adozione del Decreto Legge 34 (20 marzo)⁷. Al mese di aprile, in cui il numero di attivazioni a tempo determinato supera di oltre 50 mila unità il dato del 2013, fanno seguito altri quattro mesi con incrementi tendenziali superiori alle 20 mila unità. La spinta si esaurisce solamente nel mese di ottobre, quando il numero di attivazioni risulta per la prima volta di poco inferiore a quelle dell'anno precedente, presumibilmente in attesa di nuove misure di sgravio per il 2015 contenute nel disegno di Legge di Stabilità già a disposizione dell'opinione pubblica. Tale ipotesi viene suffragata anche dalla marcata contrazione delle trasformazioni in lavoro a tempo indeterminato, per le quali i datori di lavoro hanno probabilmente atteso la nuova disciplina.

4.1.3 Qualità e caratteristiche della domanda di lavoro a tempo determinato nel 2014

L'adozione del DL 34/2014 solleva anche un'altra questione di interesse, ovvero l'impatto della nuova disciplina sulle strategie di reclutamento e utilizzo del contratto alla luce delle nuove potenzialità che esso offre alle imprese nella gestione delle risorse umane e nell'utilizzo più flessibile dell'input di lavoro. Guardando innanzitutto ai dati sulle proroghe, si può notare un effettivo impatto della nuova disciplina sulle caratteristiche dei contratti a tempo determinato.

Nel corso del 2014, il numero medio di proroghe per singolo contratto passa da 0,21 del 2013 a 0,29 del 2014, e si mantiene ben al di sopra dei valori medi del periodo 2012-2013 anche nei primi due trimestri del 2015. L'impatto risulta altrettanto evidente limitando l'attenzione ai contratti di durata prevista superiore ai tre mesi, per i quali il numero medio di proroghe passa da 0,27 nel 2013 a 0,35 nel 2014 (Tabella 6).

I dati a disposizione non permettono, invece, di trarre conclusioni circa l'impatto del Decreto Legge 34 sulla durata dei contratti a tempo determinato. Guardando alle attivazioni, non vi sono alterazioni significative nelle distribuzioni secondo la durata prevista. Ma è da sottolineare che l'ampliamento del numero delle proroghe ha consentito sin da subito un uso più flessibile dell'istituto. La quota di contratti a tempo determinato con durata prevista superiore ai 12 mesi rimane decisamente residuale anche nel 2014 (in calo all'1,4 % dall'1,6 % del 2013). Anche depurando le stime dai contratti di breve o brevissima durata – inferiore al mese - che rispondono a logiche fisiologicamente diverse da quelle sottostanti la stipula di contratti di più lunga durata, nel 2014 la quota dei contratti di durata prevista superiore all'anno non supera il 2,1 % (contro il 2,5 % dell'anno precedente) - Tabella 7.

⁷ Si ricorda che ai sensi dell'art. 77 della Costituzione, un decreto legge è immediatamente operativo e che le eventuali modifiche in sede di conversione diventano operative a far data dalla pubblicazione del nuovo testo in Gazzetta Ufficiale.

Tabella 6: Numero medio di proroghe per contratto di lavoro a tempo determinato, valori assoluti trimestrali (Gennaio 2012 - Settembre 2015)

Trimestre e Anno	Per contratti di durata prevista superiore ai 3 mesi	
	Totale	
I 2013	0,22	0,24
II 2013	0,22	0,28
III 2013	0,2	0,24
IV 2013	0,22	0,38
2013 Totale	0,21	0,27
I 2014	0,28	0,29
II 2014	0,33	0,39
III 2014	0,27	0,32
IV 2014	0,29	0,41
2014 Totale	0,29	0,35
I 2015	0,33	0,28
II 2015	0,3	0,3
III 2015	0,22	0,16
IV 2015	0,15	0,07
2015 Totale	0,25	0,23

Fonte: SISCO - MLPS

Tabella 7: Avviamenti a tempo determinato in base alla durata prevista, valori percentuali anni 2012-2015

Anno	Fino a 1 mese	Da 1 a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	Da 6 a 12 mesi	Maggiore di 1 anno	N.D.	Totale complessivo
2012	35,7	22,6	19,6	19,7	2,4	0,0	100,0
2013	35,4	23,1	20,0	19,8	1,6	0,0	100,0
2014	35,3	23,7	20,5	19,0	1,4	0,0	100,0
2015	36,9	24,7	20,0	16,7	1,7	0,0	100,0

Fonte: SISCO – MLPS

Per quanto attiene alle cessazioni, la quota dei contratti durati più di 12 mesi rimane costantemente al di sotto dei 3 punti percentuali lungo tutto l'arco del 2014 e nei primi mesi del 2015, senza evidenziare differenze significative nel *pattern* generale. Anche i "tassi di sopravvivenza"⁸ a distanza di 1,3, 6 e 12 mesi dei contratti a tempo determinato stipulati nel 2013 e nel 2014 sono sostanzialmente equivalenti (Tabella 9) ad evidenziare un comportamento apparentemente immutato dei datori di lavoro nei confronti di questo istituto.

⁸ I tassi di sopravvivenza sono calcolati come segue: fatto 100 il numero di contratti avviati nel corso dell'anno si detraggono ad ognuno degli istanti di tempo considerati la quota dei contratti cessati e trasformati fino a quel momento.

Tabella 8: Cessazioni di contratti a tempo determinato in base alla durata effettiva, valori percentuali anni 2012-2015

Anno	Fino a 1 mese	Da 1 a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	Da 6 a 12 mesi	Maggiore di 1 anno	Totale
2012	41,1	21,7	17,7	16,0	3,6	100,0
2013	40,4	21,9	18,4	16,5	2,8	100,0
2014	40,0	21,7	18,6	17,0	2,6	100,0
2015	40,7	21,9	18,0	16,5	2,9	100,0

Fonte: SISCO - MLPS

Tabella 9: Tassi di sopravvivenza a distanza di 1, 3, 6 e 12 mesi dei contratti a tempo determinato stipulati nel 2013 e nel 2014, valori percentuali

Anno	1 mese	3 mesi	6 mesi	12 mesi
2012	61,2	40,2	22,5	4,2
2013	61,7	40,5	22,2	3,9
2014	62,2	41,3	22,8	4,4

Fonte: SISCO - MLPS

Vi sono tuttavia due importanti *caveat* alle evidenze testé menzionate, soprattutto con riferimento alla distribuzione delle cessazioni per durata effettiva. Il primo è che alcuni contratti avviati nel 2014 potrebbero essere ancora attivi, determinando una lieve sottostima dei contratti di durata più lunga; il secondo *caveat*, invece, attiene all'intervento legislativo del Governo successivo al Decreto 34. Nella sostanza, l'intervenuta incentivazione dei contratti a tempo indeterminato prevista nella Legge di Stabilità 2015 (Legge 190/2014) e l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (adottato in Consiglio dei Ministri già a Dicembre 2014), hanno mutato in misura significativa il quadro delle convenienze relative dei diversi contratti di lavoro.

In particolare, il combinato disposto delle misure ha sensibilmente incrementato la convenienza a trasformare o chiudere anzitempo contratti di lavoro a tempo determinato per poter accedere ai nuovi benefici⁹. Tale ipotesi è ben supportata dall'evidenza empirica che ha visto una contrazione delle trasformazioni in contratti a tempo indeterminato negli ultimi mesi del 2014 – con una variazione complessiva anno su anno pari a -16,3 % -, seguita da un'accelerazione delle trasformazioni a partire da

⁹ Anche lo stesso lavoratore potrebbe essere stato "incentivato" alle dimissioni premature, nella prospettiva di poter accedere a contratti maggiormente favorevoli. Altro effetto dell'annuncio di incentivi economici per il 2015 sembra, inoltre, essere stato quello di rimandare al 2015 le trasformazioni di lavoro a tempo determinato in lavoro permanente. Come visto sopra, infatti, nel consolidato del 2014, il numero di trasformazioni cala su base annua del 18,5 % rispetto all'anno precedente.

febbraio 2015¹⁰ e che ha visto la maggior parte delle trasformazioni concretizzarsi a ridosso dei primi e, soprattutto, degli ultimi mesi dell'anno – cfr. Tabella 10.

Tabella 10: Trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, serie mensile 2013-2015 (valori assoluti e variazioni tendenziali)

Mese	2013		2014		2015	
	Val. ass.	Var. tend.	Val. ass.	Var. tend.	Val. ass.	Var. tend.
Gennaio	30.631	-0,5	23.029	-24,8	18.358	-20,3
Febbraio	22.111	-9,6	19.211	-13,1	23.847	24,1
Marzo	28.941	-3,9	22.134	-23,5	40.287	82,0
Aprile	23.139	-15,8	19.171	-17,1	36.045	88,0
Maggio	22.292	-10,9	20.553	-7,8	30.114	46,5
Giugno	27.446	-9,5	27.249	-0,7	34.924	28,2
Luglio	22.018	-21,4	21.446	-2,6	27.505	28,3
Agosto	17.427	-30,9	17.104	-1,9	21.904	28,1
Settembre	30.179	-21,4	26.594	-11,9	36.944	38,9
Ottobre	24.655	-37,8	18.772	-23,9	36.229	93,0
Novembre	19.362	-32,4	14.450	-25,4	49.520	242,7
Dicembre	46.285	-19,7	33.570	-27,5	132.517	294,7
Totale	314.486	-18,5	263.283	-16,3	488.194	85,4

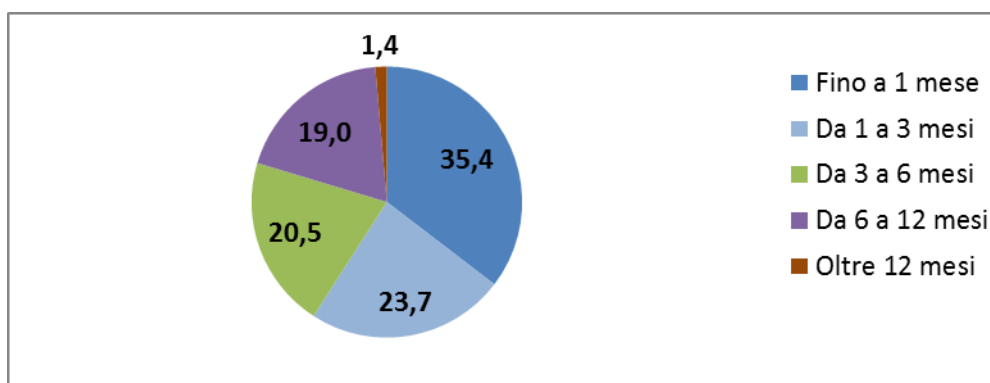
Fonte: MLPS - SISCO

4.2 Le caratteristiche dei rapporti di lavoro a tempo determinato di brevissima durata

In questo paragrafo tratteremo il tema dei rapporti di lavoro a tempo determinato di breve durata attraverso i dati del Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, limitando di conseguenza il campo di osservazione al settore privato con esclusione del lavoro domestico. Giova subito rilevare come al momento della stipula del contratto, i rapporti di lavoro a tempo determinato mostrano una decisa eterogeneità in termini di durata prevista. La distribuzione, peraltro, non ha subito significative alterazioni nel corso del recente passato; pertanto faremo qui riferimento, a titolo esemplificativo, ai dati per l'annualità 2015. In tale periodo, le attivazioni a tempo determinato registrate dal sistema delle Comunicazioni Obbligatorie sono state 5.452.965, di cui quasi il 60% ha una durata prevista inferiore ai 3 mesi. In particolare i rapporti attivati con durata fino a 1 mese costituiscono oltre il 35% delle attivazioni (2.010.086) e quelli con durata tra 1 e 3 mesi pesano per poco meno del 24 % del totale (1.349.285) – cfr. Figura 4.

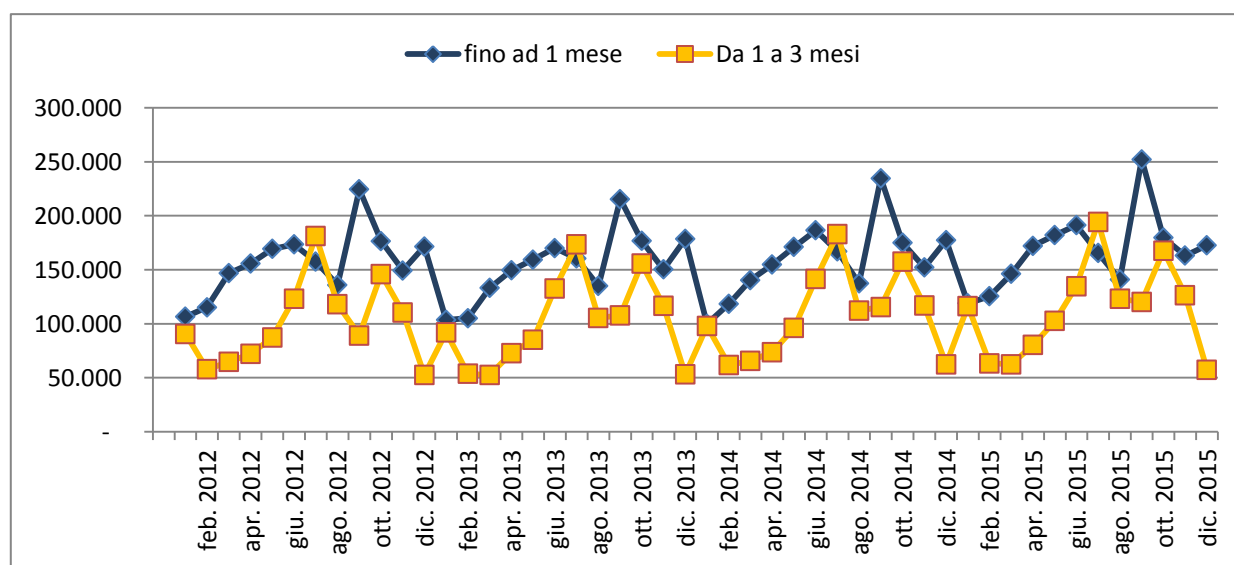
¹⁰ Dopo la pubblicazione della circolare esplicativa INPS del 29 gennaio sulle procedure per la fruizione dei benefici contributivi.

Figura 4: Attivazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato per durata prevista. Anno 2015 (valori percentuali)



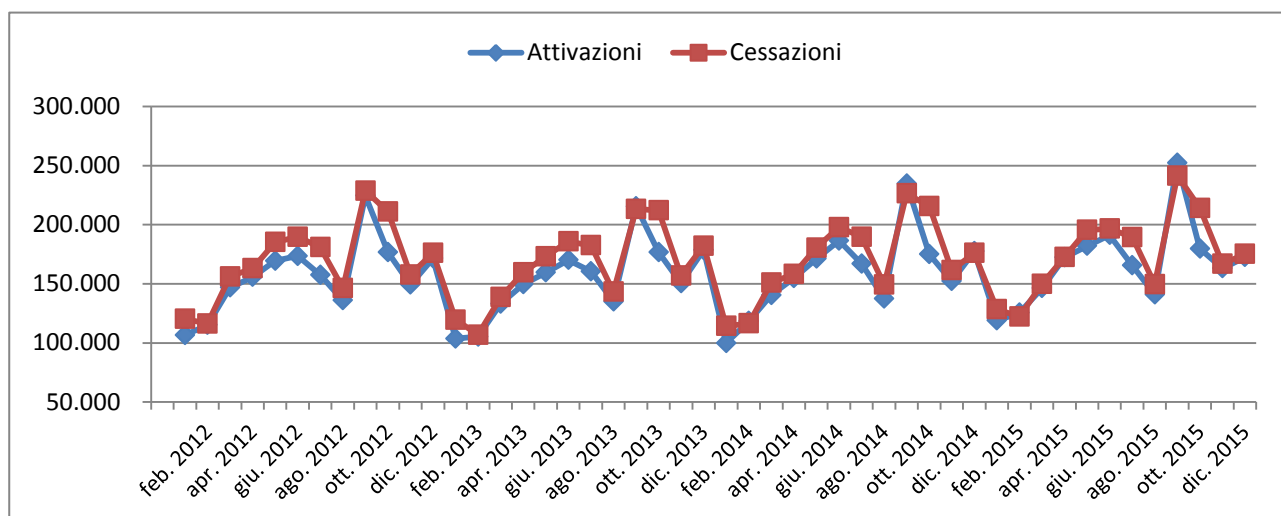
Al fine di esplorare quale sia la *ratio* sottostante le scelte imprenditoriali nella stipula di una mole così consistente di contratti di breve durata abbiamo condotto un'analisi approfondita delle attivazioni a tempo determinato con durata inferiore a tre mesi, utilizzando il sistema informativo statistico delle Comunicazioni obbligatorie (SISCO). Sono state in particolare analizzate le caratteristiche dei rapporti di lavoro e dei lavoratori coinvolti, nonché i settori che maggiormente fanno ricorso a tale peculiare tipologia contrattuale. Innanzitutto, guardando alla serie delle attivazioni degli ultimi tre anni (Figura 5) si osserva una lieve tendenza all'incremento nel ricorso ai contratti di breve durata, in particolare nel corso del 2014.

Figura 5: Attivazioni mensili di rapporti di lavoro tempo determinato con durata prevista fino a 1 mese e compresa tra > 1 e 3 mesi. Gen. 2012-Dic. 2015 (valori assoluti)



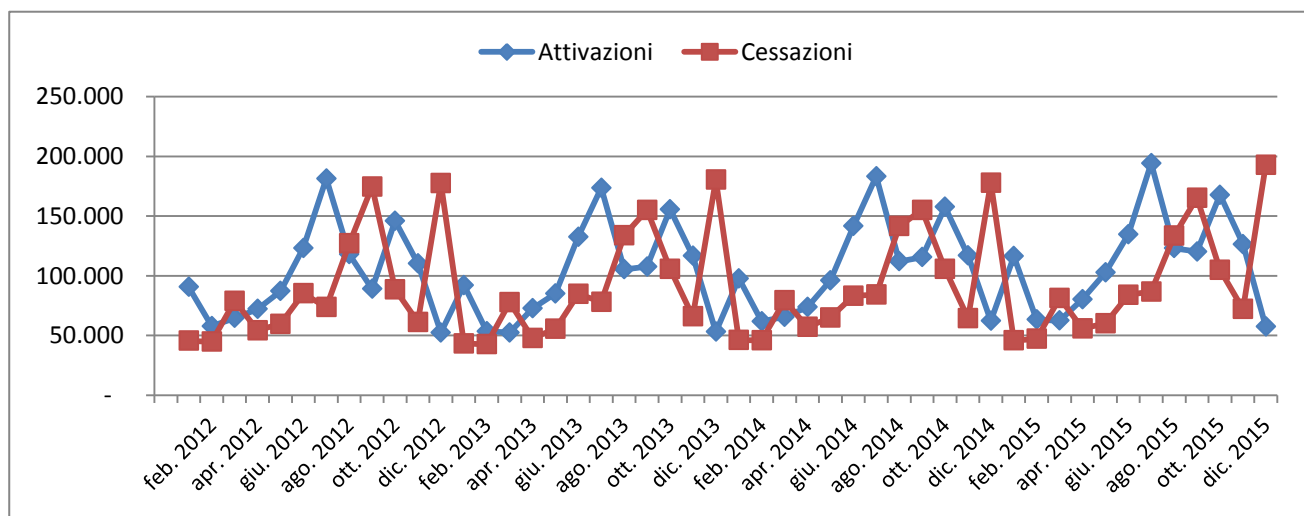
Mettendo a confronto i dati mensili delle attivazioni e cessazioni dei rapporti a tempo determinato fino a 1 mese si evidenzia una quasi totale sovrapposizione tra attivazioni e cessazioni -Figura 6.

Figura 6: Attivazioni e cessazioni di rapporti a tempo determinato con durata prevista fino a 1 mese. Gennaio 2012- dicembre 2015. Valori assoluti



La stessa analisi per i rapporti di lavoro di con durata compresa tra 1 e 3 mesi mostra, ovviamente, il ritardo temporale con cui si concludono congiunturalmente i rapporti di lavoro -Figura 7.

Figura 7: Attivazioni e cessazioni di rapporti a tempo determinato con durata prevista compresa tra 1 e 3 mesi. Gennaio 2012 - dicembre 2015. Valori assoluti



Passando all'analisi dei lavoratori interessati da contrattualizzazioni di breve durata, il numero medio di contratti trimestrali per lavoratore (ottenuto rapportando il numero di attivazioni al numero di individui coinvolti) è pari a 2,7 nel 2014 e 2,6 nel 2015 per i rapporti di lavoro di durata fino a 1 mese e di 1,2 per i rapporti di durata compresa tra 1 e 3 mesi.

Guardando alle composizioni per genere, si osserva come il 65 % dei lavoratori coinvolti da almeno un'attivazione inferiore ad un mese è donna, percentuale che sale al 68 % per i rapporti con durata prevista tra 1 e 3 mesi. Per quanto attiene invece alle classi di età, il 46,3 % dei rapporti attivati con durata fino a 1 mese riguarda lavoratori in età compresa tra i 35 e i 54 anni, il 27,1 % individui nella fascia di età 25-34 anni e il 15,8 % i giovani di età inferiore ai 25 anni. Tali percentuali rimangono sostanzialmente immutate guardando ai rapporti di durata compresa tra 1 e 3 mesi: la quota di contratti stipulati da lavoratori 35-54enni è pari al 45,3 %, quella dei c.d. giovani adulti (25-34 anni) è pari 26,8 %, quella degli under-25 al 17,4%. In entrambe i casi agli over 55 è destinato poco più del 10 % dei rapporti attivati.

Tabella 11: Attivazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato e lavoratori attivati per durata prevista e genere. 2014 - 2015. Valori assoluti

	Fino a 1 mese			Da 1 a 3 mesi		
	Rapporti di lavoro attivati	Lavoratori attivati	n. medio attivazioni	Rapporti di lavoro attivati	Lavoratori attivati	n. medio attivazioni
I2014	360.350	167.053	2,2	229.766	217.557	1,1
II2014	514.925	234.533	2,2	316.373	296.334	1,1
III2014	542.246	283.152	1,9	417.483	389.249	1,1
IV2014	507.068	251.849	2	343.028	323.988	1,1
TOTALE 2014	1.924.589	725.271	2,7	1.306.650	1.052.092	1,2
I2015	390.580	183.446	2,1	242.189	234.884	1
II2015	545.515	247.924	2,2	317.786	304.423	1
III2015	558.601	297.663	1,9	437.665	416.556	1,1
IV2015	515.390	266.676	1,9	351.645	338.967	1
TOTALE 2015	2.010.086	775.431	2,6	1.349.285	1.114.428	1,2

Fonte: MLPS, SISCO

Per i rapporti attivati fino a 1 mese la distribuzione per macro-area (Figura 8) evidenzia una prevalenza nel ricorso a tale contratto nelle regioni del Sud e delle Isole (36 % rispetto al totale nazionale). Per quanto riguarda quelli di durata compresa tra 1 e 3 mesi, invece, le regioni del Mezzogiorno assorbono oltre il 45 % dei rapporti attivati, seguite da quelle del Nord con il 38 %; mentre nel Centro vengono attivati solo il 16 % dei contratti.

Rispetto ai settori di attività economica, le attivazioni fino a un mese sono concentrate nel macro comparto "Altri servizi" – oltre 1,4 milioni di attivazioni annue corrispondente ad oltre il 75 % del totale (cfr. Tabella 12). Invece le attivazioni di durata compresa tra 1 e 3 mesi si distribuiscono in maniera più eterogenea tra i settori economici, con una predominanza del settore dei Servizi (45 %), seguito dall'Agricoltura (34 %) e dall'industria in senso stretto (11,7 %).

Figura 8: Attivazioni di Rapporti a tempo determinato per durata prevista e ripartizione geografica. 2012-2015

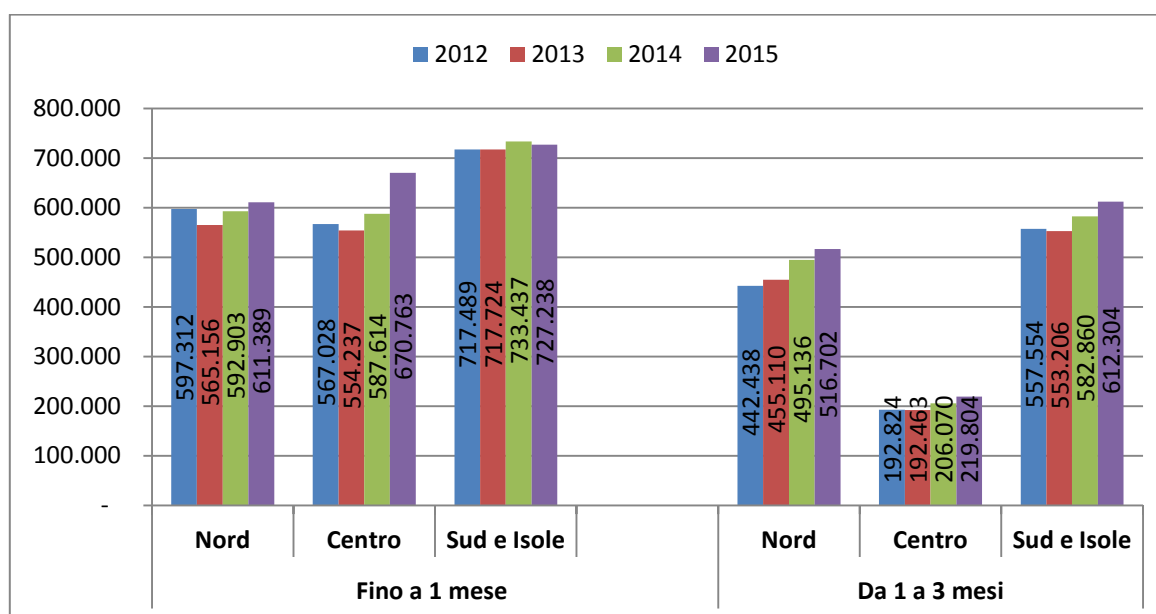


Tabella 12: Attivazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato per durata prevista e settore di attività economica. 2014-2015. Valori assoluti

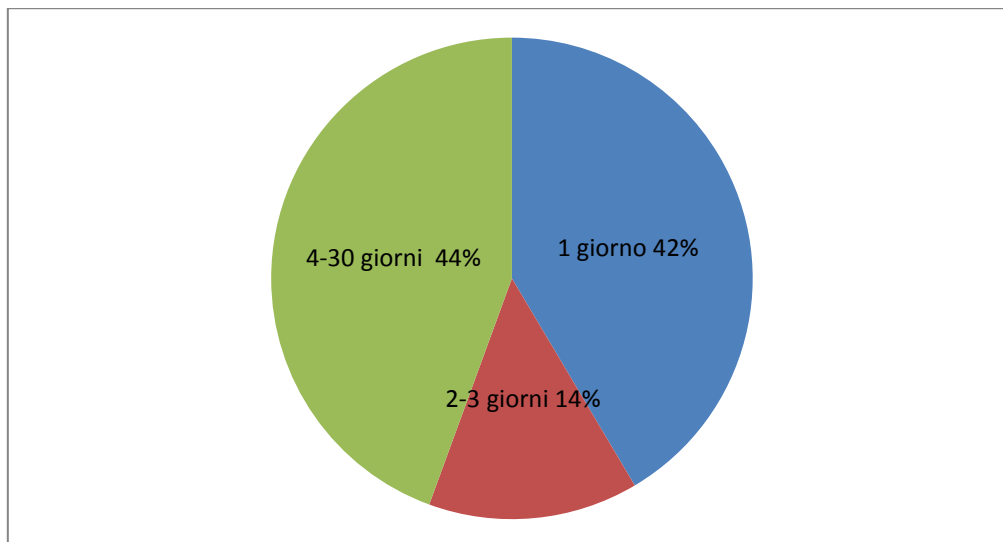
Anni	Agricoltura	Industria			Servizi			Totale
		Industria in senso stretto	Costruzioni	Totale	Commercio e riparazioni	Altri servizi	Totale	
<i>Meno di 1 mese</i>								
2014	287.565	78.128	88.633	166.761	51.552	1.408.904	1.460.456	1.914.782
2015	325.828	81.582	96.000	177.582	51.468	1.455.208	1.506.676	2.010.086
<i>Tra 1 e 3 mesi</i>								
2014	436.733	150.877	118.243	269.120	105.101	473.515	578.616	1.284.469
2015	461.573	157.467	112.358	269.825	111.681	506.206	617.887	1.349.285

Fonte: MLPS, SISCO

Entrando nel dettaglio del settore economico "Altri Servizi" (composto da numerose voci quali alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni, ecc.), è nella la voce "Altri servizi sociali e personali" che si registra oltre al 30 % dei rapporti attivati di durata inferiore a 1 mese. Tra le molteplici sotto voci in cui si articola "Altri servizi sociali e personali" si evidenziano le "Attività di produzioni cinematografiche, video e televisive" e le "Altre attività di intrattenimento e divertimento" che registrano circa 400.000 attivazioni nell'anno 2015 con un aumento di circa il 37 % rispetto all'anno precedente. Si tratta per oltre l'87 % dei casi di attivazioni di tempi determinati di 1 e 2-3 giorni, facendo il rapporto tra attivazioni e lavoratori attivati si ottiene un numero medio annuo di attivazioni per lavoratore superiore a 4,45 nel 2014 e 4,96 nel 2015.

