



# **Dinamica dei contratti di lavoro e incentivi all'assunzione a tempo indeterminato**

(Gennaio – maggio 2015)

Evidenze ricavate dal  
Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie del  
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

(Luglio 2015)

## Sommario

1. Premessa .....	2
2. Gli incentivi economici e normativi al tempo indeterminato.....	2
3. La dinamica dei contratti di lavoro e gli incentivi all'assunzione .....	2
4. Una stima dell'effetto delle modifiche normative .....	9

## 1. Premessa\*

Le analisi di seguito riportate intendono offrire una base per lo studio degli andamenti dei contratti di lavoro nel quadro delle modifiche normative entrate in vigore a partire da gennaio 2015<sup>1</sup>.

Il presente studio segue il filone di analisi e monitoraggio degli effetti delle riforme già realizzate dall'Isfol<sup>2</sup>.

Le analisi diffuse in occasione del bollettino Isfol del giugno 2015<sup>3</sup>, registravano alla fine del 2014 una flessione delle attivazioni di contratti a tempo indeterminato, in controtendenza rispetto alla crescita osservata nel corso dell'anno. Parallelamente si osservava un aumento degli avviamenti con forme di lavoro non standard (tempo determinato, collaborazioni, lavoro intermittente). Anche su base congiunturale si delineava un rallentamento nella crescita degli occupati (sempre nell'ultimo trimestre del 2014) con un parallelo incremento delle ore lavorate. Tali evidenze hanno lasciato supporre che nel IV trimestre dello scorso anno, le imprese abbiano deciso di differire al 2015 le assunzioni previste, in attesa dell'entrata in vigore delle norme che avrebbero incentivato (da un punto di vista economico e normativo) i nuovi contratti a tempo indeterminato.

Le analisi qui riportate sono volte a verificare se le modifiche normative introdotte con la legge di stabilità e con il contratto a tutele crescenti, a partire rispettivamente dal mese di gennaio e dal mese di marzo 2015, abbiano portato ad un aumento degli avviamenti a tempo indeterminato, dopo il rallentamento nell'ultima parte del 2014.

## 2. Gli incentivi normativi ed economici al tempo indeterminato

La strategia di incentivazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato adottata dall'Esecutivo Renzi con il cd. *Jobs Act* – ma non solo – è stata per tappe temporali ed ha agito su due fronti.

Un fronte è stato quello normativo, si è cioè intervenuti sulla disciplina di questo contratto. L'apertura di questo fronte è però *ritardata*, l'incentivo infatti riguarda le assunzioni effettuate a decorrere dalla fine del primo trimestre 2015. Ci si riferisce al rilassamento della flessibilità in uscita, tramite la modifica della disciplina relativa ai licenziamenti illegittimi (art. 18, legge n. 300/1970), applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate *post* 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23).

L'intervento legislativo (si veda in particolare il titolo del d.lgs. n. 23/2015 appena richiamato) fa esplicito riferimento alla introduzione di un nuovo "contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti", tuttavia, ciò si è solo in parte verificato. Dalla discussione parlamentare e dal testo della delega (art. 1, comma 7, lett. c), l. n. 183/2014), poteva in effetti evincersi che

Due fronti di incentivazione

Gli incentivi normativi

Il contratto a tutele crescenti

---

\* Il documento è a cura di: Francesca Bergamante, Marco Centra, Manuel Marocco e Luca Mattei. Sergio Ferri ha curato la procedura di destagionalizzazione dei dati.

<sup>1</sup> Il presente studio è parte di un progetto finalizzato allo studio degli andamenti del mercato del lavoro, alla valutazione degli effetti delle riforme e delle politiche, finanziato attraverso il Fondo Sociale Europeo.

<sup>2</sup> Vedi Aa.Vv., La dinamica degli avviamenti dei contratti di lavoro. Anno 2012, in Isfol Appunti, <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/577>; Aa.Vv., Monitoraggio della riforma del mercato del lavoro. Prime evidenze empiriche sulle forme contrattuali, in Isfol Appunti, <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/548>; Aa.Vv., Gli effetti della legge n. 92/2012 sulla dinamica degli avviamenti dei contratti di lavoro. Evidenze ricavate dal Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dei contratti di lavoro. Rapporto n. 3, Isfol, <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/649>.