Appare utile sottolineare che, in generale, nell'ambito dei rapporti a termine di durata fino a 1 mese, pari a 2.010.086 attivazioni nel 2015, quelli di un solo giorno costituiscono il 42 % e quelli di 2-3 giorni il 14 %. Questo risultato, pressoché costante nel corso degli ultimi anni, evidenzia specifiche necessità del mercato che spingono datori di lavoro e lavoratori a contratti di così breve durata - vedi Figura 9.

Figura 9: Composizione dei rapporti a tempo determinato di durata prevista fino a 1 mese. 2015



I rapporti di lavoro a tempo determinato, oltre che per la naturale scadenza al termine previsto al momento dell'attivazione, possono terminare per una serie di altri motivi oppure essere trasformati in contratti a tempo indeterminato. La durata effettiva differisce da quella prevista per effetto di chiusura anticipata del rapporto, di proroghe o trasformazioni del contratto iniziale. In realtà, sui contratti di brevissima durata le trasformazioni sono una quota irrisoria: nell'ultimo anno, però, pur rimanendo ancora di carattere residuale questo fenomeno è raddoppiato. In particolare, la quota di trasformazioni dei rapporti a tempo determinato fino a un mese passa dallo 0,5% del 2014 all'1 % del 2015; per i rapporti a termine di durata compresa tra 1 e 3 mesi la quota di trasformazioni a tempo indeterminato sale dal 2 % del 2014 al 4,5 % dell'ultimo anno.

Le cessazioni dei rapporti a termine fino a 1 mese sono state 2.113.967 nel 2015 (Tabella 13), con un lieve aumento rispetto all'anno precedente. La dinamica temporale mostra, inoltre, una contrazione delle cessazioni nel primo trimestre dell'anno. Nel 2015 l'84 % dei rapporti termina alla scadenza prevista (valore che sale all'86 % per le lavoratrici donne), il 3,5 % per cause promosse dal datore di lavoro e il 3,8 % per richiesta del lavoratore, mentre l'8,7 % è dovuto ad altre cause. Ovviamente, i rapporti a tempo determinato da 1 a 3 giorni terminano nella quasi totalità dei casi nel termine previsto.

Tabella 13: Cessazioni di rapporti a tempo determinato fino a 1 mese per motivo della cessazione. 2014-2015 Valori assoluti

Anni	Al termine previsto	Promossa dal datore di lavoro	Richiesta dal lavoratore	Altre cause	Totale
I2014	330.814	14.179	13.772	25.235	384.000
II2014	458.665	21.240	22.041	37.368	539.314
III2014	457.947	22.903	21.733	66.380	568.963
IV2014	473.999	16.712	16.511	48.779	556.001
2014	1.721.425	75.034	74.057	177.762	2.048.278
I2015	352.749	12.569	14.490	23.534	403.342
II2015	480.173	21.496	23.610	42.328	567.607
III2015	468.434	22.936	23.957	68.727	584.054
IV2015	475.173	16.608	18.162	49.021	558.964
2015	1.776.529	73.609	80.219	183.610	2.113.967

Fonte: MLPS, SISCO

4.3 Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e la disciplina organica dei contratti

Il Decreto Legge 34/2014 ha rappresentato il primo intervento del più articolato piano di riforma e riorganizzazione complessiva del mercato del lavoro, il cui disegno trova la prima sistematizzazione nel disegno di legge presentato in Consiglio dei Ministri contestualmente all'approvazione del medesimo provvedimento¹¹. La Legge Delega sarà poi approvata in via definitiva il 10 dicembre 2014, seguita dalla Legge di Stabilità 2015 del 23 dicembre – recante le misure di sgravio contributivo e di vantaggio fiscale sui contratti a tempo indeterminato - e dall'adozione in Consiglio dei Ministri il 24 dicembre dello schema di decreto legislativo in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti che entrerà in vigore, dopo la definitiva approvazione, il 7 marzo 2015 (D. Lgs. 23/2015). Il 20 febbraio 2015, inoltre, il Consiglio dei Ministri adotta lo schema di decreto legislativo sulla revisione delle tipologie contrattuali, che troverà la sua piena attuazione a partire da luglio 2015 (D. Lgs. 81/2015). Giova peraltro ricordare come una analisi degli effetti della disciplina non può non tenere conto, in alcune circostanze, della data di pubblicazione delle circolari esplicative dell'INPS, contenenti le istruzioni per l'attivazione di nuovi contratti o l'interpretazione di alcuni passaggi normativi. Nei paragrafi a seguire dunque, verrà data evidenza alle principali trasformazioni intervenute nei flussi di ingresso e uscita dal mercato del lavoro, tenendo in considerazione l'obiettivo del Governo di incrementare la stabilità dell'occupazione e la sicurezza nel

¹¹ Nel Consiglio dei Ministri del 12 marzo 2014 viene infatti presentato un "un disegno di legge delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, di semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di lavoro, di riordino delle forme contrattuali e di miglioramento della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita", ovvero la c.d. Legge Delega del Jobs Act che sarà approvata dal Parlamento il 10 dicembre del 2014.

mercato del lavoro. Si valuterà infine, in base alle evidenze disponibili, l'impatto della nuova disciplina sulla dinamica dei licenziamenti individuali.

4.3.1 La variazione degli occupati nel 2015: avviamenti, cessazioni, trasformazioni e saldi

Nonostante l'eterogeneità delle fonti a disposizione e la loro differente copertura, le fonti informative sul mercato del lavoro italiano consentono di tracciare un quadro abbastanza esauriente delle variazioni occupazionali intervenute nel corso del 2015. La fonte ISTAT, che ha l'indubbio pregio di includere nel campo di osservazione l'universo dei lavoratori residenti in Italia, sconta da una parte la sua natura campionaria e dall'altra la lentezza nel catturare alcuni fenomeni peculiari¹².

Tramite i dati diffusi dall'INPS è possibile ricostruire l'evoluzione dell'universo dei lavoratori dipendenti del settore privato, con l'esclusione del lavoro agricolo e di quello domestico, e quello dei lavoratori degli Enti Pubblici economici. I dati derivanti dal Sistema delle comunicazioni obbligatorie (SISCO) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali utilizzati nel presente report di monitoraggio si riferiscono al solo modello UNILAV, e non ricomprendono quindi il lavoro in somministrazione le cui comunicazioni viaggiano attraverso il modello UNISOMM. Inoltre, si è preferito depurare anche in questo caso le grandezze esaminate dal dato riferito al lavoro domestico e a quello della Pubblica Amministrazione. Tuttavia, la fonte SISCO ha il pregio di tenere in considerazione anche le informazioni riferite ad avviamenti e cessazioni di collaborazioni coordinate e continuative, nonché di quelle riferite a esperienze di tirocinio extra-curricolare, anche se tale forma di esperienza non rientra propriamente nell'alveo dell'occupazione.

Dopo l'aggiornamento del dato effettuato nel maggio del 2016, l'INPS ha diffuso una quantificazione più precisa dell'evoluzione del lavoro dipendente rientrante nel campo di osservazione UNIEMENS. La revisione del dato ha consentito di fissare in 614 mila e 953 le posizioni di lavoro dipendenti addizionali generate dal mercato del lavoro italiano nel 2015 – cfr. Tabella 14. Il numero di tale variazione coincide con quello dei lavoratori addizionali al netto di marginali doppie posizioni (es. un lavoratore con due lavori part-time, almeno uno dei quali acceso durante l'anno, e ancora in essere a fine 2015). Il confronto con il saldo 2014 (-46.400) evidenzia la forte discontinuità del 2015 rispetto allo scenario precedente.

Il contratto a tempo indeterminato si giova delle misure del *Jobs Act* facendo registrare un saldo positivo di 916.811 posizioni lavorative; mentre dai dati INPS emerge l'evidente contrazione delle posizioni di lavoro a tempo determinato (-253.158), frutto di un notevole incremento delle trasformazioni in contratti permanenti effettuate durante il 2015. Infine, il numero di contratti di apprendistato nel corso del 2015 diminuisce di circa 49 mila unità. D'altro canto, i benefici economici impliciti nelle assunzioni a tempo indeterminato per il 2015 erano effettivamente tali da più che compensare quelli previsti per

¹² Prendiamo il caso ad esempio del notevole incremento delle assunzioni a tempo indeterminato di dicembre 2015 (il 16,1 % del totale degli avviamenti nell'anno). Nel migliore dei casi, il "peso" del mese di dicembre sulla media trimestrale è di un terzo e il dato mensile è sostanzialmente non distorto. Ma se le assunzioni, come presumibile, si sono concentrate nella seconda parte del mese, l'indagine Istat, sia mensile che trimestrale, coglierà solo una parte marginale di tale incremento.

l'apprendistato, e, a meno della mancanza dei requisiti soggettivi per la percezione dello sgravio, un datore di lavoro – anche in presenza di individui da formare – avrà naturalmente optato per un contratto stabile¹³.

Tabella 14: Assunzioni, trasformazioni, cessazioni e variazioni nette delle posizioni di lavoro dipendente (universo di osservazione INPS) per tipologia contrattuale

		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Totale subordinato INPS
Assunzioni (a)	2014	1.273.668	3.368.621	231.318	4.873.607
	2015	2.023.482	3.452.766	179.532	5.655.780
Trasformazioni (b)	2014	400.942	-331.396	-69.546	
	2015	659.873	-574.646	-85.227	
Cessazioni (c)	2014	1.724.697	3.040.284	155.026	4.290.007
	2015	1.766.544	3.131.278	143.005	5.040.827
Saldo (a+b-c)	2014	-50.087	-3.059	6.746	-46.400
	2015	916.811	-253.158	-48.700	614.953

Fonte: INPS

Il confronto dei dati diffusi dall'INPS con i dati derivati dalle Comunicazioni Obbligatorie (Tabella 15) offre interessanti spunti anche in chiave metodologica. Detto che alcune discrasie possono effettivamente essere imputate ai diversi universi di riferimento, emerge comunque una sostanziale sintonia in termini di saldi. Infatti, il dato SISCO dà conto di una variazione delle posizioni di lavoro dipendente pari a 589.321 unità nel 2015, con uno scostamento dal dato INPS di circa 25.000 unità. Il saldo netto delle collaborazioni nel 2015 è invece pari a -168.845, frutto in particolare della già evidenziata contrazione degli avviamenti nel secondo semestre dell'anno. Nel complesso dunque, la variazione complessiva osservata dalle Comunicazioni Obbligatorie nel 2015 è pari a quasi 420 mila posizioni di lavoro addizionali.

Trasformare tale grandezza in un numero di lavoratori non è semplice. Abbiamo già osservato come per il lavoro alle dipendenze, fatte salve marginali sovrapposizioni, la variazione delle posizioni lavorative subordinate corrisponde a grandi linee con il numero di lavoratori. Per quanto riguarda i contratti di collaborazione, invece, si deve tenere conto del fatto che un individuo può svolgere la sua attività presso più di un committente. Pertanto la variazione netta osservata (-168.714) è verosimilmente una stima per eccesso del numero di collaboratori che hanno cessato un'attività quest'anno.

Infine nel sommare i due saldi occorre tenere presente che alcuni individui possono detenere al contempo una posizione di lavoro dipendente e una o più posizioni come collaboratore. Pertanto, ad esempio, un individuo che ha terminato una collaborazione può aver mantenuto o trovato un lavoro alle dipendenze. In altre parole, la mera somma aritmetica dei due saldi, pari a 420.476 lavoratori addizionali non può che essere una stima *per difetto*.

¹³ Sarà interessante seguire la dinamica del 2016 sia in ragione del diverso regime di decontribuzione che delle novità introdotte al contratto di apprendistato con il *Jobs Act*.

Tabella 15: Avviamenti, trasformazioni, cessazioni e variazioni nette delle posizioni lavorative (universo di osservazione SISCO*) per tipologia contrattuale

		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Altro	Totale lavoro dipendente*	Contratti di collaborazione	Totale posizioni CO*
Avviamenti (a)	2014	1.269.822	5.421.876	255.960	557.717	7.505.375	626.454	8.131.829
	2015	1.973.991	5.461.052	204.885	552.933	8.192.861	423.103	8.615.964
Trasformazioni (b)	2014	337.316	-263.283	-74.033	0	0	0	0
	2015	578.549	-488.194	-90.355	0	0	0	0
Cessazioni (c)	2014	1.690.650	5.089.629	178.075	575.697	7.534.051	622.608	8.156.659
	2015	1.719.537	5.147.715	163.849	572.439	7.603.540	591.948	8.195.488
Saldo (a+b-c)	2014	-83.512	68.964	3.852	-17.980	-28.676	3.846	-24.830
	2015	833.003	-174.857	-49.319	-19.506	589.321	-168.845	420.476

Fonte: SISCO - MLPS

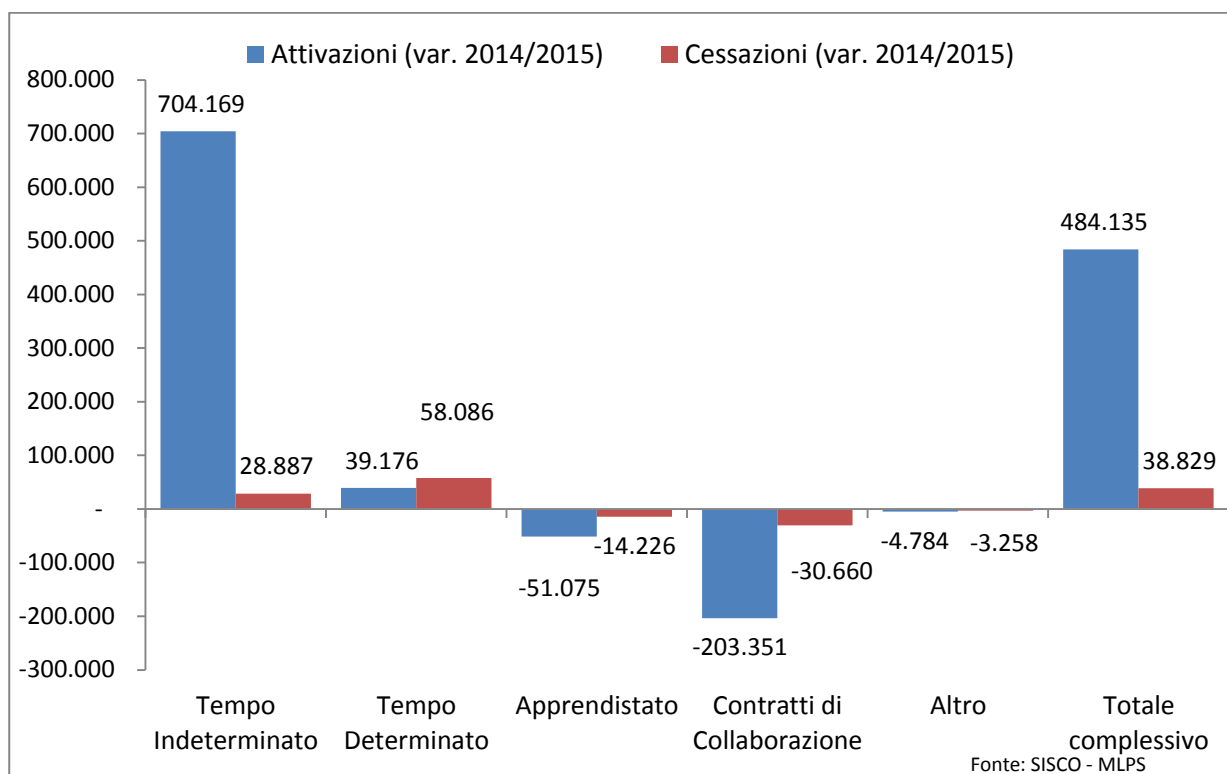
4.4 Evoluzione e struttura del reclutamento nel 2015

4.4.1 Il quadro generale

Abbiamo già evidenziato come gli ultimi mesi del 2014 siano stati verosimilmente caratterizzati dall'attesa introduzione di agevolazioni fiscali e contributive sull'accensione di nuovi contratti nel 2015 e di significative novità in tema di contratto a tempo indeterminato. In tal senso, sin dal mese di gennaio, il 2015 si caratterizza come un anno di forte discontinuità rispetto agli anni precedenti sia in termini di flussi in ingresso sia di saldi.

In base ai dati del Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, innanzitutto, il numero complessivo di attivazioni nel settore privato – ad esclusione del lavoro domestico e del lavoro in somministrazione – cresce su base annua di 484.135 unità (+6,0 %), a fronte di un modesto incremento del numero delle cessazioni (+ 38.829). Nel 2015, il numero di attivazioni a tempo indeterminato cresce rispetto al 2014 di 704.169 unità (+55,5 %), mentre il numero di cessazioni cresce di 28.887 unità. Cresce lievemente anche il numero delle attivazioni a tempo determinato (+39.176), ma in misura inferiore all'incremento delle cessazioni (+58.086). Per tutte le altre tipologie contrattuali si è assistito nel 2015 ad un calo del numero di attivazioni (203.351 in meno tramite contratti di collaborazione) accompagnato da modeste variazioni (negative) del numero di cessazioni - Figura 10.

Figura 10: Attivazioni e cessazioni per tipologia di contratto – variazioni assolute tra il 2014 e il 2015



Insomma, la distribuzione delle attivazioni nel 2015 si sposta decisamente in favore del contratto a tempo indeterminato, pur rimanendo il contratto a tempo determinato fisiologicamente il più utilizzato, anche per via della presenza di lavorazioni e occupazioni strettamente legate ad esigenze di breve o brevissima durata¹⁴. Infatti, la quota di attivazioni raggiunta nel 2015 dai contratti a tempo indeterminato (22,8 %) supera di 7,2 punti quella registrata nel 2014 e di 6,7 punti quella registrata nel 2013. Contestualmente, pertanto, si riduce del 3,2 % la quota di avviamenti tramite contratti a tempo determinato, in particolare dei contratti di durata più lunga (superiori al mese) a suggerire l'esistenza di un effetto "sostituzione" nelle scelte imprenditoriali. Sensibile anche la riduzione dell'incidenza dei contratti di collaborazione tra i nuovi avviamenti del 2015: in un anno scende infatti dal 7,7 % al 4,9 % (Figura 11). Questa evidente traslazione della domanda di lavoro ha interessato anche le coorti giovanili, con effetti indubbiamente benefici circa la riduzione della segmentazione del mercato del lavoro. La quota dei soli avviamenti a tempo indeterminato¹⁵ sul totale delle attivazioni nel corso dell'anno sale infatti dal 9,4 % al 17,0 % tra gli under 25 (Figura 12) e dal 15,8 % al 24,3 % nella classe di età 25-34 (Figura 13). Anche tra i giovani diminuiscono sensibilmente le collaborazioni, passate dal 7,2 % al 5,0 % delle attivazioni totali tra gli under 25 e dal 9,1 %

¹⁴ Come visto nella sezione precedente, oltre il 35 % dei contratti a tempo determinato avviati in un anno hanno una durata prevista inferiore al mese solare, circa il 60 % inferiore ai 3 mesi.

¹⁵ Va infatti tenuto presente che i rapporti a tempo indeterminato possono anche scaturire da trasformazioni di contratti a termine e di apprendistato.

al 5,8 % tra i 25-34enni. Significative appaiono anche le riduzioni delle quote dei tempi determinati “lunghi” sia tra i giovanissimi che tra i giovani adulti.

Figura 11: Attivazioni per tipologia contrattuale, anni 2013, 2014 e 2015 (composizione percentuale)

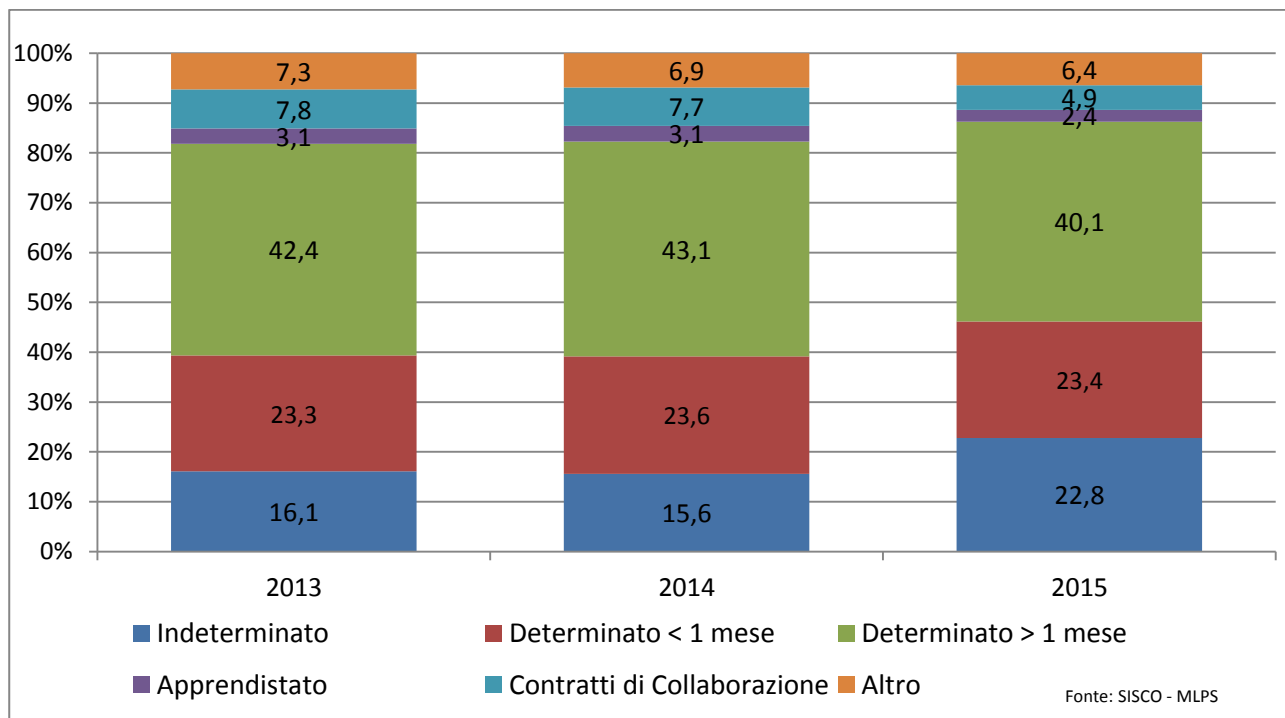


Figura 12: Attivazioni per tipologia contrattuale per i giovani fino a 25 anni, (2013, 2014 e 2015 - composizione percentuale)

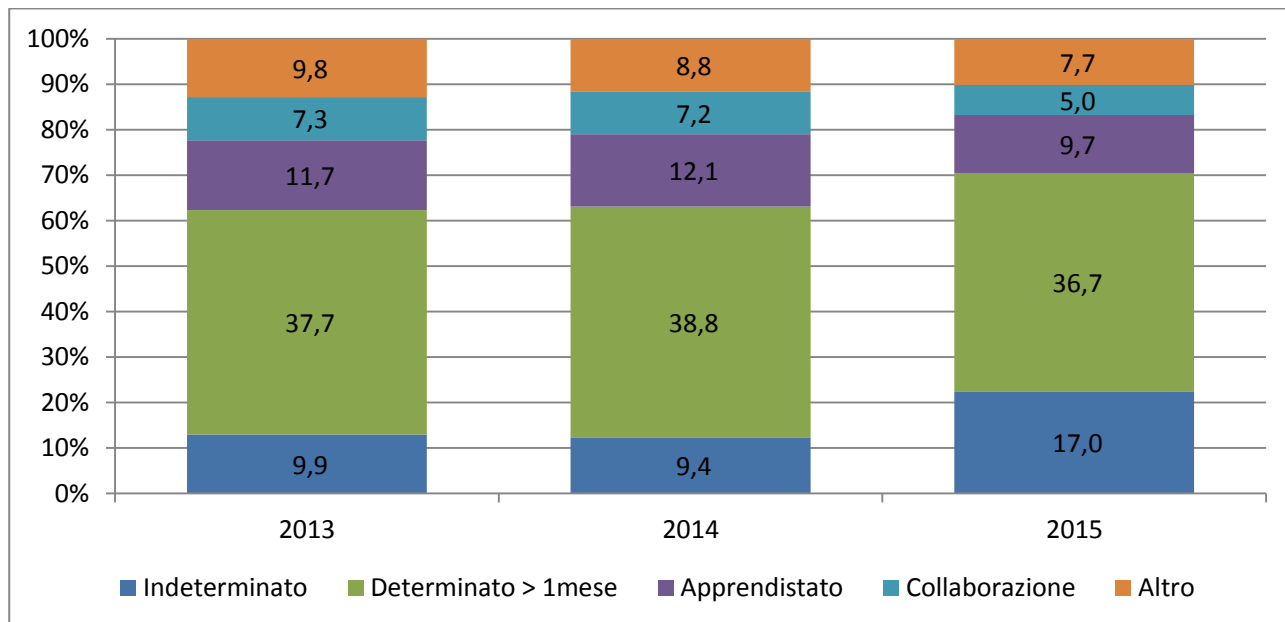
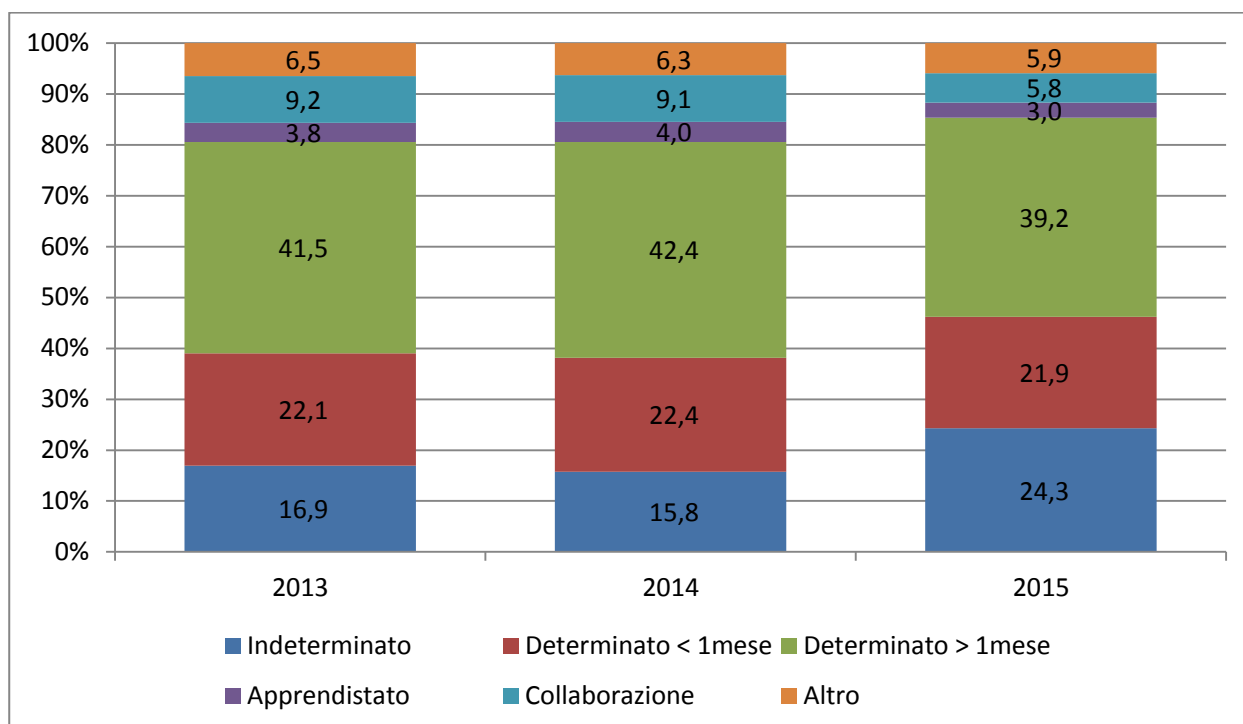


Figura 13: Attivazioni per tipologia contrattuale per i giovani in età 25-34 anni, (2013, 2014 e 2015 - composizione percentuale)



Le modifiche nella composizione dei flussi hanno riguardato in egual misura uomini e donne. Tra queste ultime, in particolare, buona parte dei 7,7 punti aggiuntivi nella quota di ingressi tramite contratto a tempo indeterminato (21,1 % nel 2015) viene spiegato dalla riduzione del peso delle collaborazioni, passate dal 10,6 % al 7,2 % del totale nel corso dell'ultimo anno. Anche tra gli uomini si registra un incremento generalizzato di circa sette punti dell'incidenza del contratto a tempo indeterminato sulle attivazioni (che passa dal 17,2 % al 24,0 %), controbilanciato in questo caso da una proporzionale riduzione di tutte le altre tipologie contrattuali (Figura 15).