<sup>3</sup> La dinamica dei contratti di lavoro nello scenario delle politiche per l'occupazione: il biennio 2013-2014, [http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1105/Bergamante\\_Dinamica%20dei%20contratti%20di%20lavoro\\_2013\\_2014.pdf?sequence=3](http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1105/Bergamante_Dinamica%20dei%20contratti%20di%20lavoro_2013_2014.pdf?sequence=3)

l'Esecutivo fosse delegato a disciplinare una nuova tipologia contrattuale caratterizzata da una tutela base ridotta rispetto a quella ordinariamente riconosciuta ai lavoratori assunti a tempo indeterminato; tutela base destinata, appunto, a crescere, al progredire dell'anzianità lavorativa. Nel solco delle riforme degli ultimi 20 anni, ci si attendeva cioè l'introduzione di una nuova forma di flessibilità in entrata e vale a dire un nuovo contratto *atipico*, in quanto caratterizzato da una particolare platea soggettiva di applicazione (lavoratori e datori) e/o da una flessibilizzazione/riduzione delle tutele rispetto a quello *tipico*. Secondo uno schema da tempo sperimentato (addirittura dalla metà degli anni '80, si pensi ai contratti di formazione e lavoro), la modifica del regime costi-benefici così ottenuto avrebbe dovuto indurre maggiori flussi di entrata nel mercato del lavoro (assunzioni). Nella versione finale della disciplina, si tratta non solo – e non tanto – di una nuova tipologia contrattuale, quanto piuttosto dell'introduzione di un regime sostitutivo di tutela in caso di licenziamenti illegittimi, la cui applicazione non riguarda una platea soggettiva determinata, ma è generalizzata e condizionata alla data di assunzione: riguarda, in primo luogo, tutti gli assunti a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto (salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva o del contratto individuale). Così facendo, in effetti, si disciplina un nuovo tipo, che *germoglia* accanto al precedente (il contratto a tempo indeterminato tutelato dall'art. 18), il quale sopravvive *ad esaurimento*, per quanti siano stati assunti prima della *fatidica data*. Interessa qui sottolineare che la nuova disciplina si applica in due altre evenienze, sempre che si siano verificate dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015. Alle conversioni (anche giudiziali) di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, nonché ai vecchi assunti, ove il superamento della soglia dei 15 dipendenti prevista dall'art. 18, si sia verificato seguito di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dopo il marzo 2015. In questo ultimo caso, cioè, il Legislatore ha voluto evitare che il doppio regime in materia di licenziamenti (*ante* e *post* marzo 2015) rischiasse di perpetuare il *nanismo* imprenditoriale, disincentivando nuove assunzioni stabili da parte di chi si trovasse sotto soglia e intendesse evitare l'applicazione del regime *in esaurimento* (l'art. 18) ai dipendenti già in forza. Posto questo campo di applicazione, sintetizzando, il nuovo regime sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo fa, innanzi tutto, salvi i casi in cui continua ad applicarsi la sanzione forte della reintegra (licenziamento discriminatorio, disciplinare, intimato in forma orale, ingiustificato per disabilità fisica o psichica del lavoratore), senza sostanziali novità rispetto alla disciplina introdotta dalla Riforma Fornero nel 2012. Nei restanti casi (licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per motivi economici, per vizi formali e procedurali), invece, il datore di lavoro, che ha licenziato illegittimamente, è sanzionato con un "indennizzo economico (...) crescente con l'anzianità di servizio". Insomma, l'unica "tutela crescente" nel tempo è quest'ultima. Inoltre, rispetto al regime passato, che, comunque, continua a prevedere un intervento del giudice anche sulla determinazione del *quantum* dell'indennità, il nuovo meccanismo sanzionatorio è affidato per intero a parametri matematici ed è pertanto quantificabile *ex ante* dal datore, senza alcuna alea collegata allo svolgimento del giudizio (ad es. in caso di licenziamento economico l'indennizzo è pari a due mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità). Sempre sul fronte normativo, va segnalato un altro incentivo, peraltro, ad efficacia ancor più *ritardata* (25 giugno 2015). Ci si riferisce al cd. Codice Contratti (Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81), il quale, in quanto finalizzato ad una "semplificazione, modifica o superamento delle tipologie contrattuali", dovrebbe funzionare, metaforicamente, come *argine* per deviare il flusso delle attivazioni di rapporti di lavoro verso la "forma comune di lavoro", appunto, quello dipendente a tempo indeterminato. Pur trattandosi di una misura destinata ad entrare in vigore nel periodo successivo a quello di osservazione, il d.lgs. n. 81/2015, prevede l'immediata abrogazione del lavoro a progetto (sono fatti salvi solo i contratti in essere). Dal 1 gennaio 2016, inoltre, come strumento alternativo di contrasto al lavoro autonomo fittizio, si dispone l'applicazione della disciplina del lavoro dipendente anche alle collaborazioni "etero-organizzate" dal committente. Tranne alcune eccezioni (le stesse cui già non si applicava il lavoro a progetto), sono considerate cioè lavoro dipendente anche le collaborazioni personali, continuative e le cui

“modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”. Va detto che, d’altro canto, sopravvivono tutte le collaborazioni non etero-organizzate, genuinamente autonome.