Infine, nell'analizzare la composizione delle attivazioni per area geografica si notano alcuni interessanti elementi congiunturali e strutturali. Innanzitutto, la quota di attivazioni tramite il lavoro a tempo indeterminato cresce in tutte le aree geografiche, ma, in proporzione, meno al Sud. L'incremento è infatti maggiore di nove punti al Nord, di circa 8 punti al Centro e di 4,3 punti nel Mezzogiorno. In termini strutturali balza agli occhi la differente composizione degli avviamenti a tempo determinato nelle diverse aree del paese: nel Nord e nel Mezzogiorno la quota di avviamenti tramite contratti "lunghi" supera il 40 % nel Centro Italia invece vi è una forte domanda di lavoro per prestazioni temporanee di brevissima durata (33,3 % degli avviamenti) – cfr. Figura 16, Figura 17 e Figura 18.

Figura 14: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, donne - composizione percentuale

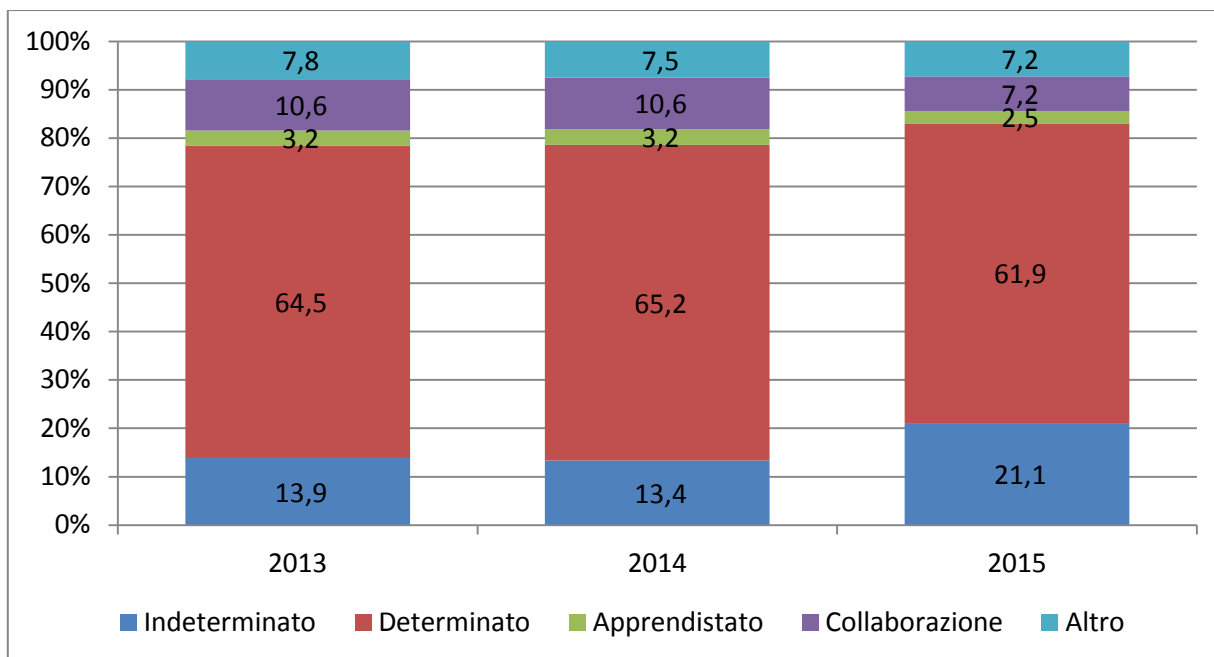


Figura 15: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, uomini - composizione percentuale

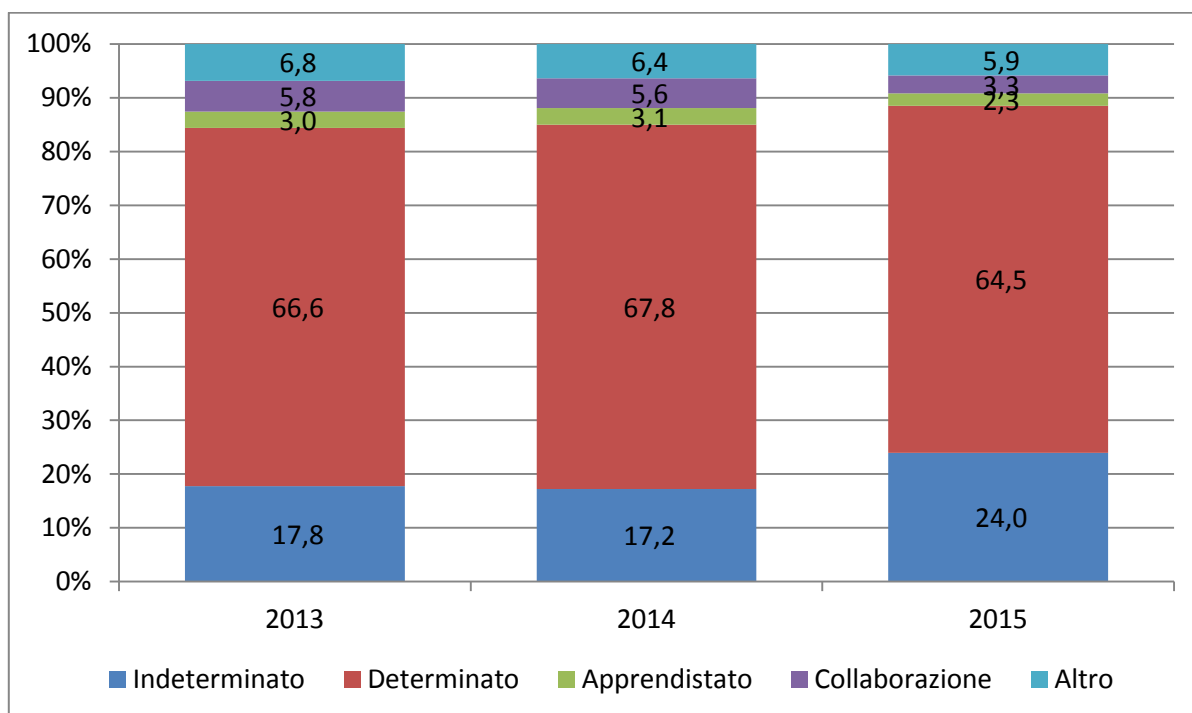


Figura 16: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, Nord Italia - composizione percentuale

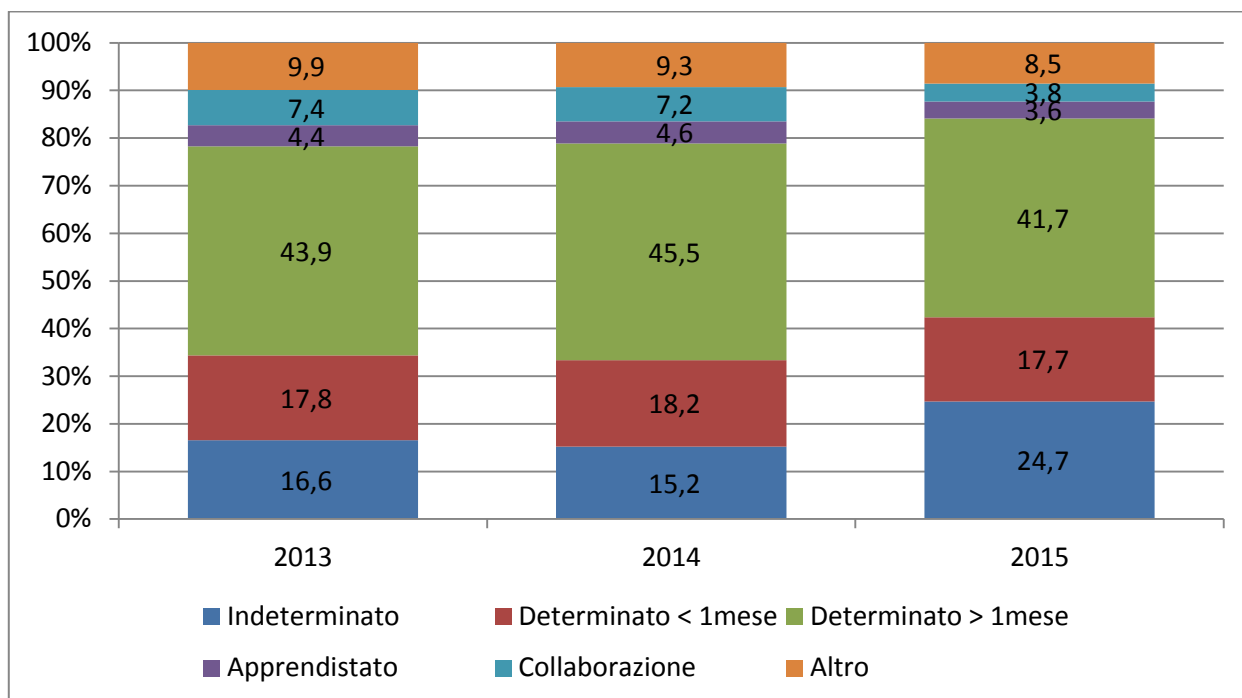


Figura 17: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, Centro Italia - composizione percentuale

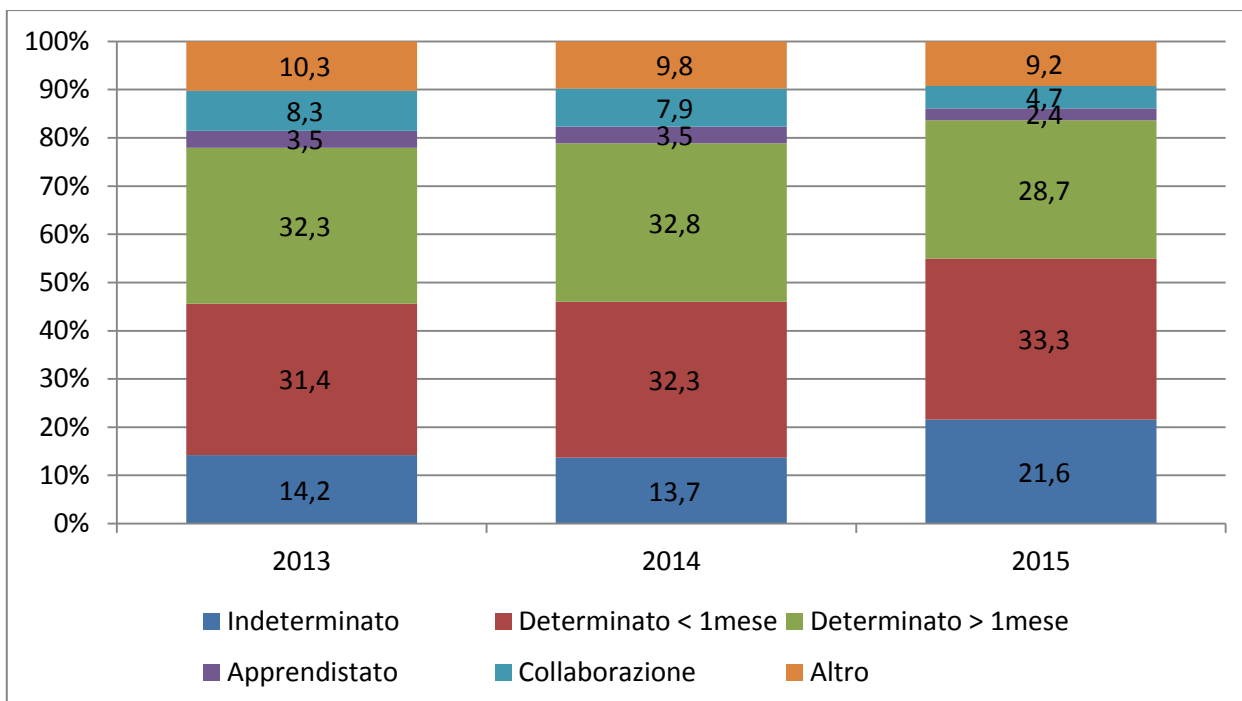
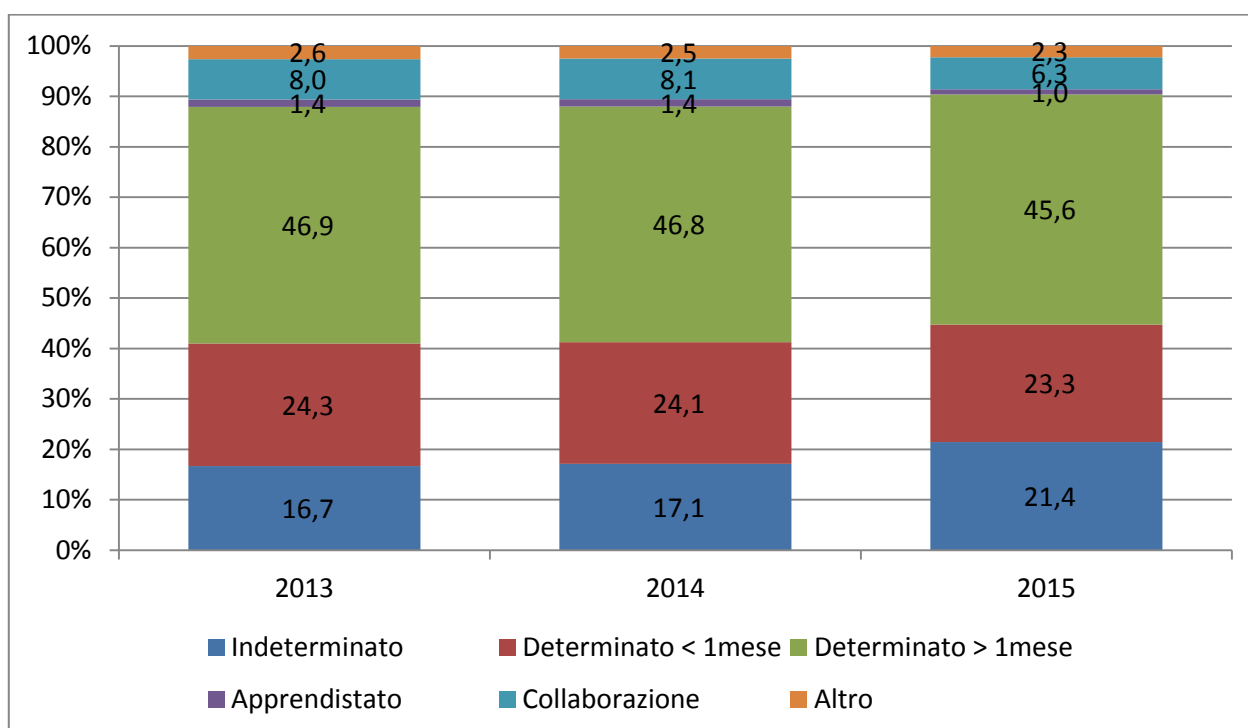


Figura 18: Attivazioni per tipologia contrattuale negli anni 2013, 2014 e 2015, Sud Italia - composizione percentuale



4.4.2 Una breve analisi dell'impatto dei singoli provvedimenti

Per analizzare l'impatto del *Jobs Act* e comprendere meglio l'evoluzione del quadro complessivo, giova abbandonare la prospettiva annuale e spostarsi verso un'analisi temporale più fine, per analizzare i diversi momenti della sua implementazione. Nel guardare alle attivazioni tramite contratti a tempo indeterminato, ad esempio, occorre tenere presenti almeno tre date: il 1 gennaio, quando entrano in vigore gli incentivi fiscali e contributivi previsti dalla legge di stabilità per il 2015 (Legge 190/2014); il 29 gennaio, quando l'INPS pubblica una circolare con le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi con l'esonero contributivo; e, infine, il 7 marzo, quando entra in vigore la nuova disciplina sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Ebbene, ognuna di queste tre occorrenze sembra avere un effetto aggiuntivo sulla crescita delle attivazioni (cfr. Tabella 16): il mese di gennaio 2015 si chiude con un incremento degli avviamenti con contratto a tempo indeterminato del 15,1 % su base tendenziale (gennaio 2015 su gennaio 2014); lo stesso incremento sale al 33,2 % in febbraio e al 49,9 % in marzo. Se poi consideriamo il complesso delle nuove assunzioni (attivazioni e trasformazioni da contratti a tempo determinato o in apprendistato), la progressione dei primi tre mesi è ancora più marcata: +9,4 % a gennaio, +30,1 % a febbraio, +52,6 % ad aprile, con un picco del 55,1 % a maggio che sarà ampiamente superato solamente in corrispondenza degli ultimi due mesi dell'anno, quando, con l'avvicinarsi al termine ultimo per la fruizione del beneficio pieno assicurato dalla legge 190/2014, il numero delle assunzioni cresce del 93,3 % in novembre e del 314,9 % a dicembre. A fine anno, il saldo di assunzioni stabili e trasformazioni in contratti a tempo indeterminato è positivo per

945.402 unità rispetto al 2014. Il complesso delle assunzioni si attesta a oltre due milioni e 550 mila, di cui poco meno di due milioni effettuate in vigore del nuovo contratto a tempo indeterminato.

Tabella 16: Avviamenti tramite contratti a tempo indeterminato nel 2015, serie mensile (valori assoluti e variazioni assolute e percentuali sul 2014)

Mese	Nuovi contratti a tempo indeterminato			Variazioni su 2014	
	Attivazioni	Trasformazioni	Totale	Assolute	%
Gennaio	167.119	22.938	190.057	16.396	9,4
Febbraio	138.510	27.315	165.825	38.389	30,1
Marzo	164.122	44.468	208.590	71.924	52,6
Aprile	173.039	40.434	213.473	75.808	55,1
Maggio	155.136	37.166	192.302	57.566	42,7
Giugno	146.900	41.185	188.085	46.584	32,9
Luglio	139.106	34.014	173.120	39.157	29,2
Agosto	74.156	32.744	106.900	25.159	30,8
Settembre	170.719	57.839	228.558	54.278	31,1
Ottobre	163.160	46.356	209.516	65.136	45,1
Novembre	154.366	55.979	210.345	101.508	93,3
Dicembre	327.658	138.111	465.769	353.497	314,9
Totale	1.973.991	578.549	2.552.540	945.402	58,8

Fonte: SISCO - MLPS

La progressione dei primi tre mesi dell'anno, seppur con le dovute cautele interpretative, fa propendere per l'idea che la scelta degli imprenditori di utilizzare massicciamente il contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015¹⁶ sia legata certo all'incentivazione economica, ma che anche la maggiore flessibilità dello strumento abbia giocato un ruolo nel guidare le politiche di reclutamento.

Va infine evidenziato come il dato sull'accelerazione di fine anno non sia imputabile ad anomalie del dato del dicembre 2014 (ipotesi che potrebbe ascrivere al già richiamato "effetto annuncio" sugli sgravi del 2015). Infatti, i 75 mila avviamenti dell'ultimo mese del 2014 sono in linea – anzi, addirittura superiori – a quelli registrati nel 2012 e 2013¹⁷. D'altro canto, il mero calcolo economico suggerisce che qualsiasi imprenditore, di fronte alla prospettiva di dover procedere ad assunzioni nel corso di pochi mesi, avrà preferito anticipare l'instaurazione dei rapporti di lavoro nel dicembre 2015 – con un risparmio di circa 32

¹⁶ Un lavoro di Paolo Sestito e Eliana Viviano relativo alla sola regione Veneto attribuisce al combinato dei due interventi un effetto lordo per circa il 45 % totale delle assunzioni a tempo indeterminato (tra attivazioni dirette e conversioni), ripartibile per il 40 % come effetto degli sgravi contributivi e per il 5 % delle nuove norme sul licenziamento. I due autori, inoltre, evidenziano un impatto indiretto delle agevolazioni anche sulle assunzioni a tempo determinato, nella prospettiva di una successiva conversione per accedere agli sgravi (Sestito P. e Viviano E. (2016) "Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market" *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Paper)*, n.325, Marzo 2016, Banca d'Italia, Roma).

¹⁷ Per l'esattezza nel dicembre 2012 gli avviamenti a tempo indeterminato furono 73.242, nel dicembre 2013 68.569, nel dicembre 2014, come già evidenziato, 75.044.

punti percentuali tra decontribuzione e riduzione della base imponibile IRAP – piuttosto che attendere il 2016 nel corso del quale, il guadagno economico viene ad essere pressoché dimezzato¹⁸. Tale tesi è suffragata anche dalla lettura del dato INPS, che evidenzia come a fronte di una media mensile di 199.872 nuovi rapporti nei primi undici mesi dell'anno, a dicembre il numero sale fino a 484.761, con un rapporto di 2,4 a 1¹⁹. Il numero di rapporti instaurati con esonero nel mese di dicembre (400.318) è superiore di 3,7 volte il numero medio mensile di nuovi rapporti agevolati tra gennaio e novembre. Le trasformazioni di rapporti a termine a dicembre (146.137) sono superiori di quasi quattro volte alla media dei primi undici mesi e quelle con esonero contributivo sono addirittura quintuplicate - Tabella 17. Guardando all'evoluzione immediatamente successiva alla riduzione dell'esonero contributivo, il primo trimestre del 2016 viene a caratterizzarsi per un fisiologico calo delle nuove attivazioni. Tuttavia, laddove si consideri contestualmente il dato di dicembre 2015 e quello del primo trimestre del 2016, si registra una media di circa 228 mila assunzioni mensili, ancora superiore a quella dei primi undici mesi del 2015.

Tabella 17: Assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine in totale e con esonero contributivo, serie mensile anno 2015.

Mese	Assunzioni a tempo indeterminato		Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine		Totale nuovi rapporti di lavoro a tempo determinato	
	Totale	di cui con esonero	Totale	di cui con esonero	Totale	di cui con esonero
Gennaio	178.653	66.295	39.136	14.087	217.789	80.382
Febbraio	141.362	71.359	33.495	14.681	174.857	86.040
Marzo	166.454	95.259	43.866	30.061	210.320	125.320
Aprile	177.245	104.068	48.189	34.726	225.434	138.794
Maggio	159.328	90.929	39.547	26.309	198.875	117.238
Giugno	152.691	83.566	34.107	22.429	186.798	105.995
Luglio	145.086	76.795	37.606	25.821	182.692	102.616
Agosto	77.183	40.134	28.519	19.487	105.702	59.621
Settembre	169.242	92.009	33.057	21.986	202.299	113.995
Ottobre	166.872	92.844	45.237	32.063	212.109	124.907
Novembre	156.427	90.146	45.750	34.061	202.177	124.207
Dicembre	332.939	272.778	146.137	127.540	479.076	400.318
TOTALE	2.023.482	1.176.182	574.646	403.251	2.598.128	1.579.433
<i>Media gennaio-novembre</i>	<i>153.686</i>	<i>82.128</i>	<i>38.955</i>	<i>25.065</i>	<i>192.641</i>	<i>107.192</i>
<i>dicembre su media gen.-nov.</i>	<i>2,2</i>	<i>3,3</i>	<i>3,8</i>	<i>5,1</i>	<i>2,5</i>	<i>3,7</i>

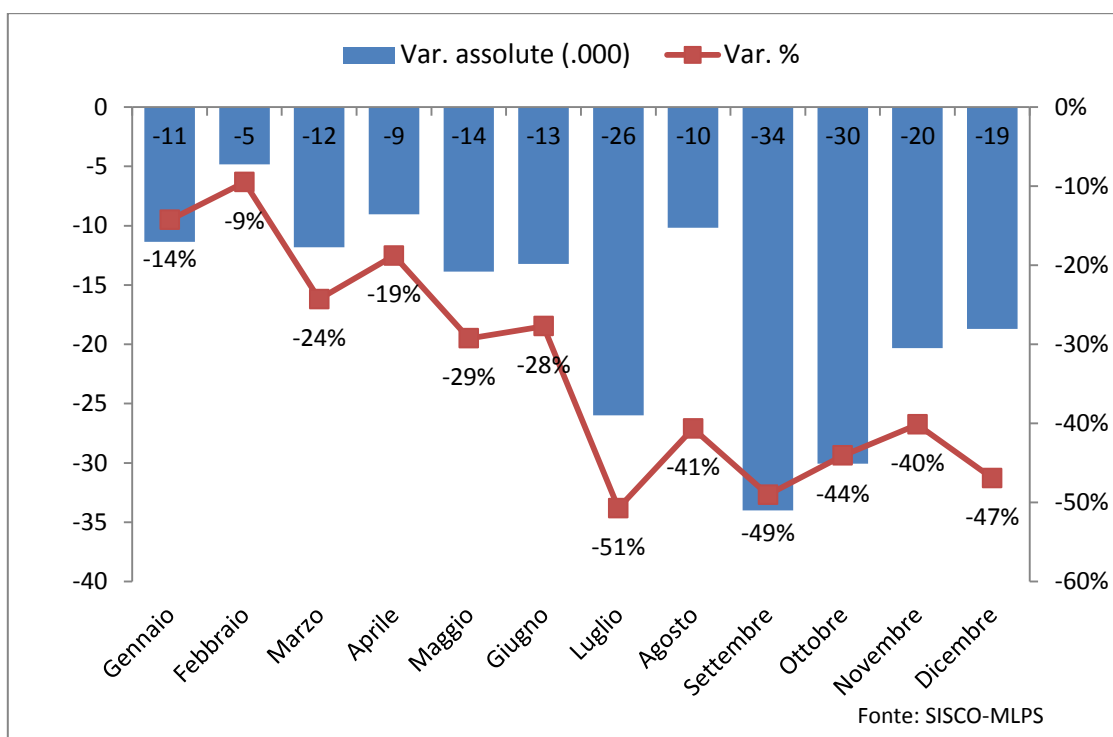
Fonte: INPS - elaborazione al 10 Maggio 2016 * lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono inclusi i lavoratori degli enti pubblici economici.

¹⁸ L'esenzione sui contributi dovuti dal datore di lavoro passa infatti dal 100 % (con un massimale di 8.060 euro annui) al 40 % (con un massimale di 3.250 euro annui).

¹⁹ Rispetto ai dati riportati in Tabella 17 abbiamo incluso anche le trasformazioni di apprendisti in lavoratori a tempo indeterminato.

Con il decreto legislativo n.81 del 15 giugno 2015 prende corpo la nuova disciplina organica dei rapporti di lavoro e, in particolare, si adottano misure specifiche per il contenimento degli abusi nell'ambito del lavoro parasubordinato. È proprio l'improvvisa accelerazione del calo degli avviamenti tramite contratti di collaborazione l'effetto più evidente della nuova disciplina: la variazione tendenziale delle attivazioni tramite tale tipologia contrattuale, che già a giugno aveva raggiunto un ragguardevole -27,8 %²⁰ rispetto allo stesso periodo del 2014, scende in luglio a -50,8 %, per poi rimanere stabilmente sopra la soglia del -40 % al mese. Il saldo complessivo annuale (-203.351) corrisponde a una flessione percentuale su base annua del 32,5 %, ma guardando al solo periodo luglio-dicembre, il numero di avviamenti tramite contratti di collaborazione passa dai 304.243 del 2014 ai 165.001 del 2015, con una contrazione tendenziale del 45,8 % - Figura 19.

Figura 19: Avviamenti tramite contratto di collaborazione nel 2015, serie mensile delle variazioni assolute (in migliaia) e percentuali rispetto al 2014.

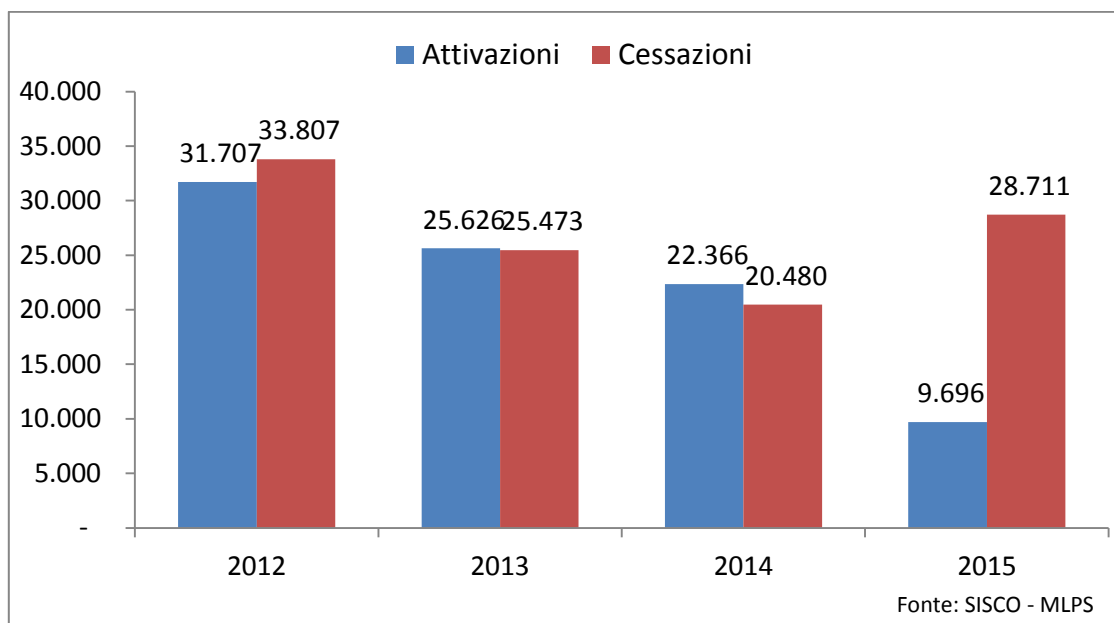


Va qui rilevato anche l'effetto del D. Lgs. 81/2015 sulla dinamica delle associazioni in partecipazione. In particolare, il decreto di riordino dei contratti abroga le associazioni con apporto di lavoro per le persone fisiche, consentendo la cessazione a termine di quelle in essere. In ragione di tale disposizione, ovviamente, il già esiguo numero di avviamenti attraverso tale tipologia di lavoro è sceso nel 2015 al di sotto delle 10 mila unità (dalle 22 mila del 2014), mentre è cresciuto a quasi 29 mila il numero delle cessazioni (da 20 mila del 2014) - Figura 20. Ne consegue che, a fronte di un saldo complessivo del triennio 2012-2014 pressoché

²⁰ Non si può escludere un "effetto annuncio" sul calo delle attivazioni tramite collaborazioni, in particolare nel secondo semestre del 2015, viste le previsioni di intervento ampiamente anticipate nel testo della Legge Delega.

nullo (circa 80 mila attivazioni e 80 mila cessazioni), nel corso dell'ultimo anno si è registrato uno "svuotamento" del bacino degli associati quantificabile in circa 20 mila posizioni lavorative in meno²¹.

Figura 20: Attivazioni e cessazioni di associazioni in partecipazione, anni 2012 – 2015 (valori assoluti)



Ultima notazione sulla composizione dei flussi attiene alla constatazione che nel corso del 2015 anche le forme contrattuali "residuali"²² hanno fatto segnare una generale contrazione con circa 552 mila attivazioni (4.784 attivazioni in meno rispetto al 2014, si rimanda alla Figura 10) e 572 mila cessazioni (3.250 in meno del 2014), pari ad un saldo negativo per circa 22 mila posizioni.

4.5 I licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato

Con l'introduzione delle tutele crescenti, il contratto a tempo indeterminato viene a dotarsi di una nuova disciplina per i licenziamenti, che ha principalmente interessato i neo-assunti delle imprese con oltre 15 dipendenti a livello comunale e oltre 60 a livello nazionale²³. La domanda di monitoraggio scaturita dalla nuova disciplina è ovviamente quella di verificare se, almeno in questa prima fase, essa abbia comportato

²¹ Nel sistema SISCO le associazioni in partecipazione sono contabilizzate all'interno della macro-voce "Collaborazioni".

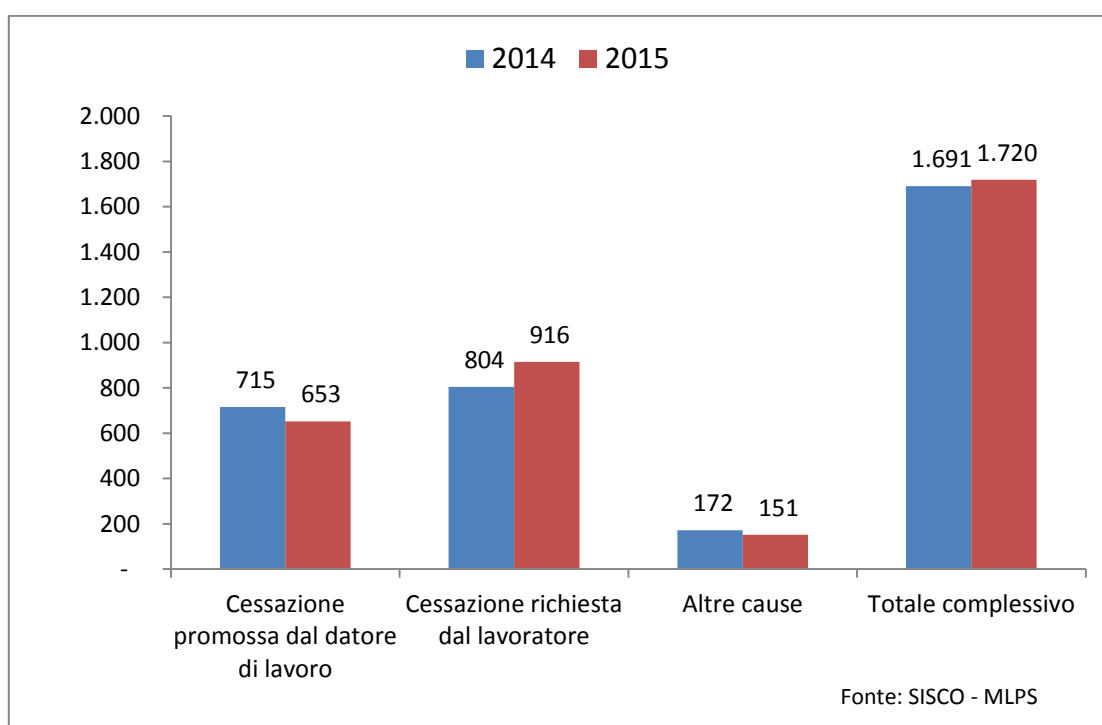
²² Nella macro-voce "Altro" del sistema delle Comunicazioni Obbligatorie vengono archiviate attivazioni e cessazioni dei contratti di agenzia a tempo determinato e indeterminato, dei contratti di lavoro intermittente a tempo determinato e indeterminato, delle prestazioni di lavoro autonomo nel settore dello spettacolo.

²³ Il D.Lgs. n. 23/2015 ha confermato la diversità di regime tradizionalmente sussistente tra datori di lavoro di medio-grandi (sopra 15 dipendenti a livello comunale o 60 a livello nazionale) e piccole dimensioni (tutti gli altri), ma l'ha, nel contempo, notevolmente ridimensionata, per due motivi: a) anche i lavoratori dipendenti di datori di lavoro di medio-grandi dimensioni, assunti dal 7 marzo 2015, sono oggi prevalentemente soggetti, salvo casi eccezionali, a una tutela di tipo economico in caso di licenziamento; b) anche i lavoratori dipendenti di datori di lavoro di piccole dimensioni sono soggetti alla tutela economica crescente, peraltro di importo ridotto, e non più al pagamento di una penale (2,5/6 mensilità) quantificata dal giudice

significative alterazioni nella dinamica dei licenziamenti. Più complessa e prematura è invece una valutazione complessiva del provvedimento che mira a facilitare le assunzioni a tempo indeterminato garantendo un livello di maggiore trasparenza e certezza delle procedure di licenziamento. Al contempo non si possono non analizzare gli esiti del nuovo impianto, con il potenziamento delle tutele in caso di disoccupazione involontaria e degli strumenti di politica attiva di supporto alla ricollocazione.

Al momento ci possiamo dunque limitare all'osservazione della dinamica delle cessazioni, che fa registrare nel corso del 2015 una tendenza alla riduzione dei licenziamenti promossi dal datore di lavoro, mentre più sostenuta è apparsa la dinamica delle dimissioni rese dai lavoratori. In particolare, i licenziamenti passano tra il 2014 e il 2015 da 714.955 a 652.525, mentre le dimissioni volontarie crescono da 804.099 a 915.578 (Figura 21).

Figura 21: Cessazioni di rapporto a tempo indeterminato per motivazione, anni 2014 e 2015 (valori in migliaia)



Una prima e preliminare analisi di impatto del nuovo provvedimento può essere condotta comparando l'incidenza dei licenziamenti promossi dal datore di lavoro su due coorti di lavoratori a tempo indeterminato. Abbiamo in particolare messo a confronto i contratti attivati tra il 7 marzo 2014 e il 6 marzo 2015 (in vigore della vecchia disciplina) con i contratti attivati tra il 7 marzo 2015 e il 6 marzo 2016 e verificato l'incidenza. Ne emerge un lieve incremento nel numero assoluto di licenziamenti (+14.435) che, tuttavia, non compensa l'impennata delle attivazioni, tanto che l'incidenza dei licenziamenti nel primo anno di lavoro scende dall'8,7 % registrato con il vecchio regime al 7,1 % del nuovo sistema (Tabella 18).

Tabella 18: Numero e incidenza dei licenziamenti promossi dal datore di lavoro in rapporto al numero di attivazioni nel vecchio e nuovo regime di tutele per il contratto a tempo indeterminato

Periodo	Licenziamenti	Attivazioni	Incidenza licenziamenti
Vecchio regime	116.756	1.347.063	8,7
Nuovo regime	131.191	1.857.515	7,1
Differenza	14.435	510.452	-1,6

Fonte: SISCO - MLPS

4.6 Focus su alcune tipologie contrattuali

4.6.1 I contratti di collaborazione

I dati forniti dall'INPS sull'evoluzione dei contratti di collaborazione permettono di effettuare alcuni approfondimenti sulla evoluzione e sulle caratteristiche del bacino dei lavoratori parasubordinati in Italia. Tale fenomeno è stato al centro del dibattito pubblico e politico sin dalla fine degli anni '90, e il Legislatore è sovente intervenuto sul tema nella prospettiva di ridurre usi distortivi e impropri che avevano reso le collaborazioni il simbolo della precarietà lavorativa, specialmente per i giovani.

In premessa, occorre rilevare come la platea dei collaboratori sia un bacino piuttosto eterogeneo, caratterizzato dalla compresenza di collaboratori, professionisti²⁴, amministratori e sindaci. Al fine di valutare l'impatto della riforma dell'istituto della para-subordinazione, prevista dal D. Lgs. 81/2015, nella presente sezione ci concentreremo esclusivamente sulla categoria dei collaboratori, escludendo quindi sia i professionisti che gli amministratori e sindaci.

Anche all'interno del segmento dei collaboratori coesistono figure e categorie molto eterogenee. Una partizione relativamente soddisfacente per la definizione degli ambiti di policy è ad esempio quella tra collaboratori concorrenti²⁵ ed esclusivi. Questi ultimi sono coloro che nel corso dell'anno hanno versato contributi esclusivamente nella apposita Gestione Separata, ovvero, in sostanza, quella platea di individui che trae dal lavoro parasubordinato la unica fonte di redditi da lavoro e che possono essere ricondotti quindi ad una condizione di minori tutele nel mercato del lavoro. Altrettanto rilevante è la distinzione tra mono e pluri-committenza, spesso identificata come possibile indice di *dipendenza economica* dei collaboratori. Come qualsiasi partizione arbitraria, è tuttavia abbastanza evidente come essa non possa che "approssimare" la condizione lavorativa degli individui, la cui posizione "di forza" nel mercato del lavoro dipende sia dal reddito complessivo che dalla specificità degli *skills* posseduti.

²⁴ Se il versamento dei contributi è effettuato dal lavoratore stesso, con il meccanismo degli acconti e saldi negli stessi termini previsti per i versamenti IRPEF, questi viene classificato come "professionista". Se invece il versamento dei contributi è effettuato dal committente (persona fisica o soggetto giuridico), entro il mese successivo a quello di corresponsione del compenso, il lavoratore viene classificato come "collaboratore".

²⁵ Sono definiti "concorrenti" i lavoratori che pagano l'aliquota minima in quanto titolari di un'altra forma di previdenza.

Per quanto attiene all'evoluzione generale del bacino dei collaboratori, la serie degli ultimi anni evidenzia il ruolo giocato dalle riforme nel porre un deciso argine al fenomeno. Già infatti la legge 92/2012 aveva imposto una serie di requisiti per il ricorso alle collaborazioni, con il risultato di una contrazione del numero di contribuenti nell'anno pari a quasi 160 mila unità - Figura 22 e Tabella 19. Nel 2015, si osserva un ulteriore calo di quasi 100 mila contribuenti²⁶, pari, in termini percentuali, al 13,7 %²⁷. Fenomeno parallelo alla contrazione del bacino è quello della progressiva riduzione della quota dei contribuenti esclusivi, che, pur continuando a rappresentare la larga maggioranza dei collaboratori, scendono dal 77,9 % del totale registrato nel 2011 al 73,6 % del 2015.

Figura 22: Numero di collaboratori contribuenti per tipologia, anni 2009-2015

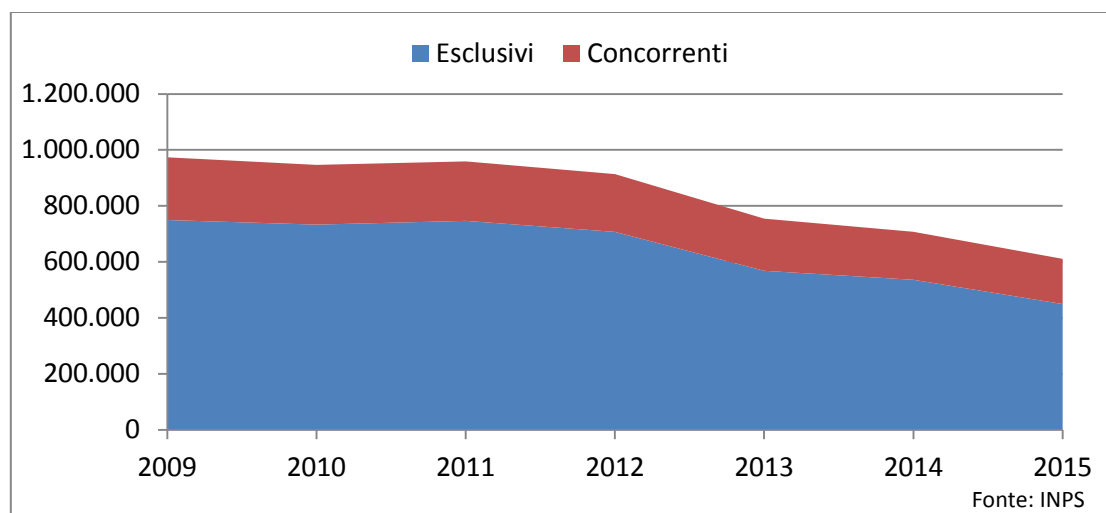


Tabella 19: Numero di collaboratori* contribuenti per tipologia, anni 2009-2015**

Tipologia	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Esclusivi	749.666	733.270	746.665	707.346	568.308	536.193	449.603
Concorrenti	224.015	213.374	212.409	206.390	186.288	171.455	161.412
Totale	973.681	946.644	959.074	913.736	754.596	707.648	611.015
Esclusivi su totale	77,0	77,5	77,9	77,4	75,3	75,8	73,6
Variazioni assolute		-27.037	12.430	-45.338	-159.140	-46.948	-96.633
Variazioni percentuali		-2,8	1,3	-4,7	-17,4	-6,2	-13,7

Fonte: INPS, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.

*Sono esclusi gli amministratori e i sindaci.

**I dati dell'anno 2015 sono da considerarsi provvisori e soggetti a variazioni

²⁶ Vi è una chiara discrasia tra il saldo netto pari a -168 mila collaborazioni registrato dal Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie e quello di -96 mila contribuenti registrato dall'INPS. Giova tuttavia rilevare, appunto, che il primo è un dato riferito ai contratti, il secondo a contribuenti attivi nell'anno.

²⁷ Vi è peraltro da evidenziare come i dati possano riflettere solo parzialmente l'impatto del D. Lgs. 81/2015, in quanto il provvedimento è entrato in vigore solamente nella seconda metà dell'anno e le regole più stringenti sulla qualificazione dei rapporti di lavoro sono divenute efficaci dal 1° gennaio 2016

Nel corso degli ultimi anni, inoltre, si è registrata un progressiva mutazione nella composizione anagrafica del bacino dei lavoratori parasubordinati esclusivi. Se nel 2011 i giovani al di sotto dei 25 anni rappresentavano il 16,2 % dei contribuenti alla Gestione Separata in via esclusiva, tale quota scende al 10,9 % nel 2015. È contestualmente sceso anche il peso della fascia di età 25-34 anni, mentre gli over 35 hanno per la prima volta nel 2015 superato la soglia del 50 % del totale - Tabella 20.

Tabella 20: Numero di collaboratori esclusivi contribuenti per fascia di età, anni 2009-2015***

Classi di età	Anno 2011		Anno 2012		Anno 2013		Anno 2014		Anno 2015**	
	Valori ass.	Comp. %	Valori ass.	Comp. %	Valori ass.	Comp. %	Valori ass.	Comp. %	Valori ass.	Comp. %
15-24 anni	121.236	16,2	106.404	15	73.699	13	66.825	12,5	48.877	10,9
25-34 anni	307.371	41,2	286.864	40,6	226.916	39,9	212.124	39,6	175.107	38,9
35-54 anni	270.257	36,2	264.875	37,4	224.437	39,5	214.589	40	187.034	41,6
55 e oltre	47.801	6,4	49.203	7	43.256	7,6	42.655	8	38.585	8,6
Totale	746.665	100	707.346	100	568.308	100	536.193	100	449.603	100

Fonte: INPS, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.

*Sono esclusi gli amministratori e i sindaci.

**I dati dell'anno 2015 sono da considerarsi provvisori e soggetti a variazione

Altro aspetto di estremo interesse per definire eventuali strategie di *policy* è quello dell'identificazione di lavoratori parasubordinati potenzialmente vulnerabili. È il caso, ad esempio, dei collaboratori esclusivi in mono-committenza, ovvero di quei soggetti che oltre a ricavare la sola fonte di redditi da lavoro da un'attività di collaborazione e/o lavoro a progetto, nel corso dell'anno hanno potuto contare su un solo committente. Al pari dell'evoluzione generale, anche tale bacino si è ridotto nel corso del tempo, arrivando nel 2015 a comprendere poco meno di 410 mila individui, per lo più concentrati nelle fasce di età comprese tra i 25 e i 54 anni - Tabella 21. Tuttavia, in termini di incidenza sul totale dei collaboratori (esclusivi e concorrenti), emerge come circa 9 giovani collaboratori su 10 (per un totale di 45.425 soggetti) si trovino nella condizione di mono-committenza. La quota di mono-committenti è invece di molto ridotta nei collaboratori senior (31,2 %).

Tabella 21: Numero e incidenza dei collaboratori esclusivi mono-committenti, valori anni 2014 e 2015***

Classi di età	2014		2015**	
	Numero	Incidenza	Numero	Incidenza
15-24 anni	61.613	91,1	45.425	91,8
25-34 anni	191.856	77,3	160.862	74,9
35-54 anni	190.780	71,7	168.231	71,8
55 e oltre	38.299	30,4	35.077	31,2
Totale	482.548	68,2	409.595	67,0

Fonte: INPS, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.

*Sono esclusi gli amministratori e i sindaci.

**I dati dell'anno 2015 sono da considerarsi provvisori e soggetti a variazione

Vale la pena comunque di ricordare che la mono-committenza rappresenta solamente una possibile spia di disagio. Tra i mono-committenti infatti si annoverano tanto gli studenti che svolgono attività di

collaborazione puramente occasionali quanto i “quasi-professionisti” legati solidamente ad un’azienda. Rimane il fatto che i redditi medi annui dei collaboratori esclusivi con pluri-committenza sono mediamente superiori del 56,9 % a quelli dei mono-committenti (Tabella 22), dato che può dipendere anche da differenze nel numero di ore complessivamente lavorate. Il divario si allarga vistosamente al crescere dell’età, passando da poco più del 30 % per gli under-35 all’83,3 % per i lavoratori over-55. Per i giovani collaboratori, i redditi derivanti dalle collaborazioni non superano i 3 mila euro annui tra i mono-committenti e i 4 mila tra i pluri-committenti, all’estremo opposto, i lavoratori senior con più di un committente percepiscono in media 23.607 euro dalla loro attività di lavoro autonomo.

Tabella 22: Reddito medio annuo dei collaboratori esclusivi in base al numero di committenti, anno 2015***

Classi di età	Un committente	Due o più committenti	Diff. %
15-24 anni	2.997	3.943	31,6
25-34 anni	7.789	10.144	30,2
35-54 anni	10.126	16.073	58,7
55 e oltre	12.879	23.607	83,3
Totale	8.654	13.576	56,9

Fonte: INPS, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.

*Sono esclusi gli amministratori e i sindaci.

**I dati dell'anno 2015 sono da considerarsi provvisori e soggetti a variazione

Se guardiamo alla distribuzione complessiva per fasce di reddito, il bacino dei collaboratori esclusivi appare perfettamente partizionato in un 50 % che percepisce meno di 5 mila euro annui ed un 50 % che ne guadagna di più. Per poco meno di 30 mila collaboratori esclusivi – il 6,6 % del totale - il reddito da lavoro derivato dalle attività di collaborazione supera i 25 mila euro - Tabella 23.

Elementi sicuramente rilevanti giungono infine dall’analisi dei flussi dei collaboratori mono-committenti esclusivi verso il lavoro dipendente. Il confronto tra il 2014 e il 2015 evidenzia come i tassi di transizione verso il lavoro subordinato siano complessivamente cresciuti di 8,5 punti percentuali, passando dal 32,8 % per i collaboratori attivi nel 2013 al 41,3 % per i collaboratori esclusivi in mono-committenza del 2014. Tale incremento ha riguardato tutte le fasce di età ed è completamente ascrivibile alla crescita dei flussi verso il lavoro a tempo indeterminato (+9,3 %) - Tabella 24.

Tabella 23: Collaboratori* esclusivi per fasce di reddito annuo e numero di committenti, anno 2015**

Classi di reddito (euro)	Un committente		Due o più committenti		Totale	
	Numero di contribuenti	%	Numero di contribuenti	%	Numero di contribuenti	%
fino a 499,99	46.060	11,2	1.128	2,8	47.188	10,5
500-4999,99	163.780	40	13.726	34,3	177.506	39,5
5000-9999,99	75.530	18,4	9.066	22,7	84.596	18,8
10000-24999,99	99.901	24,4	10.750	26,9	110.651	24,6
25000-49999,99	18.378	4,5	3.627	9,1	22.005	4,9
50000 e oltre	5.946	1,5	1.711	4,3	7.657	1,7
Totale	409.595	100	40.008	100	449.603	100

Fonte: INPS, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.

*Sono esclusi gli amministratori e i sindaci.

**I dati dell'anno 2015 sono da considerarsi provvisori e soggetti a variazione

Tabella 24: Collaboratori* mono-committenti esclusivi: transizioni verso il lavoro dipendente privato**

Classi di età	Con posizione da lavoratore dipendente privato** l'anno successivo							
	2013-2014				2014-2015			
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale	Totale lavoratori dipendenti	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale	Totale lavoratori dipendenti
15-24 anni	14,8	20,4	1,7	36,8	20,5	20,2	1,5	42,2
25-34 anni	15,0	20,8	0,9	36,6	23,8	19,9	0,8	44,5
35-54 anni	12,7	17,3	0,6	30,6	23,7	16,6	0,6	40,9
55 e oltre	8,1	8,4	0,3	16,8	17,2	8,2	0,3	25,6
Totale	13,5	18,4	0,8	32,8	22,8	17,7	0,7	41,3

Fonte: INPS. * Sono esclusi gli amministratori e i sindaci.

**Per ogni collaboratore esclusivo mono-committente nell'anno T è stato considerato solo il primo rapporto di lavoro subordinato nell'anno T+1 con almeno una giornata retribuita. Si precisa che in T+1 il soggetto può avere anche altre posizioni lavorative diverse da quella di dipendente privato.

**Esclusi lavoratori domestici, operai agricoli, lavoratori dello sport e dello spettacolo (gestione ex-ENPALS).

4.6.2 I voucher per le prestazioni di lavoro accessorio

Introdotta nell'ordinamento italiano con il D. Lgs. 276/2003 come strumento per favorire l'emersione del lavoro sommerso e favorire l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti particolarmente svantaggiati²⁸, il lavoro accessorio (in origine "occasionale e accessorio"²⁹) è stato progressivamente esteso ad una platea più estesa di committenti e di prestatori. In particolare, a seguito della Legge 92/2012, sono stati abrogati

²⁸ Il Legislatore ne aveva infatti confinato l'ambito di applicazione a una platea limitata di soggetti quali i disoccupati di lunga durata, le casalinghe, gli studenti, i pensionati, i disabili, i soggetti residenti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari disoccupati da almeno sei mesi

²⁹ È con il DL 76/2013 che il Legislatore espunge il termine occasionale dalla disciplina dello strumento.

tutti i vincoli di natura soggettiva e oggettiva all'applicazione dello strumento, fatto salvo quello di non poter cumulare una prestazione di lavoro accessorio con un rapporto di lavoro subordinato presso il medesimo datore di lavoro. Nel *Jobs Act*, con il D. Lgs. 81 del 15 giugno 2015, il Governo interviene quindi su una normativa preesistente e consolidata, introducendo due novità. La prima è l'ulteriore incremento del limite annuo dei compensi, fissato in 7.000 euro, mantenendo al contempo quello dei 2.000 per le attività lavorative svolte a favore di ciascun committente. La seconda è l'introduzione del divieto del ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi. Si deve rammentare come nel settore agricolo si applichi una disciplina speciale, confermata dal *Jobs Act*. In particolare, possono utilizzare liberamente tale tipologia contrattuale solo i piccoli imprenditori agricoli (con un volume di affari inferiore ai 7.000). Per le imprese più grandi, è ammesso il ricorso ai *voucher* solo per attività di carattere stagionale effettuate da pensionati e da studenti con meno di 25 anni di età. Il Governo sta intervenendo ancora sulla materia, prevedendo l'introduzione dell'obbligo di comunicazione preventiva da parte del datore di lavoro circa l'utilizzo dei *voucher*.

Nel corso degli ultimi anni, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio è sensibilmente cresciuto, passando dai poco meno di 10 milioni di *voucher* venduti nel 2010 agli oltre 115 milioni del 2015 - Tabella 25. Significativo l'impulso alla diffusione del lavoro accessorio appare quello generato dall'adozione della L. 92/2012, tenuto conto del fatto che dal 2013 in poi il numero di buoni venduti cresce a ritmi superiori al 65% annuo³⁰.

Tabella 25: Voucher venduti, anni 2008-2015

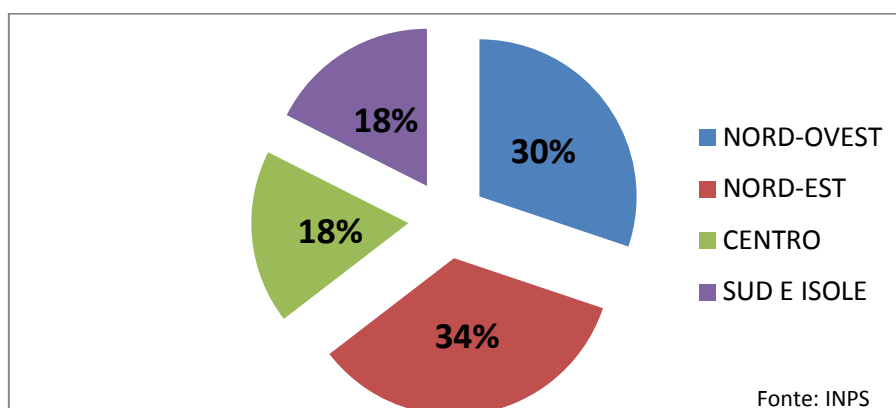
Anno	Voucher venduti	Variazioni su anno precedente	
		Assolute	%
2008	535.985	-	-
2009	2.747.768	2.211.783	412,7
2010	9.699.503	6.951.735	253
2011	15.347.163	5.647.660	58,2
2012	23.813.978	8.466.815	55,2
2013	40.787.817	16.973.839	71,3
2014	69.181.075	28.393.258	69,6
2015	115.079.713	45.898.638	66,3

Fonte: INPS

Nel corso del 2015, oltre il 64 % dei *voucher* (74 milioni e 300 mila) sono stati venduti nel Nord Italia – tra Emilia Romagna, Lombardia e Veneto ne sono stati venduti oltre 50 milioni –, i rimanenti 40 milioni pressoché equamente suddivisi tra le regioni del Centro e del Mezzogiorno - cfr. Figura 23.