#### Gli incentivi economici

L’altro fronte su cui si è agito, per *deviare il flusso*, è il costo del lavoro.

Con la legge di stabilità per il 2015 (l. n. 190/2014) sono stati infatti introdotti, con effetto *immediato*, due incentivi economici per le assunzioni a tempo indeterminato. Va subito detto che, proprio la non perfetta sincronia temporale tra i diversi incentivi (quelli normativi e quelli economici) potrebbe aver momentaneamente rallentato l’obiettivo della massima espansione della “forma comune di rapporto di lavoro”, come si vedrà, fortemente perseguito dal Governo.

#### Deducibilità totale, ai fini Irap, del costo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato

Il primo è consistito in alcune significative modifiche alla disciplina della deduzione IRAP per gli assunti a tempo indeterminato, introdotta dal 2014. In estrema sintesi, a seguito delle modifiche apportate dalla Stabilità 2015, il costo del personale a tempo indeterminato è interamente deducibile dalla base imponibile Irap. In aggiunta ai contributi previdenziali e assistenziali e alle quote fisse per ciascun dipendente (7.500 euro, elevati a 13.500 euro per donne e giovani under 35) già previste dal 2014, scatta la deducibilità dell’eccedenza rispetto a quanto sostenuto per questi lavoratori (retribuzioni, Tfr, ratei ferie e permessi, benefit, eccetera).

#### Lo sgravio triennale per le assunzioni a tempo indeterminato

La stabilità 2015 poi ha introdotto *ex novo*, a titolo sperimentale, un incentivo – *ad esaurimento scorte* e sulla base della priorità delle domande<sup>4</sup> – in caso di assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nel periodo 1 gennaio-31 dicembre 2015, sotto forma di esonero contributivo triennale (ad eccezione dei premi INAIL), con tetto annuo pari a 8.060 €.

La misura è stata prontamente attuata dall’Inps, il quale con la Circolare n. 17 del 29 gennaio ha indicato gli adempimenti connessi alla fruizione dell’esonero contributivo e poi con il messaggio n. 1144 del 13 febbraio ha comunicato le relative istruzioni tecniche.

Sono previste una serie di esclusioni<sup>5</sup>, attinenti la natura del datore di lavoro (sono esclusi quelli domestici, ma sono compresi tutti i datori privati imprenditori e non), la tipologia contrattuale di assunzione (contratto di apprendistato e lavoro a chiamata<sup>6</sup>), nonché le caratteristiche del lavoratore assunto. La platea dei lavoratori esclusi (quelli che nei 6 mesi precedenti l’assunzione erano titolari di un rapporto a tempo indeterminato, anche con altro datore; lavoratori che nei 3 mesi antecedenti il 1° gennaio 2015 erano in forza a tempo indeterminato presso società controllate o collegate) certifica che il diritto alla fruizione dell’incentivo, a differenza del passato, sorge per la semplice assenza di un precedente rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Insomma la *ratio legis* è la “massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato” (così la richiamata circolare Inps n. 17). Tutte le principali stabilizzazioni verso la forma comune di lavoro (da tempo determinato, da lavoro a chiamata e da lavoro a progetto, ma non da apprendistato, in quanto già a tempo indeterminato) sono premiate, con l’obiettivo di diminuire le fila del cd. lavoro atipico a favore di quello tipico. Nel recente passato, invece, questo non è stato favorito *a prescindere*, ma si è condizionato l’incentivo alla creazione di nuova occupazione. Ci si riferisce al cd. Decreto Letta (d.l. n. 76/2013), che, in sintesi, sempre incentivando l’assunzione con contratto a tempo indeterminato (ma solo degli under 30), richiedeva l’assenza, da almeno 6 mesi, di un qualsiasi “impiego regolarmente retribuito” (la recente occupazione con qualsiasi contratto faceva venir meno il diritto all’incentivo), ma ancor più rigidamente imponeva che l’assunzione (ovvero la trasformazione da rapporto a termine) determinasse un incremento occupazionale netto rispetto all’anno precedente.