³⁰ Per il 2012 vi è da sottolineare come la c.d. riforma Fornero entri in vigore solo a luglio. Inoltre è con una Circolare del Ministero del Lavoro del 18 Gennaio 2013 (n.4) che vengono chiariti alcuni aspetti applicativi della nuova disciplina.

Figura 23: Numero di voucher venduti nel 2015, distribuzione percentuale per area geografica.



Per quanto attiene alla dinamica dei *voucher* venduti, questa appare ancora assai sostenuta nel Mezzogiorno (+78,8 %, seppur in lieve rallentamento già dal 2013), nel Nord-Ovest (+73,0 %, stabile rispetto allo scorso anno) e nel Centro (+72,6 %, in lieve rallentamento rispetto al 2014 ma più elevato del 2013). Nel Nord-Est, già dal 2014 i ritmi di crescita nella vendita dei *voucher* appaiono più contenuti rispetto alle altre aree della penisola, con una crescita nel corso del 2015 che si attesta comunque al 53,1 % (Tabella 26).

Tabella 26: Numero di voucher venduti per area geografica, anni 2011- 2015

Anni	NORD-OVEST		NORD-EST		CENTRO		SUD E ISOLE	
	V.a.	Variaz. %	V.a.	Variaz. %	V.a.	Variaz. %	V.a.	Variaz. %
2011	4.334.511	62,2	6.727.875	55,4	2.727.448	53,3	1.557.329	69,4
2012	6.868.789	58,5	9.656.393	43,5	4.205.645	54,2	3.083.151	98
2013	11.621.245	69,2	16.345.253	69,3	6.779.518	61,2	6.041.801	96
2014	20.100.769	73	25.858.218	58,2	11.922.462	75,9	11.299.626	87
2015	34.704.949	72,7	39.595.331	53,1	20.574.867	72,6	20.204.566	78,8

Fonte: INPS

Nell'analizzare le riscossioni, occorre tenere presente che il dato può consolidarsi a distanza di tempo, non essendovi obbligo particolare per il prestatore di procedere all'immediato incasso dell'importo dovuto³¹. Nella somma delle 8 annualità in cui la disciplina è stata in vigore sono stati venduti 277 milioni di voucher e ne sono stati riscossi 238 milioni. Anche il dato sui prestatori per il 2015 può ritenersi soggetto a variazioni, anche se in misura relativamente inferiore a quanto dovrebbe verificarsi per le riscossioni. La dinamica generale è comunque quella di un progressivo allargamento della platea interessata: si è passati dai 366 mila prestatori del 2012 al milione e 380 mila del 2015, a fronte di una sostanziale stabilità del numero

³¹ È del tutto preliminare dunque osservare che nel 2015 sono stati riscossi poco meno di 88 milioni di voucher a fronte dei circa 115 milioni venduti.

medio di *voucher* ricevuti e, quindi, dell'importo medio cumulato dai lavoratori nel corso dell'anno - Tabella 27. In particolare, nel corso del 2015 ciascun lavoratore ha incassato in media 478 euro a fronte delle sue prestazioni, in linea con i 471 euro del 2014³². In tal senso, l'estensione a 7.000 euro del tetto massimo complessivamente cumulabile dai prestatori (a cui si accompagna quello di 2.000 euro per prestazioni svolte presso il medesimo datore) prevista dal D. Lgs. 81/2015 non sembra avere avuto impatto significativo sulle modalità di fruizione dello strumento.

Tabella 27: Numero prestatori, voucher riscossi e importo medio annuo, 2008-2015.

Anno	Numero prestatori	Voucher riscossi	Voucher per prestatore	Importo netto medio annuo per prestatore
2008	24.755	480.239	19,4	145
2009	68.396	2.649.329	38,7	291
2010	149.561	9.189.644	61,4	461
2011	216.214	14.871.674	68,8	516
2012	366.465	22.692.287	61,9	464
2013	617.615	36.337.978	58,8	441
2014	1.017.220	63.878.306	62,8	471
2015	1.380.030	87.981.801	63,8	478

Fonte: INPS

Oltre il 70 % dei prestatori ricava dalle attività di lavoro accessorie un reddito inferiore ai 500 euro, mentre appena il 3,6 % supera i 2000 euro complessivi - Tabella 28.

Tabella 28: Prestatori per classi di importo, anno 2015 (valori assoluti e composizione percentuale)

Importo voucher nell'anno	numero prestatori	% prestatori
<100	445.750	32,30%
da 100 a 500	532.692	38,60%
da 500 a 1000	197.344	14,30%
da 1001 a 2000	154.563	11,20%
da 2001 a 3000	37.261	2,70%
da 3001 a 4000	8.280	0,60%
da 4001 a 5000	2.760	0,20%
oltre 5000	1.380	0,10%
TOTALE	1.380.030	100,00%

Fonte: Elaborazioni MLPS su dati INPS

Per quanto attiene alle caratteristiche della platea di beneficiari, circa il 43 % del bacino è composto da giovani *under* 30enni, mentre nell'8 % dei casi il lavoro accessorio ha interessato individui in età superiore ai 60 anni - Tabella 29.

³² Si tiene conto del fatto che a fronte di un valore nominale di 10 euro del voucher, il prestatore ne riceve 7,5, sottratte le ritenute contributive e gli oneri di gestione.

Tabella 29: Numero prestatori e voucher riscossi per classi di età.

Classi di età	Numero prestatori	
	Valori assoluti	%
Fino a 24	376.312	27,3
25-29	219.003	15,9
30-34	152.020	11,0
35-39	131.987	9,6
40-44	127.614	9,2
45-49	112.795	8,2
50-54	89.711	6,5
55-59	60.526	4,4
60 e oltre	110.062	8,0
Totale	1.380.030	100,0

Fonte: INPS

Si noti che l'età media dei prestatori nel corso del tempo è andata progressivamente calando, anche in ragione dell'estensione della platea dei beneficiari e, probabilmente, delle contestuali restrizioni apportate a tipologie contrattuali concorrenti quali il lavoro intermittente: dai 59,8 anni del 2008 si è arrivati ad una età media dei prestatori di 36,1 anni nel 2014 e 35,9 nel 2015 (Fonte: INPS). Peraltro, guardando anche alla distribuzione per età dei percettori - Tabella 30, si osserva che per i lavoratori più maturi è maggiore il numero medio di *voucher* riscossi nel corso dell'anno. Dai circa 60 della classe di età 20-29 anni (per un importo medio di 450 euro netti), infatti, si giunge ad un picco di 78 *voucher* (pari a 585 euro netti) per i prestatori in età compresa tra i 60 e i 64 anni. La disaggregazione per genere, infine, evidenzia come nel corso del tempo sia cresciuta la quota di donne sul totale dei prestatori, fino a divenire maggioritaria nel 2014. Il dato al 2015 conferma tale tendenza, con la quota di donne che arriva al 51,5 % del totale (pari a 710.399 prestatrici) accompagnata anche da un numero medio di *voucher* riscossi (65, pari ad un importo medio di 485 euro) superiore a quello degli uomini (63, pari a 471 euro).

Tabella 30: Numero prestatori, voucher riscossi e importo medio annuo, per classe di età e genere (anno 2015)

Classi di età	Femmine			Maschi			Totale		
	Numero prestatori	Voucher riscossi	Media voucher	Numero prestatori	Voucher riscossi	Media voucher	Numero prestatori	Voucher riscossi	Media voucher
fino a 19	42.745	1.790.795	42	43.178	2.068.110	48	85.923	3.858.905	45
20-24	158.280	9.221.679	58	132.109	7.519.542	57	290.389	16.741.221	58
25-29	120.341	7.665.458	64	98.662	5.857.952	59	219.003	13.523.410	62
30-34	80.592	5.280.265	66	71.428	4.297.118	60	152.020	9.577.383	63
35-39	68.936	4.662.729	68	63.051	3.917.470	62	131.987	8.580.199	65
40-44	68.019	4.764.616	70	59.595	3.943.330	66	127.614	8.707.946	68
45-49	61.600	4.407.041	72	51.195	3.475.135	68	112.795	7.882.176	70
50-54	47.727	3.462.779	73	41.984	2.963.072	71	89.711	6.425.851	72
55-59	28.919	2.174.557	75	31.607	2.352.989	74	60.526	4.527.546	75
60-64	17.571	1.381.303	79	31.016	2.406.871	78	48.587	3.788.174	78
65-69	9.965	743.652	75	25.833	1.897.775	73	35.798	2.641.427	74
70 e oltre	5.704	398.712	70	19.973	1.328.851	67	25.677	1.727.563	67
Totale	710.399	45.953.586	65	669.631	42.028.215	63	1.380.030	87.981.801	64

Fonte: INPS

4.6.3 Il lavoro in somministrazione

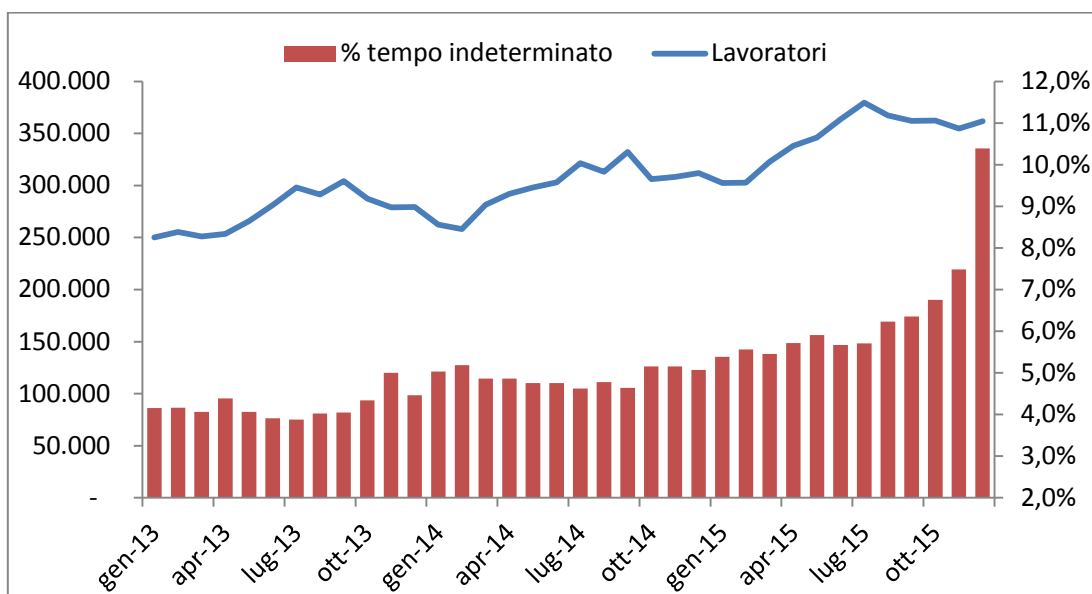
Il decreto legislativo 81/2015 interviene anche sul lavoro in somministrazione, già riformato dal DL 34/2104 per quanto atteneva alla somministrazione a tempo determinato³³. Con il decreto approvato nel giugno 2015, in particolare, viene semplificata la disciplina dello *staff leasing*, attraverso l'estensione del sistema dell'acausalità anche alla somministrazione a tempo indeterminato, l'allargamento del campo di applicazione e l'introduzione di un limite quantitativo del 20 % di lavoratori somministrati rispetto all'organico effettivo³⁴. Al contempo, nella lettura dell'evoluzione del lavoro in somministrazione nel 2015, occorre ricordare come i benefici contributivi triennali previsti dalla Legge 190/2014 si applicassero anche a tale tipologia contrattuale.

Ed effettivamente, oltre ad un lieve incremento nello stock medio osservato di lavoratori in somministrazione, il dato più rilevante nel 2015 è quello di una sensibile crescita della quota di lavoratori a tempo indeterminato all'interno del bacino dei lavoratori somministrati. Partita da valori intorno al 5 % nei primi mesi dell'anno, tale incidenza cresce progressivamente fino a raggiungere il massimo del 10,4 % nel mese di dicembre – cfr. Figura 24. Nel 2015, il numero medio di lavoratori in somministrazione attivi nel mese cresce in media del 16,0 % rispetto al 2014, toccando un picco di oltre 332 mila unità nel mese di settembre.

³³ Il DL 34/2014 abolisce anche per la somministrazione a tempo determinato la necessità di apporre ragioni di carattere tecnico, produttivo o organizzativo per il ricorso a tale tipologia contrattuale.

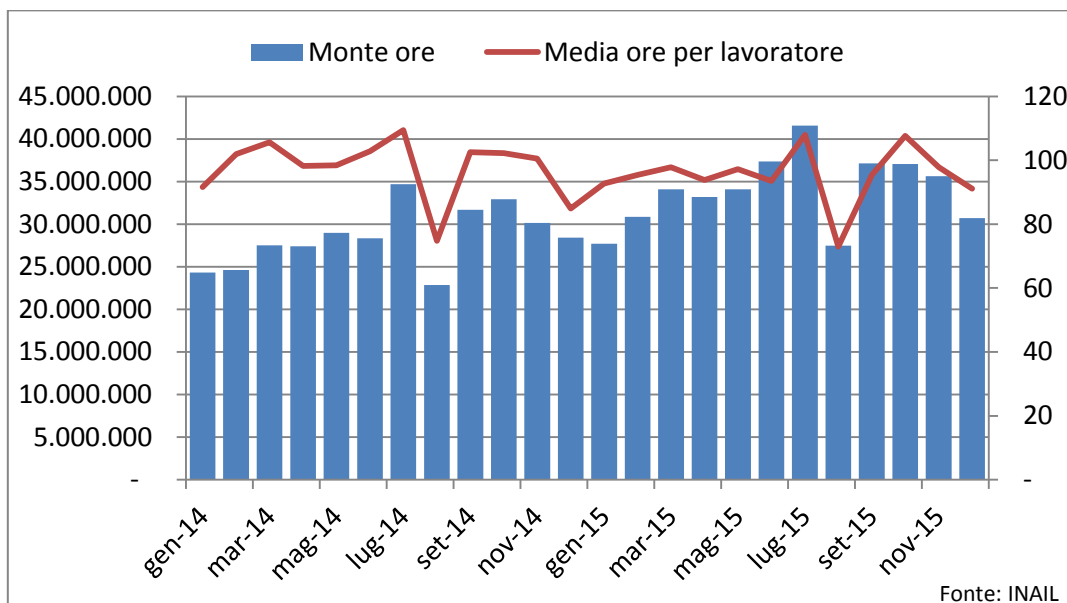
³⁴ Fatte salve deroghe concordate tra le Parti Sociali in sede di Contrattazione Collettiva o in sede di contrattazione decentrata.

Figura 24: Stock medio mensile di lavoratori in somministrazione e quota di lavoratori somministrati a tempo indeterminato, anni 2013-2015 (valori assoluti mensili)



L'estrema flessibilità dello strumento contrattuale impone di verificare se ad un maggiore uso estensivo dello strumento (ovvero nel numero di lavoratori coinvolti) si siano verificate significative variazioni nell'uso intensivo dello stesso, nel monte ore lavorate. I dati - Figura 25 - evidenziano un incremento del monte ore lavorato complessivo tendenzialmente in linea con quello dello *stock* di lavoratori, tanto che il numero medio di ore lavorato da ciascun lavoratore rimane pressoché costantemente intorno alle 100 ore/mese lungo il corso del periodo 2013-2014.

Figura 25: Monte ore lavorate e media ore lavorate dai lavoratori in somministrazione, serie mensili (2014-2015)



Fonte: INAIL

4.7 L'evoluzione del mercato del lavoro nel primo trimestre del 2016

Il 2016 si è aperto con un rallentamento dei flussi del mercato del lavoro. Per quanto attiene all'universo INPS, ad esempio, il numero delle attivazioni è sceso del 12,9 % rispetto al primo trimestre del 2015, quello delle trasformazioni del 23,7 %, quello delle cessazioni dell'8,8 %. Il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie restituisce un quadro abbastanza analogo, con le attivazioni che calano su base tendenziale dell'8,7 %, le cessazioni del 9,1 %, le trasformazioni del 33,2 %. È naturale attribuire alla scadenza degli incentivi introdotti in legge di stabilità per il 2015 la fase di assestamento vissuta dal mercato del lavoro. Basti ad esempio ricordare che le 484.761 assunzioni a tempo indeterminato effettuate dai datori di lavoro nel mese di dicembre 2015 ammontano al 18,1 % di quelle effettuate nel corso dell'intero anno e la media mensile delle nuove assunzioni tra gennaio e novembre dello stesso anno è stata di poco inferiore alle 200 mila unità. Il primo trimestre del 2016 appare anche contrassegnato da un calo delle trasformazioni di lavoratori a termine in lavoratori a tempo indeterminato. La variazione netta di posizioni lavorative a termine è in crescita rispetto al primo trimestre del 2015 (+192 mila contro +106 mila), così come le trasformazioni di apprendisti in lavoratori stabili (+20,4 % su base tendenziale). Le variazioni nette del lavoro dipendente acquisite per il primo trimestre del 2016 sono complessivamente positive e pari 241.125 posizioni per il settore privato extra-agricolo e di 51.087 per quanto attiene al solo lavoro a tempo indeterminato. Entrambi i saldi sono comunque inferiori a quelli registrati nel primo trimestre del 2015 e, per quanto attiene al solo lavoro a tempo indeterminato, inferiore anche a quello del 2014 - Tabella 31.

Tabella 31: Assunzioni, cessazioni e trasformazioni di rapporti di lavoro subordinato nel settore privato extra-agricolo, 2014-2016 (primo trimestre)

	I Trim. 2014	I trim 2015	I trim. 2016
TOTALE RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO			
Assunzioni	1.253.984	1.363.915	1.187.854
Cessazioni	1.024.956	1.037.719	946.729
Variazione Netta	229.028	326.196	241.125
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO			
Assunzioni	370.877	486.469	324.098
(A) Trasf. a tempo indeterminato di rapporti a termine	109.657	116.497	79.932
(B) Apprendisti trasformati a tempo indeterminato	19.904	20.411	24.554
Cessazioni	413.404	398.448	377.497
Variazione Netta	87.034	224.929	51.087
RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE			
(C)Assunzioni	823.527	827.765	814.025
(D)Cessazioni	575.849	604.934	541.798
Variazione Netta (C-D-A)	138.021	106.334	192.295
RAPPORTI DI LAVORO IN APPRENDISTATO			
(E)Assunzioni	59.580	49.681	49.731
(F)Cessazioni	35.703	34.337	27.434
Variazione Netta (E-F-B)	3.973	-5.067	-2.257

Fonte: INPS - Dati provvisori al 16 maggio 2016

Nel primo trimestre del 2016 è in evidente frenata anche la dinamica complessiva delle collaborazioni: il numero di nuove attivazioni (115 mila) cala del 23,6 % rispetto allo stesso periodo del 2015, quello delle cessazioni (77 mila) del 34,3 %. Il saldo complessivo (+38.852) è lievemente superiore a quello registrato nel 2015 (+34.455), ma decisamente inferiore a quello del 2014 (+60.804) - Tabella 32.

Tabella 32: Attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro in collaborazione, 2014-2016 (primo trimestre)

Mese	2014			2015			2016		
	Attivazioni	Cessazioni	Variazione	Attivazioni	Cessazioni	Variazione	Attivazioni	Cessazioni	Variazione
Gennaio	79.593	36.760	42.833	68.239	34.959	33.280	56.867	24.863	32.004
Febbraio	50.870	37.067	13.803	46.043	35.733	10.310	31.509	23.486	8.023
Marzo	48.591	44.423	4.168	36.781	45.916	-9.135	27.040	28.215	-1.175
Totale	179.054	118.250	60.804	151.063	116.608	34.455	115.416	76.564	38.852

Fonte: Sisco - MLPS.

Per quanto attiene alla dinamica generale, la rilevazione sulle forze di lavoro ISTAT del mese di aprile del 2016 evidenzia una marcata ripresa dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro con il flusso di ex-inattivi che è andato ad ingrossare sia il bacino degli occupati che quello dei disoccupati. Su base tendenziale, il numero degli inattivi scende di 122 mila unità rispetto ad aprile del 2015, mentre il numero di occupati è in aumento di 215 mila unità. Una crescita peraltro interamente dovuta al lavoro dipendente e in particolare a quella a tempo indeterminato che in base alle stime Istat cresce di 279 mila unità su base annua. Il tasso di occupazione tocca ad aprile 2016 il suo massimo dal 2011 (56,9 %), quello di attività (64,6 %) il massimo dall'inizio delle rilevazioni mensili nel 2004. Il tasso di disoccupazione (11,7 %) risulta inferiore a quello di aprile 2015 (12,1 %), seppur in lieve risalita rispetto all'11,5 % del mese precedente. Analogamente, il tasso di disoccupazione giovanile (36,9 %) risulta in lieve risalita rispetto al mese di marzo (36,7 %), ma abbondantemente al di sotto del valore registrato nello stesso mese del 2015 (41,4 %).

5 Il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e l'esonero contributivo triennale.

5.1 Introduzione

L'analisi dell'impatto delle novità normative introdotte nel 2015 per la creazione di nuova occupazione stabile, ossia l'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (caratterizzato dalla nuova disciplina dei licenziamenti) e la nuova disciplina organica dei rapporti di lavoro non può prescindere da un breve riepilogo della normativa di riferimento e dal confronto con le principali forme di incentivazione dell'occupazione previgenti o ancora attive.

Come già detto, allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile con la Legge di stabilità 2015 è stato introdotto un incentivo economico per i datori di lavoro privati, consistente nell'esonero triennale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato decorse dal 2015 (art. 1, commi da 118 a 124, della legge 23 dicembre 2014, n. 190) e la detraibilità del costo del lavoro stabile dalla base imponibile valida ai fini del calcolo dell'IRAP (che si applica a tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato indipendentemente dalla data di assunzione). Successivamente, con la Riforma del lavoro, è stata varata la nuova disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in vigore dal 7 marzo 2015, che prevede una maggiore flessibilità in uscita a fronte di un indennizzo economico per il lavoratore licenziato (decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23).

Ai fini della successiva trattazione è utile rammentare che la disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti si applica anche ai neo-assunti delle aziende con meno di 15 addetti, avendo il legislatore previsto anche per esse una modifica dell'entità dell'indennizzo economico per il lavoratore licenziato, commisurata alla capacità economica di queste imprese. Pertanto, fatto salvo il principio del calcolo dell'indennizzo in base all'anzianità di servizio, questo avrà un impatto economico ridotto rispetto a quello delle medie e grandi imprese, con il limite massimo di sei mensilità e minimo di due. Infine ai lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso le imprese che in conseguenza di nuove assunzioni superano la soglia delle 15 unità, potrà essere applicata la nuova disciplina dei licenziamenti. In questo senso, potrebbe essere utile in futuro verificare quale effetto abbia avuto sull'accrescimento della dimensione aziendale la norma premiale sancita dal decreto legislativo 23/2015.

Infine, è bene rammentare che l'esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità 2015 non si applica ai contratti a tempo indeterminato derivanti da trasformazioni di contratti di apprendistato. Dunque, nell'effettuare una valutazione del contributo di ciascuna tipologia contrattuale all'aumento dei contratti a tempo indeterminato, sarà opportuno comparare le nuove attivazioni e trasformazioni di contratti a termine (incentivate) con le trasformazioni in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di apprendistato che non usufruiscono dell'esonero contributivo. Come già visto in precedenza il numero di trasformazioni nel 2015 è sensibilmente cresciuto anche tra gli apprendisti, a testimonianza della

attrattività della nuova disciplina del contratto stabile, anche prescindendo dall'accesso al beneficio contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2015.

5.2 L'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato

5.2.1 La disciplina dell'incentivo della Legge di Stabilità per il 2015

L'esonero contributivo triennale introdotto dall'art. 1, comma 118, Legge 23 dicembre 2014, n. 190 spetta per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza 1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2015. L'incentivo è previsto anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine (o di un precedente contratto di lavoro intermittente). Sono interessati da questo incentivo, tutti i rapporti di lavoro attivati con lavoratori che risultano disoccupati da almeno sei mesi presso qualsiasi datore di lavoro.

Sono state previste ulteriori limitazioni per evitare forme di abuso: l'esonero dai contributi INPS non spetta nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere a tempo indeterminato un lavoratore che abbia avuto con l'azienda un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei tre mesi precedenti l'entrata in vigore della legge di Stabilità (si conteggiano anche le società controllate o collegate nonché le società facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo). L'esonero non spetta inoltre ai lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro che riassume.

Sono, infine, esclusi dall'incentivo (esonero contributivo), anche se stipulati a tempo indeterminato, le assunzioni con contratto di lavoro di apprendistato, intermittente (c.d. a chiamata), e lavoro domestico.

Tutti i datori di lavoro privati possono usufruire dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità, ivi compresi gli studi professionali e gli Enti pubblici economici. La norma prevede che l'incentivo non sia cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma ne sancisce l'ammissibilità in caso di altri incentivi di natura economica.

Per accedere alle agevolazioni della Legge n. 190/2014 l'azienda deve essere in possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC); l'assunzione non deve essere l'attuazione di un obbligo preesistente e non deve violare il diritto di precedenza. Inoltre, l'assunzione non può essere effettuata in aziende con in atto sospensioni per riorganizzazione (ma può esserlo nel caso di professionalità differenti) o licenziamenti nei sei mesi precedenti (stesso datore o azienda con assetti proprietari coincidenti).

Per le assunzioni a tempo indeterminato attivate nel 2015, i datori di lavoro hanno diritto (ai sensi dell'art. 1, comma 118, della L. 23 dicembre 2014, n. 190) ad uno sgravio contributivo totale dei contributi a loro carico, fino a un massimo di 8.060 euro su base annua e per un periodo massimo di 36 mesi. L'incentivo è valido in tutto il territorio nazionale, per tutte le tipologie di impresa ad esclusione di quelle dell'agricoltura cui si applica con misure, condizioni e modalità specifiche (ai sensi dei commi 119 e 120 del citato art. 1 della L. n. 190). Non essendo diretto a determinati settori o tipologie di impresa né a specifiche aree del Paese, non è soggetto all'applicazione della normativa in materia di aiuti di stato.

Per quanto concerne l'anno in corso, la Legge di stabilità per il 2016 ha previsto la proroga dello sgravio contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (commi da 178 a 181, della Legge 8 dicembre 2015, n. 208) effettuate nell'anno corrente. L'esonero dal versamento è stato fissato nella misura del 40% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un limite di 3.250 euro su base annua e per un massimo di 24 mesi.

5.2.2 I dati sull'esonero contributivo della Legge di Stabilità 2015

In questa sezione andremo a monitorare l'evoluzione del lavoro a tempo indeterminato, nella prospettiva di fornire utili elementi di riflessione circa l'impatto delle misure adottate dal Governo per la promozione del lavoro stabile. Prima di procedere con un'analisi delle informazioni circa il ricorso all'esonero contributivo elaborate dall'INPS, occorre premettere che a causa di una diacronia nell'aggiornamento delle diverse fonti amministrative, alcuni dei dati presentati in questa sezione si discostano lievemente da quelli presentati nei capitoli precedenti. In particolare, il 10 maggio 2016 l'INPS ha ulteriormente aggiornato le stime sull'evoluzione complessiva del lavoro subordinato nel 2015. Per tale aggiornamento si dispone di dati in forma aggregata. Di contro, le informazioni in nostro possesso sull'esito dell'esonero contributivo, con disaggregazioni e classificazioni più fini, sono aggiornate al 6 aprile. Pertanto, nei casi in cui le analisi necessitino di particolari approfondimenti abbiamo preferito comunque utilizzare le informazioni meno aggiornate, per non sacrificare la ricchezza del contributo informativo alla riflessione di *policy*.

Come già illustrato nel paragrafo 4.3, dedicato alla struttura dell'occupazione prima e dopo la Riforma del *Jobs Act*, nel corso del 2015 si osserva un aumento dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato quantificabile in circa 916 mila unità.

Il numero di rapporti di lavoro instaurati o trasformati che hanno goduto nel corso del 2015 delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge 190/2014 è stato di 1.579.433 – cfr. Tabella 33.

Si è trattato in particolare di 1.176.182 attivazioni e 403.251 trasformazioni di contratti a termine su una platea complessiva di 2.598.128 contratti a tempo indeterminato attivati o trasformati nel corso dell'anno³⁵, frutto di 2.032.482 avviamenti e 574.646 trasformazioni. La maggiore incidenza di rapporti agevolati si registra tra le trasformazioni³⁶, dove arriva a superare il 70 %. Anche nel caso delle assunzioni dirette, comunque, la quota dei rapporti che hanno beneficiato delle agevolazioni fiscali e contributive si attesta al 58,1 %.

³⁵ Dalla platea complessiva abbiamo escluso le trasformazioni di apprendisti in lavoratori a tempo indeterminato, in quanto fattispecie non contemplata dalle agevolazioni.

³⁶ Due sono le ragioni di questa prevalenza: da una parte i criteri per l'accesso al beneficio sono meno restrittivi per le trasformazioni, dall'altra, il datore di lavoro è maggiormente incentivato a trasformare i contratti in essere. Si noti a margine che questa evidenza conferma come la legge 190/2014 possa aver parzialmente attenuato l'incentivo a prolungare i contratti a tempo determinato fornito dal DL 34/2014.

Tabella 33: Contratti agevolati ai sensi della legge 190/2014, anno 2015.

Tipo contratto	Totale	di cui agevolate	
		V.a.	%
Attivazioni di contratti a tempo indeterminato	2.023.482	1.176.182	58,1
Trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato	574.646	403.251	70,2
Totale	2.598.128	1.579.433	60,8

Fonte: INPS

Tabella 34: Rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo l. 190/2014 nel 2015

Mese	Rapporti instaurati con esonero			% su assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato
	Assunzioni	Trasformazioni	Totale	
Gennaio	66.295	14.087	80.382	36,9
Febbraio	71.359	14.681	86.040	49,2
Marzo	95.259	30.061	125.320	59,6
Aprile	104.068	34.726	138.794	61,6
Maggio	90.929	26.309	117.238	59,0
Giugno	83.566	22.429	105.995	56,7
Luglio	76.795	25.821	102.616	56,2
Agosto	40.134	19.487	59.621	56,4
Settembre	92.009	21.986	113.995	56,3
Ottobre	92.844	32.063	124.907	58,9
Novembre	90.146	34.061	124.207	61,4
Dicembre	272.778	127.540	400.318	83,6
Totale	1.176.182	403.251	1.579.433	60,8

Fonte: INPS

La serie mensile (Tabella 34) consente di apprezzare nuovamente il ruolo non secondario dell'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti nella normativa inerente al lavoro stabile: anche il dato INPS evidenzia, infatti, una decisa accelerazione delle assunzioni agevolate a partire dal mese di marzo, nonostante la circolare esplicativa circa la modalità di fruizione del bonus contributivo fosse risalente al 29 gennaio. In particolare, ad aumentare maggiormente dal mese di marzo in poi sembrano essere le trasformazioni agevolate. I datori di lavoro sembrano pertanto avere atteso l'entrata in vigore del D. Lgs. 23/2015 non solo per dare corso ad assunzioni addizionali di lavoratori stabili, ma anche per stabilizzare il rapporto di lavoro con risorse umane già presenti in azienda, cogliendo gli elementi di flessibilità e certezza normativa garantiti dalla nuova disciplina.

Nell'analisi territoriale emergono interessanti eterogeneità: se è vero che l'incidenza totale dei rapporti agevolati sul totale delle attivazioni e trasformazioni è relativamente omogenea sul territorio (63,8 % nel Centro Italia, 61,6 % al Sud e 61,0 % al Nord Italia – Tabella 35), quello che muta profondamente in relazione al territorio è la ripartizione tra assunzioni dirette e trasformazioni agevolate. Le seconde rappresentano il 33,6 % dei rapporti agevolati al Nord e appena il 13,7 % nel Mezzogiorno, dove, pertanto, la percezione del beneficio è passata quasi esclusivamente attraverso nuovi rapporti di lavoro. Passando ad analizzare le caratteristiche dei lavoratori interessati dalle assunzioni a tempo indeterminato nel 2015, la Tabella 36 riporta i dati dei rapporti di lavoro instaurati, con e senza lo sgravio contributivo triennale, divisi per fascia di età. Guardando all'incidenza delle assunzioni e trasformazioni che hanno beneficiato degli incentivi fiscali e contributivi introdotti dalla L. 190 / 2014, la coorte degli under-25, con il 68,7 % delle assunzioni agevolate, risulta avere maggiormente beneficiato di tale misura a evidenziare un importante impatto della stessa nel contrastare il fenomeno della disoccupazione giovanile e del dualismo inter-generazionale che ha caratterizzato il mercato del lavoro italiano negli ultimi anni. L'incidenza delle assunzioni agevolate scende progressivamente al crescere dell'età dei lavoratori, sfiorando comunque il 60% nella fascia di età compresa tra i 35 e i 54 anni. Si noti a margine che la maggiore percentuale di assunzioni a tempo indeterminato ha riguardato in proporzione i c.d. giovani adulti (25-34enni) con 784.737 assunzioni, pari quasi ad un terzo del totale. Appare peraltro opportuno evidenziare come al pari di quanto avvenuto per il gruppo c.d. "vulnerabile" dei giovani, anche quello delle donne abbia in beneficiato dell'esonero contributivo della L. 190/2014 relativamente di più della componente maschile. Nel complesso, infatti, il 64,3 % dei nuovi rapporti di lavoro instaurati da lavoratrici ha usufruito delle agevolazioni triennali contro una quota del 60,2 % dei nuovi rapporti a tempo indeterminato stipulati da uomini - Figura 26.

Tabella 35: Rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo l. 190/2014 nel 2015, per area geografica

Macro-area	Assunzioni		Trasformazioni		Totale		% agevolati sul totale*
	Val. ass.	% su agevolati	Val. ass.	% su agevolati	Val. ass.	% su agevolati	
Nord	491.276	66,4	248.470	33,6	739.746	100,0	61,0%
Centro	269.659	75,2	88.751	24,8	358.410	100,0	63,8%
Sud/Isole	415.039	86,3	65.963	13,7	481.002	100,0	61,6%
Esteri	208	75,6	67	24,4	275	100,0	15,9%
Italia	1.176.182	74,5	403.251	25,5	1.579.433	100,0	61,8%

* Dato aggiornato al 6 aprile 2016

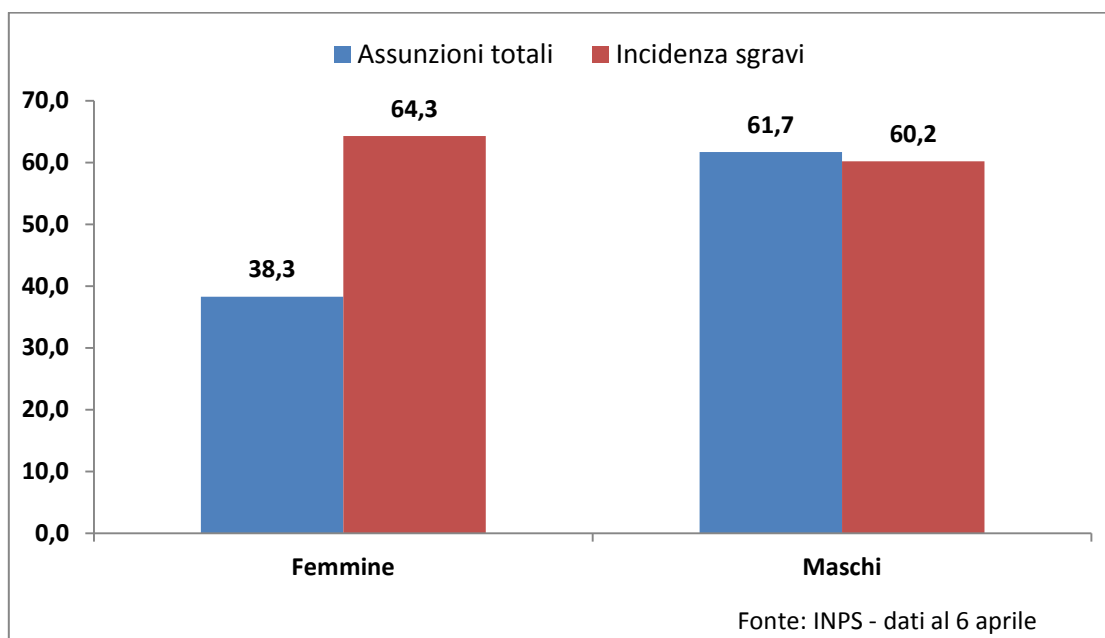
Fonte: INPS

Tabella 36: Rapporti a tempo indeterminato instaurati con e senza la fruizione dell'esonero contributivo, per fascia di età

	da 15 a 24 anni	da 25 a 34 anni	da 35 a 54 anni	55 anni ed oltre
Assunzione	259.823	593.152	924.729	160.268
Conversione	66.127	191.585	272.143	37.780
Totale complessivo	325.950	784.737	1.196.872	198.048
<i>% per età</i>	<i>13,0</i>	<i>31,3</i>	<i>47,8</i>	<i>7,9</i>
Senza sgravio	101.887	268.853	490.283	96.650
Con sgravio	224.063	515.884	706.589	101.398
Incidenza sgravi	68,7	65,7	59,0	51,2
Assunzione	66,3	61,2	53,8	48,5
Conversione	78,2	79,7	76,9	62,6

Fonte: INPS - dati al 6 aprile 2016

Figura 26: Quota di assunzioni a tempo indeterminato e incidenza degli sgravi per genere, anno 2015



Approfondendo l'analisi in direzione settoriale, è nel Commercio e servizi che si è fatto maggiore ricorso alle agevolazioni della legge 190/2014 in termini assoluti che relativi. Le attivazioni in questo settore, infatti, coprono il 62,7 % dei contratti a tempo indeterminato avviati o trasformati nel 2015. Ma l'incidenza di quelli che hanno beneficiato dello sgravio risulta lievemente superiore nel comparto industriale (63,0 %) contro il 62,5% registrato nel Terziario (v. Tabella 37).

Tabella 37: Rapporti di lavoro instaurati con la fruizione dell'esonero contributivo l. 190/2014 nel 2015, per settore produttivo

	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio e servizi	Non ripartibile	Totale complessivo
Assunzione	16.469	361.087	258.568	1.194.775	107.073	1.937.972
Senza sgravio	13.334	159.240	128.187	501.769	24.964	827.494
Con sgravio	3.135	201.847	130.381	693.006	82.109	1.110.478
Conversione	2.242	136.829	50.120	375.376	3.068	567.635
Senza sgravio	843	25.052	16.118	87.222	944	130.179
Con sgravio	1.399	111.777	34.002	288.154	2.124	437.456
Totale complessivo	18.711	497.916	308.688	1.570.151	110.141	2.505.607
Senza sgravio	141.77	184.292	144.305	588.991	25908	957.673
Con sgravio	4.534	313.624	164.383	981.160	84.233	1.547.934
Incidenza sgravi	24,2%	63,0%	53,3%	62,5%	76,5%	61,8%
Assunzione	19,0%	55,9%	50,4%	58,0%	76,7%	57,3%
Conversione	62,4%	81,7%	67,8%	76,8%	69,2%	77,1%

Fonte: INPS - dati al 6 aprile

Poco meno della metà delle assunzioni a tempo indeterminato del 2015 (il 46,5 %) si sono verificate nelle imprese con meno di 10 dipendenti –Tabella 38 – a indicare il ruolo che le micro imprese continuano ad esercitare nel tessuto produttivo italiano. Quanto all'incidenza delle assunzioni agevolate, tra le micro e piccole imprese si registra un picco pari al 66,1 %. Tale incidenza tende a decrescere all'aumentare della dimensione di impresa, superando di poco il 50 % tra le imprese con più di 50 dipendenti.

In estrema sintesi, combinando il dato dimensionale con quello settoriale, si osserva un maggiore ricorso alle agevolazioni all'assunzione nelle piccole imprese del Terziario (70,6 % delle assunzioni/trasformazioni) e in generale in tutto il comparto, mentre nel settore industriale si osserva una maggiore equi-distribuzione del ricorso agli incentivi rispetto alla classe dimensionale – Tabella 39.

Tabella 38: Rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati con e senza la fruizione dell'esonero contributivo l. 190/2014 nel 2015, per dimensione di impresa

	Classe dimensionale (dipendenti)					In fase di riclassificazione	Totale
	da 1 a 9	da 10 a 19	da 20 a 49	50 e oltre			
Assunzione	979308	254760	216467	411025		76412	1937972
Senza sgravio	351311	115428	105615	240633		14507	827494
Con sgravio	627997	139332	110852	170392		61905	1110478
Conversione	174926	83926	93153	213577		2053	567635
Senza sgravio	40079	19738	21162	48434		766	130179
Con sgravio	134847	64188	71991	165143		1287	437456
Totale	1154234	338686	309620	624602		78465	2505607
Senza sgravio	391390	135166	126777	289067		15273	957673
Con sgravio	762844	203520	182843	335535		63192	1547934
Distribuzione %	46,10%	13,50%	12,40%	24,90%		3,10%	100,00%
Senza sgravio	40,90%	14,10%	13,20%	30,20%		1,60%	100,00%
Con sgravio	49,30%	13,10%	11,80%	21,70%		4,10%	100,00%
Incidenza sgravi	66,1	60,1	59,1	53,7		80,5	61,8
Assunzione	64,1	54,7	51,2	41,5		81	57,3
Conversione	77,1	76,5	77,3	77,3		62,7	77,1

Fonte: INPS - dati al 6 aprile

Tabella 39: Incidenza delle assunzioni agevolate sul totale dei nuovi contratti a tempo indeterminato, per settore e dimensione di impresa (anno 2015)

	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio e servizi	Non ripartibile	Totale
A - da 1 a 9	24,0%	60,8%	56,6%	70,6%	71,3%	66,1%
B - da 10 a 19	20,7%	59,4%	51,0%	63,0%	41,0%	60,1%
C - da 20 a 49	22,8%	65,9%	45,6%	58,8%	34,8%	59,1%
D - 50 e oltre	28,6%	66,2%	38,6%	50,7%	33,4%	53,7%
in fase di riclassificazione					80,5%	80,5%
Totale complessivo	24,2%	63,0%	53,3%	62,5%	76,5%	61,8%

Fonte: INPS - dati al 6 aprile

5.3 Il ruolo della normativa nelle scelte di assunzione delle imprese manifatturiere

5.3.1 Evidenze da un'indagine Istat sui flussi nel mercato del lavoro e le tipologie contrattuali³⁷

In occasione della pubblicazione, a maggio 2016, dell'ultimo Rapporto annuale sulla situazione del Paese, l'Istat ha presentato i risultati di un'indagine condotta a febbraio dello stesso anno su un campione di imprese manifatturiere e dei servizi, finalizzata a raccogliere informazioni di natura qualitativa sui flussi di domanda di lavoro con una specifica attenzione alla gestione dei contratti di lavoro dipendente. Con riferimento alle imprese del comparto manifatturiero, tale indagine ha consentito di effettuare una prima valutazione di come le nuove assunzioni siano state condizionate dall'introduzione delle due principali novità normative recentemente introdotte nella regolazione del mercato del lavoro: la disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, che da marzo dello scorso anno viene applicata a tutti i nuovi contratti, e lo sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato del 2015.

Con riferimento al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, l'analisi si è concentrata essenzialmente su due aspetti. In primo luogo, si è voluto verificare in quali segmenti dimensionali d'impresa l'utilizzo della nuova tipologia contrattuale sia risultata più efficace nel favorire nuove assunzioni. In altri termini, si è verificato in quale misura la sua adozione si sia tradotta in conversione di precedenti contratti a termine o in nuove assunzioni nelle imprese di piccola, media e grande dimensione. In secondo luogo, si è voluto esaminare se l'introduzione del contratto a tutele crescenti abbia aiutato o meno le imprese a passare da una fase di contrazione o stallo occupazionale a una di crescita. In quest'ultimo caso, quindi, si è verificato se il provvedimento abbia interessato in maggiore misura imprese che già nel corso del 2014 avevano aumentato il personale impiegato in azienda, o piuttosto imprese che nel 2014 avevano ridotto o mantenuto invariata l'occupazione.

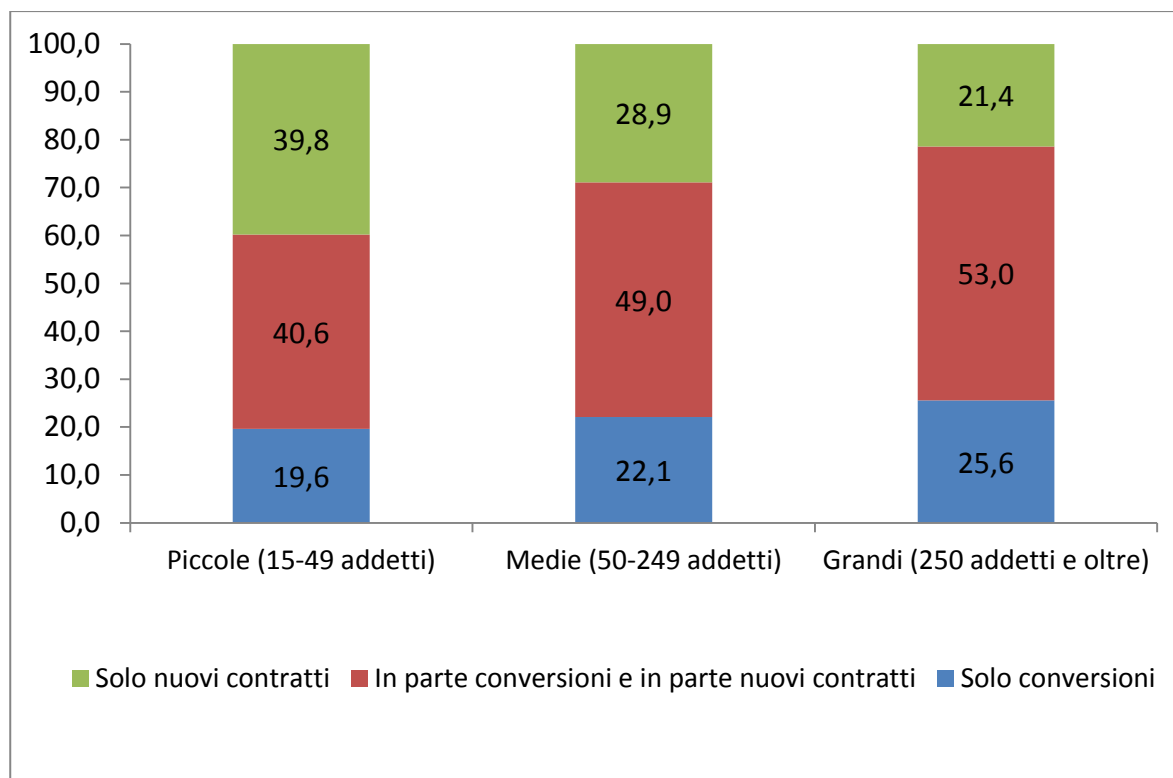
A tale scopo, la struttura della rilevazione ha consentito di stimare, per le imprese con almeno 15 dipendenti che nel corso del 2015 hanno assunto personale a tempo indeterminato utilizzando il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, le probabilità che i nuovi contratti corrispondessero interamente a nuovi lavoratori, esclusivamente a conversioni di precedenti contratti a termine, o a una combinazione delle due eventualità, distinguendo inoltre i casi di imprese che già nel 2014 si trovavano su un sentiero di crescita occupazionale da quelli che invece attraversavano una fase di stasi o contrazione di addetti.

I risultati sono riportati nella Figura 27. Una prima evidenza è che il contratto a tutele crescenti è stato utilizzato in modo diverso da imprese di differente dimensione: la probabilità che i nuovi contratti a tempo indeterminato corrispondano interamente all'assunzione di nuovi lavoratori si avvicina al 40 per cento nel caso delle piccole imprese (15-49 addetti), sfiora il 29 per cento nel caso delle medie (50-249 addetti) e scende al 21,4 per cento per le grandi imprese (almeno 250 addetti). La probabilità che, al contrario, i nuovi contratti non individuino alcuna nuova assunzione ma costituiscano solo trasformazioni di precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato passa dal 19,6 per cento nel caso delle piccole imprese al 22,1 per cento delle medie, mentre per le grandi imprese è pari a e al 25,6. Detto altrimenti, ai fini dell'assunzione di

³⁷ Il contributo in questa sezione è stato curato dall'ISTAT

nuovo personale il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti ha avuto effetto soprattutto nelle piccole imprese.

Figura 27: Probabilità che le assunzioni a tempo indeterminato del 2015 siano tutti nuovi occupati, parziali conversioni di precedenti contratti a termine o esclusivamente conversioni, per classe dimensionale d'impresa – Imprese manifatturiere con almeno 15 addetti – (Imprese che nel 2015 hanno assunto a tempo indeterminato con il contratto a tutele crescenti e hanno aumentato l'occupazione complessiva; valori percentuali)



(a) Per comodità espositiva, i livelli di probabilità sono espressi in termini percentuali.

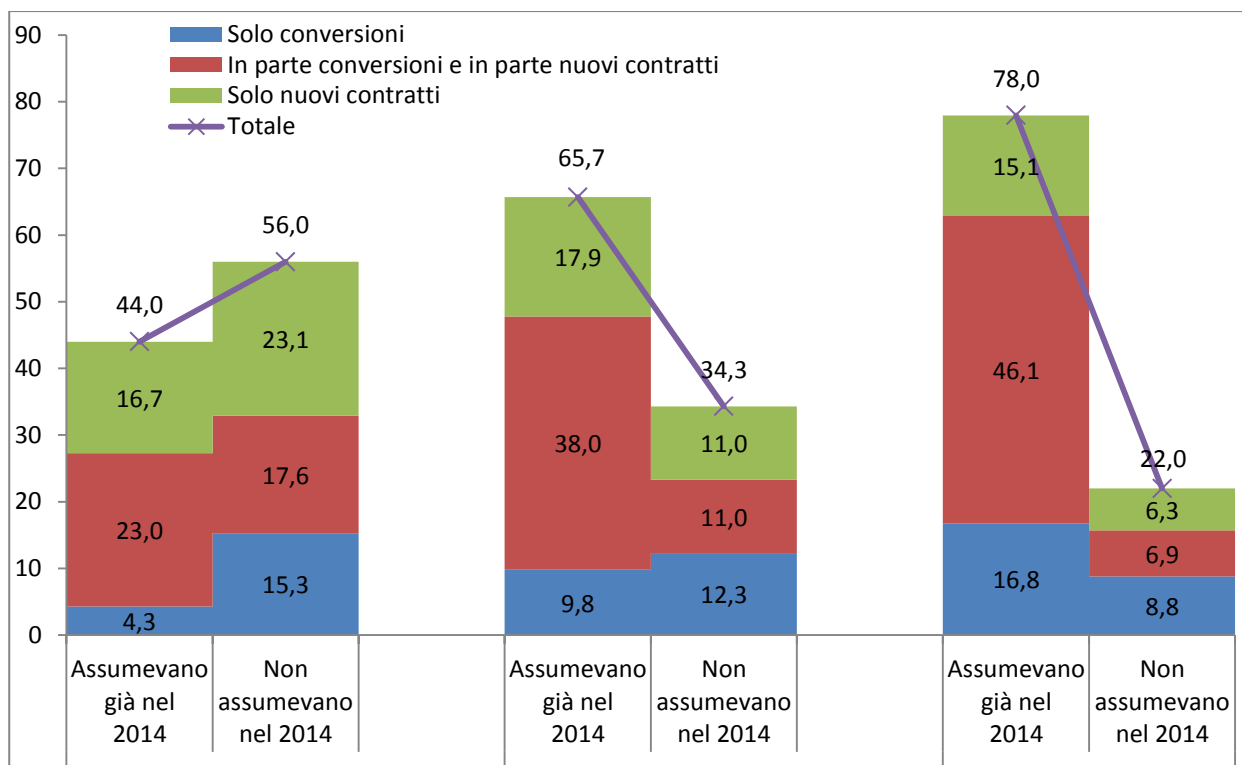
Fonte: Istat, Rapporto annuale 2016.

È tuttavia possibile che gli effetti della misura in questione siano stati diversi non solo al variare della dimensione d'impresa, ma anche a seconda che l'impresa stessa, precedentemente all'introduzione del provvedimento, attraversasse una fase di espansione o flessione occupazionale. Come si è anticipato, dunque, una seconda linea di analisi ha approfondito tale possibilità "scomponendo" i risultati appena visti sulla base dell'eventualità che nel corso 2014 le imprese avessero aumentato o meno l'occupazione complessiva. I risultati sono riportati nella Figura 28.

Anzitutto, per le unità di minore dimensione il ricorso al contratto a tutele crescenti ha prevalentemente accompagnato l'avvio di una nuova fase di crescita occupazionale dopo un anno di ristagno o contrazione: la probabilità che si tratti di aziende che prima dell'introduzione del Jobs Act non aumentavano l'occupazione è infatti pari al 56 %. Anche in questo caso, l'effetto più ampio è legato all'eventualità che

tutti i nuovi contratti a tempo indeterminato riguardino nuovi lavoratori (senza cioè includere trasformazioni di precedenti contratti a termine), con una probabilità pari al 23,1 %.

Figura 28: – Probabilità che le assunzioni a tempo indeterminato del 2015 siano tutti nuovi occupati, parziali conversioni di precedenti contratti a termine o esclusivamente conversioni, per classe dimensionale d'impresa e performance occupazionale del 2014 - Imprese manifatturiere con almeno 15 addetti - Anno 2015 (imprese che nel 2015 hanno assunto a tempo indeterminato con il contratto a tutele crescenti e hanno aumentato l'occupazione complessiva; valori percentuali)



(a) Per comodità espositiva, i livelli di probabilità sono espressi in termini percentuali.

Fonte: Istat, Rapporto annuale 2016.

Nel caso delle imprese di media e grande dimensione, invece, il quadro cambia: per queste tipologie aziendali, l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti appare associato al consolidamento di una preesistente fase di crescita occupazionale. La probabilità che ricorrere al nuovo contratto siano aziende che già nel 2014 aumentavano i propri livelli occupazionali è infatti pari al 65,7 % per le medie imprese e al 78 % per le grandi. A ulteriore conferma di tale risultato, anche i casi di massimo effetto del provvedimento – ovvero le situazioni in cui i nuovi contratti a tempo indeterminato individuano interamente nuove assunzioni – risultano più probabili per le unità già in crescita (17,9 per le medie imprese e 15,1 per le grandi). In altri termini, per le medie e le grandi imprese il nuovo contratto a tempo indeterminato sembra soprattutto accompagnare una fase di rafforzamento, più che di avvio, di un percorso di crescita occupazionale. Per le piccole imprese è stato invece di stimolo all'espansione, dopo una fase di stabilità o flessione. La nuova tipologia contrattuale ha dunque svolto un ruolo importante, nella

valutazione delle imprese, nell'accompagnare la fase di ripresa della domanda di lavoro nel corso del 2015. Infine, la stessa rilevazione ha consentito di valutare anche in quale misura la decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato abbia favorito un aumento dell'occupazione complessiva nelle imprese manifatturiere nel corso del 2015. I risultati delle stime mostrano che, sulla base delle dichiarazioni delle imprese, l'utilizzo del provvedimento in questione ha rappresentato la principale variabile a sostegno dell'espansione occupazione aziendale complessiva, determinando un aumento medio degli occupati del 18 %. L'effetto risulta ampiamente superiore a quello esercitato dal livello della produttività del lavoro dell'impresa e delle condizioni di ordini e domanda.

5.3.2 Un primo studio empirico di valutazione

Per controllare le dinamiche di medio termine precedenti o altre caratteristiche non osservabili, nonché per identificare separatamente gli effetti del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e della decontribuzione, Sestito e Viviano (2016)³⁸ considerano i dati delle Comunicazioni obbligatorie del Veneto relative al primo semestre del 2015 e li confrontano con i *trend* pregressi (relativi al biennio 2013-2014) relativi a ciascuna singola impresa. L'identificazione delle due misure è ottenuta grazie al fatto che queste, oltre ad essere intervenute in due momenti leggermente distinti (una da gennaio e l'altra da marzo), hanno interessato in modo distinto i diversi gruppi di lavoratori (i lavoratori avviati o trasformati a tempo indeterminato e privi di un contratto di tale natura nel semestre precedente l'una, e tutti i lavoratori avviati o trasformati a tempo indeterminato indipendentemente dal loro status lavorativo nel semestre precedente l'altra) e le diverse imprese (tutte le imprese l'una, e, all'atto pratico e in termini di modifica nei potenziali costi di un futuro licenziamento, prevalentemente le imprese oltre i 15 addetti l'altra). Nelle stime, che sono condotte considerando sia il flusso lordo di assunzioni che la variazione netta dell'occupazione a livello aziendale, si tiene altresì conto del fatto che parte della risposta alle misure poteva derivare dal mero ricollocamento nel tempo, da un mese all'altro, di eventi comunque già programmati da parte delle imprese che hanno avuto cognizione delle misure già da un paio di mesi prima del loro effettivo operare. La validità delle stime ottenute sono naturalmente limitate dal fatto di riferirsi a una sola regione - il Veneto - per la quale la qualità dei dati di base utilizzati ha però consentito sia di tenere conto dei *trend* pregressi dei diversi fenomeni e sia di ricostruire con precisione la dimensione delle singole imprese e lo status lavorativo precedente dei singoli lavoratori.

I risultati evidenziano come entrambe le misure abbiano avuto effetti significativi, di pari entità sulla probabilità che un lavoratore a tempo veda il proprio contratto trasformato a tempo indeterminato, che nel suo complesso raddoppia. Lo sgravio è invece stimato essere la politica con gli effetti predominanti per quanto riguarda le nuove assunzioni a tempo indeterminato (spiegando circa l'85 % della crescita delle posizioni permanenti). Il nuovo contratto avrebbe peraltro accresciuto la disponibilità delle imprese ad assumere direttamente a tempo indeterminato soggetti in precedenza sconosciuti all'impresa, mentre lo sgravio avrebbe accresciuto anche i flussi delle assunzioni a tempo determinato, in particolare per quei

³⁸ Sestito P. e Viviano E. (2016) "Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market" *Questioni di Economia e Finanza* (Occasional Paper), n.325, Marzo 2016, Banca d'Italia, Roma)

lavoratori ignoti all'impresa e che l'impresa, prima di assumere a tempo indeterminato, tiene in prova su una base temporanea.

6 I dati delle Comunicazioni obbligatorie: uno sguardo alle matrici di transizione

6.1 Introduzione

In questa sezione sfrutteremo la dimensione sezionale e longitudinale dei dati elaborati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base delle Comunicazioni Obbligatorie trasmesse dai datori di lavoro in occasione di avviamenti, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro. In particolare, ai fini delle analisi svolte in questo capitolo, abbiamo isolato un bacino di lavoratori attivi al 1° giugno di ciascun anno, seguendone il percorso all'interno del SISCO a distanza di tre, sei, dodici e ventiquattro mesi. Al pari delle analisi condotte nei paragrafi precedenti, i dati di fonte SISCO non comprendono il settore della Pubblica Amministrazione, il lavoro domestico e quello in somministrazione.

Prima di addentrarci in una veloce disamina del dato sezionale è opportuno fare alcune doverose premesse metodologiche. La prima è che nel sistema SISCO sono presenti solo quei lavoratori soggetti a una attivazione e/o una cessazione a partire dal 2009. Questa premessa assume particolare rilevanza nella quantificazione del lavoro a tempo indeterminato – e in parte per le collaborazioni: *chi ha un rapporto continuativo con lo stesso datore di lavoro da prima del 2009 non è presente negli archivi e, quindi, il suo rapporto di lavoro non è conteggiato tra quelli in essere*. Per tutte le altre tipologie contrattuali il lasso di tempo trascorso dall'avvio del sistema assicura che tutti i rapporti in essere siano conteggiati. Infatti, la disciplina sul tempo determinato fissa un limite di durata in 36 mesi e l'apprendistato può essere prolungato - in limitate circostanze - fino ad un massimo di 48 mesi. Di contro, se un lavoratore o un rapporto di lavoro è soggetto a un evento a partire dal 2009, egli/esso apparirà nel sistema. Ciò a dire in particolare che *se un rapporto iniziato prima del 2009 giunge a cessazione nell'anno t, esso sarà reintrodotta nel sistema anche per gli anni da t-1 fino alla data di attivazione*, presente nel modulo telematico di comunicazione. In pratica, l'archivio SISCO si "ripopola" progressivamente, man mano che gli individui entrano nel campo di osservazione del sistema.

Quindi, sintetizzando, i dati sezionali dell'archivio, pur sottostimando lo stock di individui attivi tramite contratti di lavoro a tempo indeterminato, possono essere utilizzati in chiave comparativa in quanto il "ripopolamento" degli archivi avviene in modo retroattivo su tutti gli anni.

Un secondo *caveat* attiene al fatto che il confronto su una singola data può essere inficiato da una molteplicità di fattori non controllabili che possono influire sulla struttura del dato occupazionale. Ad esempio, il 1° giugno nel 2014 e 2015 cadeva durante il fine settimana, mentre nel 2010 cadeva di lunedì. D'altronde la scelta di utilizzare quale punto di riferimento una singola data piuttosto che una finestra temporale più lunga consente di evitare scelte piuttosto arbitrarie circa possibili presenze in più posizioni durante il periodo di riferimento (più contratti di lavoro attivati ad esempio nel corso del mese).

Infine la scelta del 1° giugno nasce dalla mediazione di due esigenze specifiche. La priorità per le analisi svolte è di avvicinarsi il più possibile alla fine del 2015 misurando le transizioni su un arco temporale

sufficientemente lungo. A tal fine il 1° luglio avrebbe potuto essere una data ottimale, permettendo con le transizioni a 6 mesi di verificare la condizione degli individui al 1° gennaio 2016. Tuttavia già nel mese di luglio si dà luogo a diverse assunzioni di natura stagionale che possono alterare i risultati delle analisi. In ragione di ciò, la data del 1° è giugno è apparsa la soluzione più equilibrata.

6.2 Le “fotografie” del mercato del lavoro al 1 giugno, dal 2010 al 2015

Ciò premesso, nel corso degli ultimi 5 anni l’occupazione fotografata dal SISCO ha evidenziato una tendenza alla contrazione fino al 2014 e una decisa ripresa nel corso del 2015, giungendo a sfiorare i 10 milioni di unità - Tabella 40. Da rilevare anche la complementare crescita dei tirocinanti attivi alle stesse date, che arriva nel 2015 a 114.879 grazie anche, in particolare, alla partenza dei tirocini attivati nell’ambito del Piano italiano di implementazione della Garanzia Giovani.

Lo spaccato sezionale tratto dalle CO conferma peraltro la crescita del contratto a tempo indeterminato nel 2015, il cui peso sul totale delle posizioni attive passa dai 68,8 punti percentuali del 2014 al 71,2 % del 2015. Il contratto a tempo determinato, dopo un picco di incidenza del 18,5 % nel 2014 – spiegato, come visto nel paragrafo 4.1.2, dall’introduzione del DL 34 – tocca il suo minimo proprio nel 2015 (17,5 %), al pari di quanto accade per le collaborazioni (3,7 %) nonostante il decreto sul riordino delle forme contrattuali (D. Lgs. 81/2015) non fosse ancora entrato in vigore.

Tabella 40: Stock di occupati e tirocinanti attivi nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie al 1 giugno degli anni 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 per tipologia contrattuale, valori assoluti e composizione percentuale.

		Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Contratti di Collaborazione	Altro	Totale occupati SISCO*	Tirocinio
01-giu-10	v.a.	6.316.199	1.905.904	500.110	562.049	328.798	9.613.060	67.158
	%	65,7	19,8	5,2	5,8	3,4	100	
01-giu-11	v.a.	6.337.096	1.774.880	497.407	553.648	428.507	9.591.538	75.072
	%	66,1	18,5	5,2	5,8	4,5	100	
01-giu-12	v.a.	6.396.430	1.684.608	494.171	554.214	560.793	9.690.216	63.231
	%	66	17,4	5,1	5,7	5,8	100	
01-giu-13	v.a.	6.416.632	1.638.855	477.258	425.802	366.796	9.325.343	66.719
	%	68,8	17,6	5,1	4,6	3,9	100	
01-giu-14	v.a.	6.478.652	1.746.979	470.968	401.314	323.755	9.421.668	80.650
	%	68,8	18,5	5	4,3	3,4	100	
01-giu-15	v.a.	7.028.472	1.732.311	445.486	364.609	304.464	9.875.342	114.879
	%	71,2	17,5	4,5	3,7	3,1	100	

*Lavoro dipendente nel settore privato esclusi i lavoratori in somministrazione e i lavoratori domestici più i collaboratori

Fonte: SISCO – MLPS

Il focus sui giovani under 25 offre significativi spunti di analisi. Innanzitutto, per la prima volta in 5 anni, il 2015 fa segnare un incremento in termini assoluti del numero dei ragazzi attivi alla data del 1° giugno - Tabella 41. Si deve tenere presente che, a causa del progressivo restringimento della coorte di età e dell'incremento nel numero medio di anni di istruzione, vi è una tendenza generalizzata – a prescindere dagli effetti del ciclo economico – a una riduzione dell'occupazione nella fascia di età considerata. Nonostante ciò, nel 2015 lo stock di attivi osservato torna a salire e sale in particolare il numero dei giovani impiegati a tempo indeterminato (+63 mila su base annua), a fronte di una stabilità degli occupati a termine e di una contrazione delle altre forme contrattuali. Il dato in serie storica permette anche di ribadire alcuni elementi strutturali del mercato giovanile degli ultimi anni e, in particolare, la significativa riduzione in termini assoluti del numero di apprendisti e della costante perdita di “quote” di occupazione di tale tipologia contrattuale nell'ambito del lavoro giovanile (16,1 % nel 2015).

Tabella 41: Stock di occupati e tirocinanti in età inferiore ai 25 anni attivi nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie al 1 giugno degli anni 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 per tipologia contrattuale, valori assoluti e composizione percentuale.

		Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Contratti di Collaborazione	Altro	Totale occupati SISCO*	Tirocinio
01-giu-10	v.a.	1.206.150	219.534	360.498	60.010	94.577	1.940.769	23.822
	%	62,1	11,3	18,6	3,1	4,9	100	
01-giu-11	v.a.	1.146.624	222.020	351.833	61.594	123.204	1.905.275	28.579
	%	60,2	11,7	18,5	3,2	6,5	100	
01-giu-12	v.a.	1.108.118	209.443	338.851	60.792	158.631	1.875.835	23.778
	%	59,1	11,2	18,1	3,2	8,5	100	
01-giu-13	v.a.	1.065.871	197.315	312.750	40.039	104.727	1.720.702	26.115
	%	61,9	11,5	18,2	2,3	6,1	100	
01-giu-14	v.a.	1.037.237	206.421	295.474	35.286	89.761	1.664.179	32.651
	%	62,3	12,4	17,8	2,1	5,4	100	
01-giu-15	v.a.	1.100.815	205.561	271.993	30.614	80.599	1.689.582	49.693
	%	65,2	12,2	16,1	1,8	4,8	100	

*Lavoro dipendente nel settore privato esclusi i lavoratori in somministrazione e i lavoratori domestici più i collaboratori

Fonte: SISCO – MLPS

6.3 I flussi nel mercato del lavoro

L'aspetto sicuramente interessante delle matrici di transizione elaborate sulla scorta delle Comunicazioni Obbligatorie è che esse consentono di osservare le transizioni da un contratto di lavoro all'altro e la loro tempistica. Premesso che il campo di osservazione delle CO non è esaustivo e non può quindi tenere traccia di tutti i possibili flussi, una prima questione rilevante riguarda la capacità del mercato del lavoro di garantire una continuità lavorativa, ovvero la permanenza nella condizione di occupato. Va subito rilevato come a partire dal 2012 i tassi di permanenza nel mercato del lavoro tendono a crescere.

Così, ad esempio, dopo tre mesi la quota di chi rimane in una condizione lavorativa sale costantemente dall'87,9 % dei presenti con un contratto attivo al 1° giugno del 2010 al 92,4 % di quelli del 1° giugno 2015. Pressoché in modo analogo, a distanza di sei mesi la percentuale sale dall'86,1 % all'88,7 % (Tabella 42). Vi è da sottolineare come i tassi di permanenza nel mercato possano essere influenzati da diversi fenomeni: ad esempio, nel caso italiano un forte ruolo è stato certamente esercitato dalla riforma delle pensioni del 2011 che ha di fatto creato una significativa rottura rispetto ai flussi di uscita degli anni precedenti. Al pari, il grado di estensione delle tutele in caso di sospensione dell'attività lavorativa (come la CIG), tenderà a rallentare i flussi nel mercato del lavoro e, quindi, a incrementare i tassi di permanenza nel mercato del lavoro durante le fasi di crisi acuta.

Tabella 42: Tassi di permanenza nel sistema delle CO dei lavoratori attivi al 1 giugno a distanza di 3, 6, 12 e 24 mesi, valori percentuali.

Data	3 mesi	6 mesi	12 mesi	24 mesi
01-giu-10	87,9%	86,1%	82,4%	75,3%
01-giu-11	89,7%	86,1%	82,4%	73,8%
01-giu-12	90,0%	85,2%	80,8%	74,8%
01-giu-13	90,7%	86,4%	83,7%	79,2%
01-giu-14	91,7%	87,9%	86,0%	
01-giu-15	92,4%	88,7%		

Fonte: SISCO, MLPS

Per verificare se l'incremento nei tassi di permanenza possa essere spiegato dalla sola riforma pensionistica, si può circoscrivere l'attenzione ad una classe di età lontana dal pensionamento, ad esempio quella dei 25-34enni, (Tabella 43). Anche in tal caso, si conferma un generale incremento dei tassi di permanenza nel campo di osservazione delle Comunicazioni Obbligatorie. Tra il 2010 e il 2015, in particolare, crescono di più di 5 punti percentuali i tassi di permanenza a tre mesi, tra i 2 e i 3 punti quelli a distanze più lunghe.

Tabella 43: Tassi di permanenza nel sistema delle CO dei lavoratori in età 25-34 anni attivi al 1 giugno a distanza di 3, 6, 12 e 24 mesi, valori percentuali.

Data	3 mesi	6 mesi	12 mesi	24 mesi
01-giu-10	85,3%	84,6%	81,8%	75,7%
01-giu-11	87,7%	84,5%	81,5%	74,0%
01-giu-12	88,3%	83,6%	80,1%	75,0%
01-giu-13	89,0%	84,6%	82,5%	78,8%
01-giu-14	89,8%	85,8%	84,6%	
01-giu-15	90,8%	86,9%		

Fonte: SISCO - MLPS

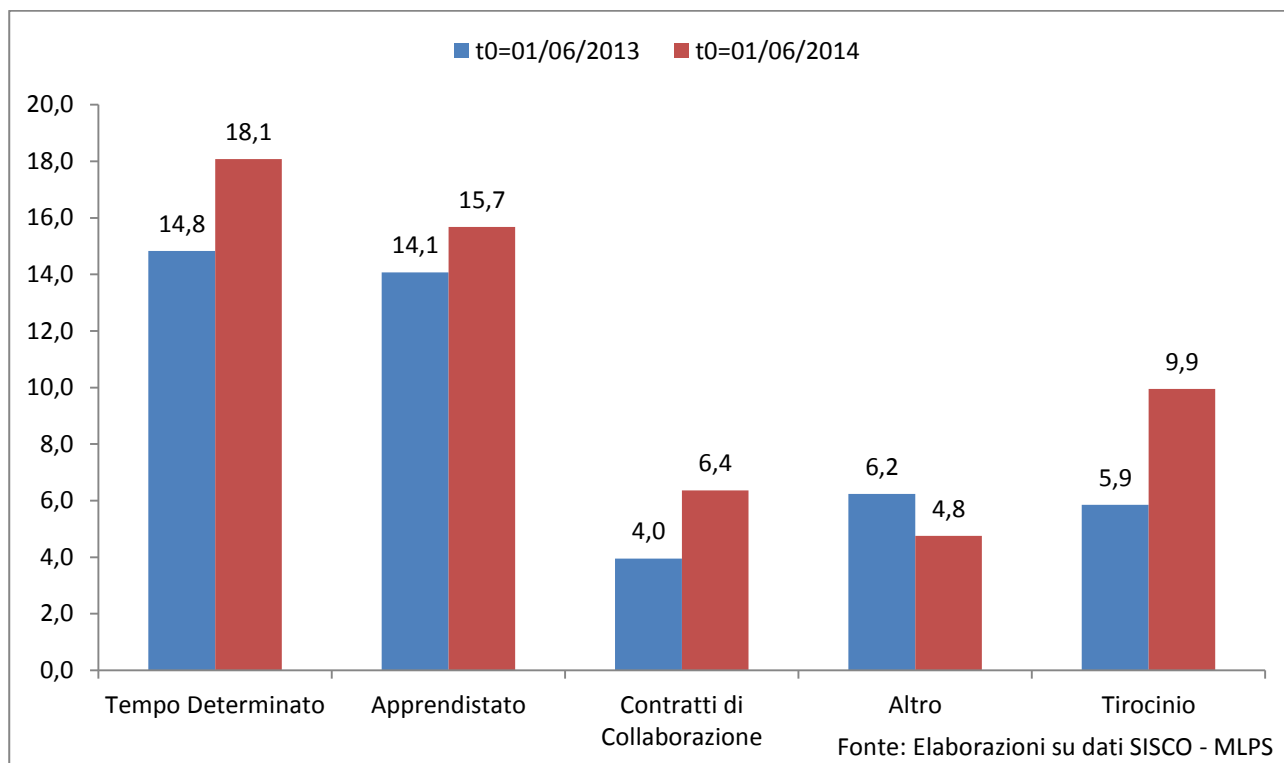
Oltre a contribuire a studiare i tassi di permanenza nel mercato del lavoro, i flussi costituiscono un importante campo di analisi per verificare eventuali rotture nei *pattern* tradizionali o comunque

consolidati. In particolare, in relazione agli obiettivi del *Jobs Act*, ci si può interrogare circa eventuali modificazioni nella capacità di attrazione del contratto a tempo indeterminato rispetto ad altre tipologie contrattuali. Per rispondere a questa domanda utilizzeremo i dati di flusso provenienti dal Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, seguendo nel tempo la coorte degli individui con un contratto attivo alla data del 1° giugno degli anni 2013, 2014 e 2015. In particolare analizzeremo:

- a) La condizione a 12 mesi di distanza dei lavoratori attivi al 1° giugno 2013 e al 1° giugno 2014
- b) La condizione a 6 mesi di distanza dei lavoratori attivi al 1° giugno 2014 e al 1° giugno 2015.

Entrambe le analisi ci consentiranno di verificare se le transizioni verso il lavoro a tempo indeterminato siano cresciute nel 2015 rispetto al 2014. Per quanto attiene alla condizione a 12 mesi di distanza, la coorte dei lavoratori attivi al 1° giugno 2014 vede sensibilmente incrementate le probabilità di transitare verso un'occupazione a carattere permanente indifferentemente dal contratto posseduto in origine rispetto a quella dei lavoratori attivi al 1° giugno 2013 - Figura 29. In particolare, l'incidenza dei transiti passa dal 14,8 % al 18,1 % per chi possedeva un contratto di lavoro a tempo determinato, dal 14,1 % al 15,7 % per chi era assunto in apprendistato, dal 4,0 % al 6,4 % per chi aveva una collaborazione. Anche per i giovani inseriti in un'esperienza di tirocinio extra-curricolare, la frequenza dei flussi verso il lavoro a tempo indeterminato passa dal 5,9 % al 9,9 %.

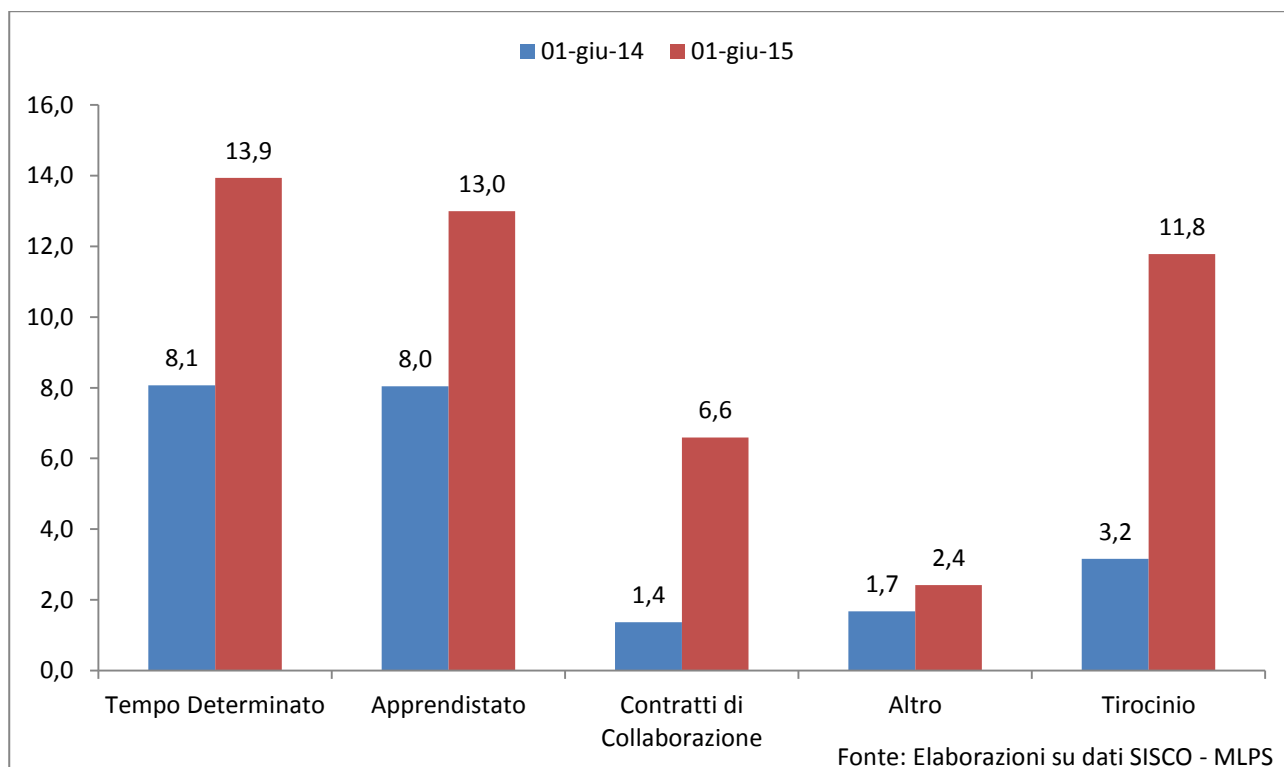
Figura 29: Quota di lavoratori transitati verso un'occupazione a tempo indeterminato a 12 mesi di distanza – lavoratori attivi al 1 giugno 2013 e 1 giugno 2014 per tipologia contrattuale.



Ma ancor più evidente è la forza attrattiva esercitata dal contratto a tempo indeterminato nel corso del 2015. La frequenza dei flussi nell'occupazione permanente a distanza di 6 mesi per un lavoratore a tempo

determinato³⁹, ad esempio, aumenta di 5,9 punti tra il 1° giugno 2014 e il 1° giugno 2015, passando dall'8,1 % al 14,0 %. Incrementi superiori ai 5 punti percentuali si registrano anche per i lavoratori provenienti da esperienze di apprendistato o da contratti di collaborazione. Estremamente significativa è anche la quota di tirocinanti che in 6 mesi trova un lavoro a tempo indeterminato, passata dal 3,2 % del 2014 all'11,8 % del 2015 (Figura 30).

Figura 30: Quota di lavoratori transitati verso un'occupazione a tempo indeterminato a 6 mesi di distanza – lavoratori attivi al 1 giugno 2014 e 1 giugno 2015 per tipologia contrattuale.

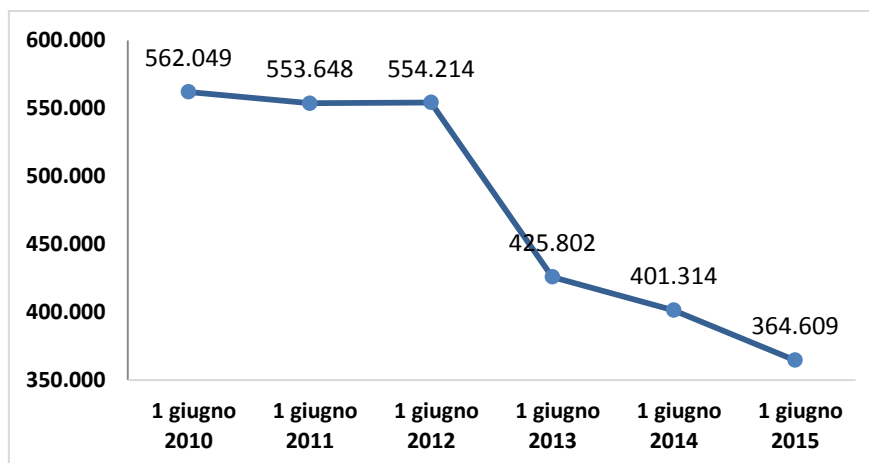


Analogamente, diminuiscono i lavoratori con contratti di collaborazione e aumenta la quota dei collaboratori che transitano verso un lavoro a tempo indeterminato. Giova qui rilevare come la legge 92/2012 (c.d. riforma Fornero) avesse già significativamente impattato su tale tipologia contrattuale, tanto che i dati evidenziano un costante calo dei lavoratori con contratti di collaborazione attiva al mese di giugno a partire dal 2012. L'impatto nel primo anno successivo all'entrata in vigore della Legge 92 è piuttosto evidente, tanto che il numero dei collaboratori attivi scende del 23,2 % su base tendenziale. Anche tra il 2014 e il 2015, il numero dei collaboratori diminuisce (-9,1 %), ma va qui rilevato che alla data del 1° giugno 2015 non era ancora entrato in vigore il D. Lgs. 81/2015 sul riordino delle tipologie contrattuali a seguito del quale, come visto nelle sezioni precedenti, la contrazione delle collaborazioni è decisamente più marcata. Pertanto, quanto osservato al 1° giugno 2015 è riconducibile esclusivamente ai primi decreti del *Jobs Act* sul lavoro a tempo indeterminato e alle misure di decontribuzione e defiscalizzazione introdotte con la Legge di Stabilità per il 2015. Nel complesso, comunque, alla data del 1°

³⁹ Sono considerati i soli contratti a tempo determinato con durata prevista superiore al mese.

giugno del 2015 il numero di collaboratori attivi (364.609) è inferiore di quasi 200 mila unità (-36,5 %) a quanto osservato il 1° giugno del 2010, a testimonianza di una progressiva riduzione del dualismo preesistente nel mercato del lavoro italiano – cfr. Figura 31.

Figura 31: Numero di lavoratori attivi con contratti di collaborazioni alle data del 1 giugno, anni 2010-2015.

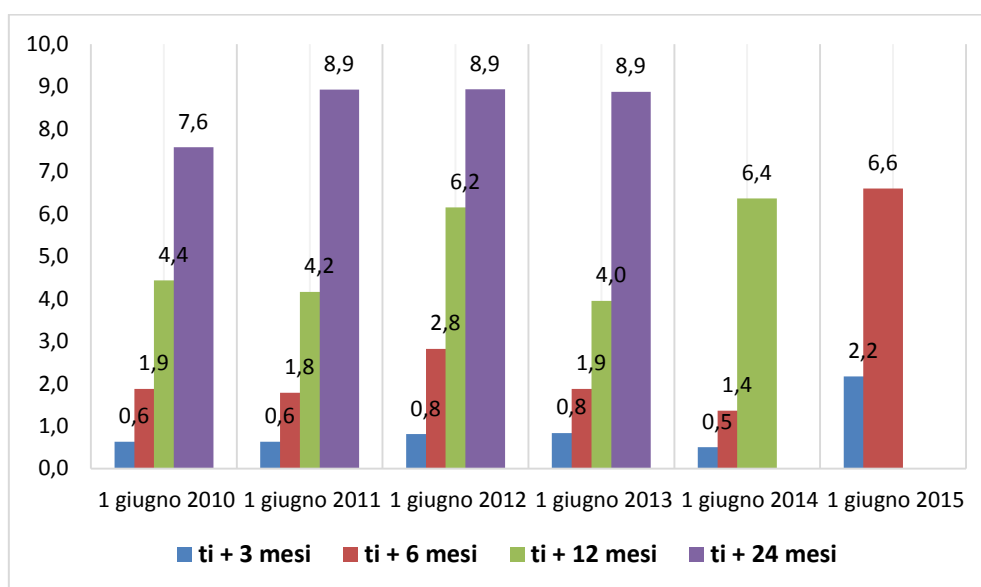


Da notare, al contempo, come la quota delle transizioni da contratti di collaborazione verso il lavoro a tempo indeterminato e subordinato sia in generale piuttosto contenuta – attestandosi intorno ai 10 punti percentuali a distanza di 24 mesi tra il 2010 e il 2014 (cfr. Figura 32). Questo non deve sorprendere considerato che vi è una quota di lavoro parasubordinato che si svolge secondo modalità genuinamente autonome e che, quindi, né il datore di lavoro né il lavoratore stesso hanno interesse a trasformare. In misura analoga, l’universo dei collaboratori è composto da bacini piuttosto eterogenei rispetto a professionalità, attività svolta e finalità delle prestazioni, così da rendere difficile isolare attraverso la sola analisi dei dati aggregati quegli insieme che potrebbero maggiormente essere a rischio di precarizzazione.

Il *Jobs Act*, in ogni caso, impatta anche sulle collaborazioni in essere nel 2015, ma soprattutto stabilisce dei criteri più restrittivi per l’accesso alle collaborazioni. I primi effetti del D. Lgs. 81/2015 cominciano comunque a palesarsi già nel dato relativo alle transizioni nel corso del 2015. A 12 mesi di distanza, il 6,4 % dei collaboratori attivi al 1 giugno 2014 è transitato in un’occupazione stabile (contro il 4 % dell’analogo gruppo osservato nel 2013). Inoltre, la quota di collaboratori attivi il 1 giugno 2015 che transita nel lavoro subordinato a tempo indeterminato a distanza di 6 mesi è pari al 6,6 %, un valore superiore di circa 5 punti di quello osservato negli anni precedenti.

Nell’ultimo anno aumenta anche la quota di apprendisti che, terminata l’esperienza di apprendistato, trova un impiego a tempo indeterminato. Al netto delle permanenze nella condizione di apprendista, la quota di lavoratori che transitano verso il lavoro a tempo indeterminato – con il medesimo datore di lavoro o con altri – cresce nel 2015 di 12 punti nella misurazione a tre mesi (dal 33,3 % del 2014 al 45,8 % del 2015) e di 13,7 punti nella misurazione della condizione occupazionale a 6 mesi (dal 39,5 % al 53,2 %) - Tabella 44.

Figura 32: Quota di lavoratori che transitano da un contratto di collaborazione a un contratto a tempo indeterminato a distanza di 3, 6, 12 e 24 mesi



Fonte: SISCO – MLPS

Tabella 44: Quota di lavoratori che transitano da un contratto di apprendistato a un contratto a tempo indeterminato a distanza di 3, 6, 12 e 24 mesi, al netto delle permanenze in apprendistato.

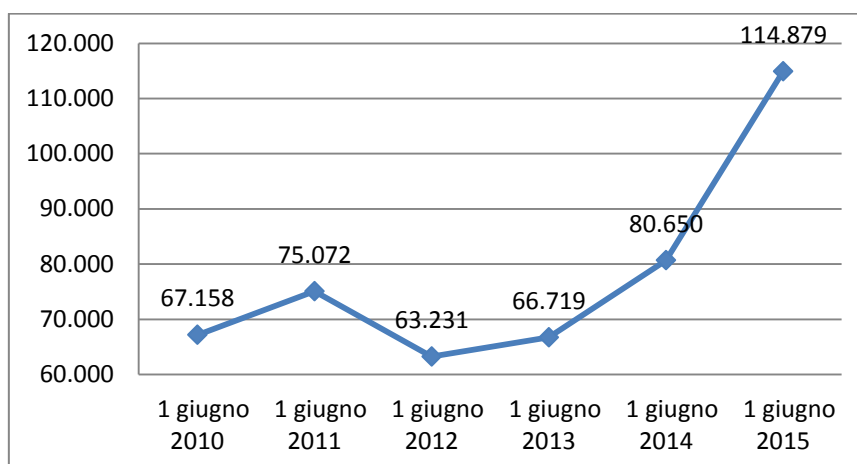
Data di osservazione	3 mesi	6 mesi	12 mesi	24 mesi
01-giu-10	30,4	36,3	42,8	47,6
01-giu-11	31,6	36,6	41,7	45,3
01-giu-12	31,7	35,9	39,8	42,2
01-giu-13	31,9	38,0	40,4	44,4
01-giu-14	33,3	39,5	42,5	
01-giu-15	45,8	53,2		

Fonte: SISCO - MLPS

Uno sguardo infine alle esperienze di tirocinio extra-curricolare che, pur non rientrando nell'ambito dell'occupazione in senso proprio, hanno assunto nel corso degli ultimi anni una certa rilevanza quale strumento di avvicinamento dei giovani al mercato del lavoro, sia come esperienza meramente occasionale di formazione al lavoro sia come strumento di attivazione. Il ruolo giocato dai tirocini nel disegno delle misure previste nell'ambito del Piano di attuazione italiano della Garanzia Giovani del dicembre 2013 è per esempio evidente dall'osservazione del dato sezionale, che vede il numero dei tirocini attivi al 1° giugno crescere in un solo anno, tra il 2014 e il 2015, di 34 mila unità (+ 42,4 %)⁴⁰, crescita che si va ad aggiungere a quella che era già avvenuta nell'anno precedente, quando i soggetti in tirocinio erano aumentati del 20,9 % (+ 13.931 unità) - Figura 33.

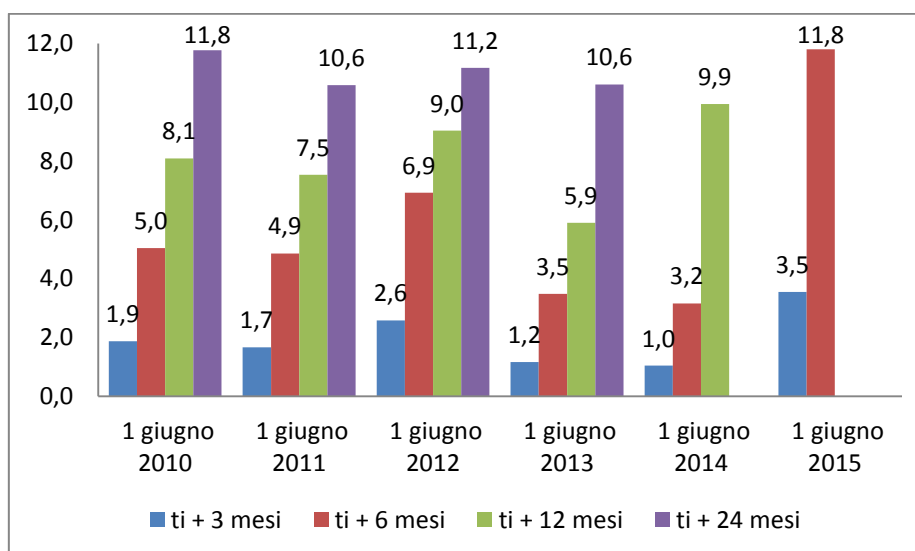
⁴⁰ La gran parte dei tirocini attivati in Garanzia Giovani parte nella seconda metà del 2014.

Figura 33: Individui con un'esperienza di tirocinio al 1 giugno, anni 2010-2015



Fonte: SISCO - MLPS

Figura 34: Quota di individui con esperienze di tirocinio extra-curricolare che transitano verso il contratto di lavoro a tempo indeterminato.



Fonte: SISCO - MLPS

Cresce anche la quota di soggetti che dopo una esperienza di tirocinio entra stabilmente nel mercato del lavoro. In particolare, per la coorte osservata al 1° giugno 2015, le transizioni verso il lavoro a tempo indeterminato riguardano l'11,2 % della platea, contro un 3,2 % rilevato per quella del 1° giugno 2014 - Figura 34.

7 Appendice normativa

7.1 Il decreto legge 34 del 20 marzo 2014, convertito in Legge 16 maggio 2014, n. 78

7.1.1 Contratto di lavoro a tempo determinato

L'articolo 1 prevede una serie di modifiche rispetto alle norme contenute nel decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e in particolare:

Acausalità - Il contratto a tempo determinato può essere stipulato, nell'ambito di complessivi 36 mesi comprensivi di eventuali proroghe, senza l'indicazione di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (c.d. causali).

Proroghe - Nell'ambito dei 36 mesi è possibile utilizzare complessivamente 5 proroghe (potendo in tal modo prolungare, oltre la scadenza inizialmente fissata, la durata di un contratto a termine ancora in corso), indipendentemente dal numero dei rinnovi.

Limiti quantitativi - Il datore di lavoro può stipulare contratti a tempo determinato nel limite del 20 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è in ogni caso possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato. Resta comunque ferma la possibilità per i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, di individuare limiti quantitativi diversi per il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato.

Istituti di ricerca - Il limite del 20 % non è applicabile ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Inoltre, i contratti a termine che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto a cui si riferiscono.

Violazioni del limite - Per le ipotesi di violazione del limite percentuale, l'applicazione della sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro, è pari al 20 % della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, qualora la violazione si riferisca ad un solo lavoratore assunto in eccedenza del predetto limite e pari invece al 50 % della retribuzione qualora la violazione si riferisca a due o più lavoratori assunti in eccedenza del predetto limite.

Diritto di precedenza – Riguarda i lavoratori a termine che hanno prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi nel caso di assunzioni a tempo indeterminato nella stessa azienda entro i successivi 12 mesi. Per le lavoratrici il congedo obbligatorio di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un precedente contratto a termine, concorre a determinare il periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al diritto di precedenza. Alle lavoratrici è inoltre riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi.

Relazione alle Camere – Una relazione alle Camere sull'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di apprendistato deve essere presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto.

7.1.2 Contratto di apprendistato

Le modifiche apportate al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, in materia di apprendistato, prevedono le seguenti modificazioni:

Piano formativo - Il contratto di apprendistato deve contenere, in forma sintetica, anche il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Assunzione di nuovi apprendisti – È subordinata ad alcune condizioni (ovvero la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell'apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di una determinata percentuale degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro), e si applica solo ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti. Viene inoltre fissata al 20 % la percentuale di "stabilizzazione" di precedenti apprendisti, fatta salva la possibilità per i Contratti Collettivi di individuare limiti diversi.

Attività stagionali – Per le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati da Associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Offerta formativa pubblica – La formazione del lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è integrata dall'offerta formativa pubblica. A tal fine, si prevede che la regione debba comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

7.1.3 Semplificazioni in materia di documento unico di regolarità contributiva

È prevista la realizzazione di una **modalità telematica per verificare la regolarità contributiva** nei confronti di Inps, Inail e Casse edili, per giungere alla definitiva "smaterializzazione" del DURC (documento unico di regolarità contributiva). Le modalità applicative della disposizione sono demandate ad un decreto ministeriale da adottare entro 60 giorni.

7.1.4 Contratti di solidarietà

Le norme contenute nell'articolo 6 del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, vengono così modificate:

Beneficio contributivo – Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, saranno stabiliti criteri per la concessione del beneficio della riduzione provvisoria della quota di contribuzione previdenziale a

carico del datore di lavoro. Vengono inoltre destinate a tale finalità risorse per 15 milioni di euro annui a decorrere dal 2014.

Contribuzione previdenziale – Viene fissata al 35 % la riduzione della contribuzione previdenziale per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20% (eliminando le precedenti differenziazioni su base territoriale e le maggiori riduzioni previste in relazione a percentuali di riduzione dell'orario di lavoro superiori al 30%).

Archivio dei contratti – I contratti di solidarietà dovranno essere depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

7.2 La Legge n. 183 del 10 dicembre 2014

È la **legge di riforma** degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva, e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. L'obiettivo prioritario della legge è rendere il mercato del lavoro più chiaro, semplice ed efficiente, accrescendo, nel contempo, il tasso di equità e di inclusività, soprattutto a vantaggio dei giovani.

Gli interventi previsti riguardano: **a) la riduzione delle forme contrattuali**, eliminando quelle più precarizzanti, nonché **la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva**; **b) la ridefinizione del sistema degli ammortizzatori sociali** per renderli universali; **c) il rafforzamento dei servizi per l'impiego e delle politiche attive** per il lavoro; **d) la semplificazione e la razionalizzazione delle procedure per gli adempimenti relativi alla costituzione e alla gestione dei rapporti di lavoro**, nonché quelli in materia di sicurezza del lavoro; **e) il rafforzamento della strumentazione di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

Il provvedimento, entrato in vigore il 16 dicembre 2014, ai sensi del comma 15 dell'articolo unico del provvedimento, prevedeva l'entrata in vigore entro sei mesi dei decreti legislativi attuativi⁴¹.

7.2.1 Ammortizzatori sociali

La delega è intesa ad **assicurare, per la disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori**, a razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale ed a favorire il coinvolgimento attivo dei soggetti espulsi dal mercato del lavoro ovvero beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi. Tra i vari criteri e principi direttivi della delega si segnalano:

- l'esclusione di ogni forma di **integrazione salariale** in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di essa;

⁴¹ Sono fatte salve le potestà attribuite alle Regioni a statuto speciale ed alle Province autonome di Bolzano e di Trento dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione, nonché le competenze delegate in materia di lavoro.

- l'**accesso alla cassa integrazione** solo in caso di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro;
- l'eliminazione dello **stato di disoccupazione** come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale.

7.2.2 Servizi per l'impiego

La delega è intesa a garantire la **fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva per il lavoro su tutto il territorio nazionale**, nonché l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative. L'elemento centrale della delega è la **razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti**, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto.

7.2.3 Procedure e adempimenti

La delega è intesa alla definizione di **norme di semplificazione e di razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti, a carico di cittadini e imprese**, relativi alla costituzione ed alla gestione dei rapporti di lavoro, nonché alla materia della sicurezza del lavoro. Tra i vari criteri e principi direttivi della delega si segnalano:

- l'obiettivo della **riduzione drastica del numero di atti di gestione**, inerenti al medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
- l'**unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni** per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
- il **divieto di richiedere dati dei quali le pubbliche amministrazioni siano già in possesso** (norma peraltro già presente in altri provvedimenti legislativi);
- la **revisione del regime delle sanzioni**, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione ed in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita;
- la garanzia della data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà in relazione alle **dimissioni**.

7.2.4 Rapporti di lavoro e attività ispettiva

La delega è intesa al **riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e delle tipologie dei relativi contratti**, nonché alla **razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva**, con la previsione di un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro. Tra i vari criteri e principi direttivi si segnalano i seguenti:

- **analisi di tutte le forme contrattuali esistenti**, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e produttivo, **in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento** delle medesime tipologie contrattuali;

- **abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato**, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;
- **promozione del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro più conveniente** rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;
- previsione, per le nuove assunzioni, del **contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio**;
- **esclusione per i licenziamenti economici della possibilità del reintegro**, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto al reintegro ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato;
- **previsione di termini certi per l'impugnazione del licenziamento**;
- **introduzione del compenso orario minimo** nei settori non regolati da contratti collettivi;
- **istituzione di una di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro**, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL

7.2.5 Cure parentali e maternità

La delega è intesa garantire adeguato sostegno alle cure parentali, nonché alla revisione ed aggiornamento delle misure intese a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tra i vari criteri e principi direttivi si segnalano:

- la **ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità**, nella prospettiva di estendere tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;
- **l'estensione alle lavoratrici madri "parasubordinate" del diritto alla prestazione di maternità** anche in assenza del versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
- **incentivazione di accordi collettivi intesi a facilitare la flessibilità dell'orario di lavoro**, anche attraverso il ricorso al telelavoro.

7.3 I Decreti legislativi attuativi della Legge 183 del 2014

7.3.1 Il D. Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Introduce le nuove tutele per i lavoratori illegittimamente licenziati, valide per i contratti a tempo indeterminato iniziati a partire dal 7 marzo 2015.

7.3.1.1 Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti [artt. 2, 3 e 4]

Si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto, per i quali stabilisce una nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi (per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto restano valide le norme precedenti).

Per i licenziamenti discriminatori e nulli, nonché per quelli intimati in forma orale, resta la reintegrazione nel posto di lavoro con tutela retributiva e contributiva. Per i licenziamenti disciplinari la reintegrazione resta solo per quella in cui sia accertata “l’insussistenza del fatto materiale contestato”. Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, tanto disciplinare quanto economico (ovvero i cosiddetti “licenziamenti ingiustificati”), viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all’anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice.

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi.

Per evitare di andare in giudizio si potrà fare ricorso alla nuova conciliazione facoltativa incentivata [art. 6]. In questo caso il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due e sino ad un massimo di diciotto mensilità. Con l’accettazione il lavoratore rinuncia alla causa.

7.3.1.2 Licenziamenti collettivi [art. 10]

Per i licenziamenti collettivi il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, legge 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime dell’indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità).

In caso di licenziamento collettivo intimato senza l’osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti individuali.

7.3.1.3 Piccole imprese [art. 9], sindacati e partiti politici

Per le piccole imprese la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un’indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

La nuova disciplina si applica anche ai sindacati ed ai partiti politici.

7.3.2 Il D. Lgs. N. 81 del 15 giugno 2015 sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.

7.3.2.1 Contratti di collaborazione e progetto

A partire dall’entrata in vigore del decreto, non potranno più esserne attivati (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza). A partire dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato.

Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del

relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni. Con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, il decreto legislativo prevede, con effetto dal 1° gennaio 2016, un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa. Rientra nel quadro della promozione del lavoro subordinato e del contrasto all'elusione anche **l'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione** con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.

7.3.2.2 Mansioni

Viene previsto che **il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento**, così com'è previsto nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione (articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001), **purché rientranti nella medesima categoria** (dirigenti, quadri, impiegati, operai) e non più soltanto a mansioni «equivalenti», a mansioni, cioè, che implicano l'utilizzo della medesima professionalità. **In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale** e negli altri casi individuati dai contratti collettivi **l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello**, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro), e sia pure nell'ambito della stessa categoria. Viene altresì prevista la possibilità di **accordi individuali**, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore **che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione**, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

Vengono confermate le seguenti tipologie:

Contratto a tempo determinato - cui non sono apportate modifiche sostanziali, salvo il fatto che il limite percentuale massimo del 20% è ora chiaramente reso derogabile, in più e in meno, dai contratti collettivi anche aziendali.

Contratto di somministrazione di lavoro - Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (20%). La somministrazione a tempo determinato resta esente, invece, da limiti percentuali di fonte legale.

Contratto di lavoro intermittente – Viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità dell'attivazione del contratto.

Lavoro accessorio (voucher) – Viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della no-tax area. Verrà introdotta la tracciabilità per evitare un uso improprio dello strumento, prevedendo, da un lato, che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso ne farà, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione.

Apprendistato – Con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma - che ora assume la nuova denominazione di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di

istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore”, nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, si pongono le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. Si intende, inoltre, rivitalizzare le predette due tipologie di apprendistato, che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese. Recependo, poi, la volontà espressa dal Governo nel disegno di legge delega per la riforma della Scuola, lo schema prevede che possano accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Part-time – Vengono definiti i limiti e le modalità con cui - in assenza di previsioni al proposito del Contratto Collettivo - il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare seppur in misura non superiore al 25 % delle ore di lavoro settimanali concordate, e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto), con diritto del lavoratore ad una maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 15 % per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento. Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

I decreti legislativi attuativi del *Jobs Act* – Tabella di sintesi

Decreto	Entrata in vigore	Titolo	Principali novità normative	Riferimento
D. Lgs. n. 22, 4 marzo 2015	7 marzo 2015	Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di occupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.	Vengono introdotti i nuovi strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione: la nuova ASPI (NASPI), l'assegno di disoccupazione (ASDI), l'indennità per i collaboratori a progetto (DIS-COLL) e il contratto di ricollocazione.	Testo
D. Lgs. n. 23, 4 marzo 2015	7 marzo 2015	Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.	Sono introdotte le nuove tutele per i lavoratori illegittimamente licenziati, valide per i contratti a tempo indeterminato iniziati a partire dal 7 marzo 2015.	Testo
D. Lgs. n. 80, 15 giugno 2015	25 giugno 2015	Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro	In attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.	Testo
D. Lgs. n. 81, 15 giugno 2015	25 giugno 2015	Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni	Ridefinisce in modo organico l'intera materia dei contratti: Riconduzione al lavoro subordinato di alcune tipologie contrattuali (collaborazioni, contratti a progetto, co.co.co, partite iva, associazione in partecipazione) Disciplina del lavoro part-time (artt. 4-12) Lavoro intermittente (artt. 13-18) Lavoro a tempo determinato (artt. 19-27) Somministrazione di lavoro (artt. 31-40) Apprendistato (artt. 41-47) Lavoro accessorio (artt. 48-55) Lavoro ripartito (art. 55)	Testo

D. Lgs. n. 148, 14 settembre 2015	Dal 24/09/15 al 31/12/15	Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro	Si ridefiniscono quadro degli ammortizzatori sociali, criteri di concessione ed utilizzo, semplificazione procedure burocratiche. Allargamento ai lavoratori delle aziende da 5 a 15 dipendenti; durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile, 36 mesi invece per le imprese che ricorrono ai Fondi di Solidarietà.	Testo
D. Lgs. n. 149, 14 settembre 2015	24 settembre 2015	Disposizioni per la realizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale	Si istituisce l'agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata Ispettorato del Lavoro, che svolge le attività ispettive finora compiute dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, da INPS e INAIL. Tutto il personale ispettivo delle DTL confluisce nella nuova agenzia; il personale ispettivo di INPS e INAIL resta invece nei rispettivi enti "ad esaurimento", ma segue le direttive e la programmazione dell'Ispettorato. Per una maggiore efficacia ispettiva, INPS, INAIL e Agenzia delle entrate sono tenuti a condividere con l'Ispettorato le proprie banche dati.	Testo

D. Lgs. n. 150, 14 settembre 2015	24 settembre 2015	Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive	<p>Istituisce una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (in acronimo ANPAL), formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione.</p> <p>Prevede l'istituzione di un Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro, un Sistema informativo delle politiche del lavoro e il fascicolo elettronico del lavoratore.</p> <p>Ci sarà anche un Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale.</p> <p>Viene definito lo stato di lavoratore disoccupato, di lavoratore dipendente che subisce una riduzione di orario e di lavoratore a rischio di disoccupazione.</p> <p>Si prevede un Assegno di ricollocazione per disoccupati, percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpl), la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi.</p> <p>Si riordina infine la normativa in materia di incentivi all'occupazione con la previsione della istituzione, presso l'ANPAL, di un Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione.</p>	Testo
D. Lgs. n. 151, 14 settembre 2015	24 settembre 2015	Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità	Novità per datori di lavoro e professionisti in tema di collocamento obbligatorio dei disabili, libro unico del lavoro telematico, dimissioni, controlli a distanza, sanzioni e possibilità per i lavoratori di cedere le ferie ai colleghi bisognosi di assentarsi per necessità familiari.	Testo

7.4 Breve descrizione degli incentivi occupazionali che contribuiscono con la L.190/2014 a favorire l'occupazione stabile

i. IRAP – Deduzione del costo del lavoro (Legge di Stabilità 2015)

Ai sensi del DL 4/2015, convertito con modificazioni dalla Legge 34/2015, e della Legge di Stabilità per il 2015 è ammessa per i contratti di lavoro a tempo indeterminato avviati a partire dal 1 gennaio 2015 in deduzione ai fini IRAP, a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014, la differenza tra il costo complessivo per il personale dipendente a tempo indeterminato e le vigenti deduzioni spettanti a titolo analitico o forfettario riferibili sempre al costo del lavoro.

ii. Incentivi per l'assunzione di donne prive di impiego

Ai sensi della Legge n. 92/2012 (art. 4, commi 8-11) sono previsti benefici contributivi per i tutti i datori di lavoro che assumono con contratto a termine o a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi⁴².

Pertanto il gruppo bersaglio di questo incentivo sono le donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi". Il termine dei 24 mesi si abbassa a 6 nel caso in cui esse risiedano in aree svantaggiate o siano impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere.

Le agevolazioni consistono in benefici contributivi per la sottoscrizione di contratti di lavoro: a tempo determinato, anche in somministrazione o a tempo indeterminato. Sono ammesse anche le trasformazioni a tempo indeterminato di precedenti rapporti di lavoro agevolati.

Il beneficio contributivo consiste nella: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 12 mesi nel caso delle assunzioni a termine; riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione. L'incentivo è valido in tutto il territorio nazionale e non è soggetto al "de minimis" poiché rientra tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari vigenti.

iii. Incentivi per l'assunzione di lavoratori over 50

L'art. 4, commi 8-11, della Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) prevede incentivi per l'assunzione di lavoratori (uomini e donne) di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi. Sono ammessi ai benefici contributivi della norma tutti i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione) o a tempo indeterminato persone disoccupate da più di

⁴² In proposito vedi anche: Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013; Messaggio INPS n. 12212/2013; Messaggio INPS n. 6319/2014 (ripristino incentivo).

un anno. Da diritto all'agevolazione anche la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto di lavoro incentivato⁴³.

Le agevolazioni consistono nella riduzione per 12 mesi del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per le assunzioni a tempo determinato; e nel caso delle assunzioni a tempo indeterminato della riduzione per 18 mesi del 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione. L'incentivo si applica in tutto il territorio nazionale e non è soggetto alla regola del "*de minimis*" poiché rientra tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati (cfr. regolamenti comunitari vigenti).

iv. Lavoratori in CIGS – Contratto a tempo pieno e indeterminato

Il Decreto Legge 148/1993, art. 4, comma 3, convertito, con modificazioni, dalla L. 236/1993 e l'art. 8 comma 4 della Legge 223/1991 disciplinano gli incentivi per l'assunzione di lavoratori che abbiano fruito della cassa integrazione straordinaria per almeno tre mesi, anche non continuativi, e dipendenti di aziende che beneficino della CIGS da almeno sei mesi⁴⁴.

Sono destinatari del beneficio tutti i datori di lavoro privati, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione. L'agevolazione viene concessa a seguito dell'assunzione a tempo pieno e indeterminato, sotto forma di riduzione contributiva e di beneficio economico. E' valido in tutto il territorio nazionale. Non soggetto alla regola del "*de minimis*" in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.

Benefici contributivi: consistono riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per la durata di 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Benefici economici: contributo mensile pari al 50 % dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a: 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni; 21 mesi per i lavoratori *over 50enni*; 33 mesi per i lavoratori *over 50enni* residenti nel Mezzogiorno e nelle aree che presentano un tasso di disoccupazione elevato.

v. Lavoratori in mobilità – Contratto a tempo indeterminato anche part time

Gli incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità indennizzata sono abrogati con l'intero istituto della mobilità ai sensi della Legge 92/2012 (c.d. Legge Fornero) a partire dal 1 gennaio 2017. Tali incentivi, pertanto, sono applicabili solo fino al 31.12.2016.

⁴³ In proposito vedi anche: Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013.

⁴⁴ Utile anche la Circolare INPS n. 137/2012.

I destinatari della misura sono i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità indennizzata. I beneficiari sono tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione. L'agevolazione viene concessa a seguito di assunzione a tempo indeterminato (anche part-time), sotto forma di riduzione contributiva e beneficio economico.

Il beneficio per il datore di lavoro consiste nella riduzione della contribuzione a suo carico in misura pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10 %) per la durata di 18 mesi se a tempo indeterminato, 12 se a tempo determinato. Se durante i 12 mesi il contratto viene trasformato a tempo indeterminato, l'agevolazione contributiva spetta fino ad un massimo di 24 mesi (in questo caso l'incentivo spetta a prescindere dal caso in cui il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato). L'agevolazione non tocca la quota di contributi a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per tutti i dipendenti. Al beneficio contributivo si accompagna un economico: se l'assunzione è a tempo pieno, al datore di lavoro viene riconosciuto un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante e non goduta dal lavoratore, per un numero massimo di mesi pari a 12 (24 mesi se il lavoratore supera i 50 anni di età, ovvero 36 mesi per le aree del Mezzogiorno). L'incentivo è valido in tutto il territorio nazionale e non è soggetto alla regola del "*de minimis*" in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.

Normativa di riferimento: art. 8, commi 2, 4, 4 bis e art. 25, c. 9, della L. n. 223/1991; Circolare INPS n. 137/2012.

vi. *Lavoratori in mobilità – Contratto di apprendistato professionalizzante*

Incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori iscritti nelle liste di mobilità con un contratto di apprendistato professionalizzante. Si tratta dell'incentivo di cui all'art. 8, commi 2, 4, 4 bis, della Legge n. 223/1991 (in proposito vedi anche la Circolare INPS n. 128/2012). Inoltre, il comma 4, dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2015 ha allargato la platea di applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante anche ai lavoratori percettori di altri trattamenti di disoccupazione. L'incentivo è valido in tutto il territorio nazionale. Inoltre, non è soggetto alla regola del "*de minimis*" in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.

I destinatari della politica attiva sono tutti i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità senza limite massimo di età. I beneficiari sono tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.

Il beneficio contributivo consiste nella contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% per un periodo di 18 mesi. L'inquadramento del lavoratore potrà avvenire fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante. Inoltre, spetta al datore di lavoro il contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità (ove spettante) che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo pari a: 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni; 24 mesi per lavoratori con più di 50 anni; 36 mesi per lavoratori con più di 50 anni residenti nel Mezzogiorno.

I lavoratori in mobilità assunti secondo queste modalità non rientrano nella base di calcolo prevista da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (es. disabili).