Si aggiunga che l’obiettivo della massima espansione del lavoro dipendente a tempo

<sup>4</sup> L’incentivo, finanziato con 2 milioni di euro per l’anno 2015, 15 per ciascuno degli anni 2016 e 2017, 11 per il 2018 e 2 per il 2019, è riconosciuto dall’INPS in base all’ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, l’INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

<sup>5</sup> Il datore è comunque tenuto a garantire: la regolarità contributiva; la conformità in materia di igiene e sicurezza sul lavoro; il rispetto del trattamento economico e normativo del CCNL e, se esistente, della contrattazione di secondo livello; il rispetto dei diritti di precedenza.

<sup>6</sup> L’esclusione di quest’ultima tipologia è stata precisata dalla circolare Inps n. 17 richiamata, posta l’assenza in questa fattispecie del requisito della stabilità della prestazione lavorativa, requisito invece incentivato dalla misura.

indeterminato è così fortemente perseguito da giustificare la deroga ad un principio generale introdotto dalla Riforma Fornero (l. n. 92/2012): l'Inps ha infatti affermato (sempre nella Circolare n. 17) che queste assunzioni sono incentivate "a prescindere dalla circostanza che costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro".

Un ultimo elemento va ricordato: la contemporanea abrogazione di un consolidato e strutturale incentivo all'occupazione, quello previsto da una legge del 1990 (l.n. 407/1990), che incentivava l'assunzione a tempo indeterminato, dei lavoratori disoccupati (o sospesi in CIG) da almeno due anni. L'incentivo consisteva, alla stessa maniera di quello introdotto quest'anno, in uno sgravio contributivo triennale, ma al 100%, come quello attuale, solo nel Mezzogiorno (al 50% nel resto del paese).

### 3. La dinamica dei contratti di lavoro e gli incentivi all'assunzione

Nel 2014 la dinamica degli avviamenti di rapporti di lavoro è stata costantemente positiva, ad eccezione dell'ultimo trimestre, che ha segnato una diminuzione del ritmo di incremento; in particolare gli avviamenti a tempo indeterminato hanno evidenziato variazioni decisamente negative, invertendo il trend dell'intero anno. Su tali dinamiche ha verosimilmente inciso un comportamento di attesa che ha caratterizzato le scelte delle imprese in termini di assunzioni. In relazione alle annunciate riforme del mercato del lavoro e all'introduzione di un incentivo economico per l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato (previsto dalla legge di stabilità per il 2015, l. 190/2014), infatti, le aziende sembrano posticipato l'impiego di personale al momento dell'entrata in vigore della nuova normativa.

A confermare questa tendenza sono i dati relativi ai primi mesi del 2015 (tab. 1). Il primo trimestre segna infatti una variazione positiva degli avviamenti di oltre il 4%, sia in termini tendenziali che congiunturali. L'incremento più marcato si registra sugli avviamenti con contratto a tempo indeterminato, che tra gennaio e marzo 2015 crescono di oltre il 24%.

Alla crescita delle assunzioni a tempo indeterminato nel I trimestre 2015, sembra essere associato un progressivo *spiazzamento* di altre forme di lavoro: sia l'apprendistato, sia le collaborazioni, subiscono infatti una flessione consistente; per entrambe le forme di lavoro si registra una variazione negativa di oltre il 14%, rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. Il brusco ridimensionamento delle collaborazioni potrebbe essere letto anche come un effetto anticipatorio del già ricordato Codice contratti finalizzato, come detto, al *disboscamento* di alcune tipologie contrattuali.

Sempre nei primi tre mesi del 2015 gli avviamenti a tempo determinato riprendono a crescere, pur rimanendo su livelli più contenuti rispetto a quelli registrati nel 2014.

I dati relativi al bimestre aprile-maggio 2015, periodo in cui parallelamente all'incentivo economico si stabilizza anche quello normativo con l'introduzione del contratto a tutele crescenti, confermano le tendenze del primo trimestre e in particolare il perdurare di un effetto spiazzamento da parte del contratto a tempo indeterminato a danno delle altre tipologie. L'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti ha generato una ulteriore variazione positiva delle attivazioni di contratti a tempo indeterminato pari a circa il 38% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, a cui corrisponde un marcato decremento delle altre forme contrattuali.

I trim 2015 +24% degli avviamenti a tempo indeterminato

Apprendistato e collaborazioni -14%

I trim 2015 crescono gli avviamenti a tempo determinato

Il tempo indeterminato spiazza le altre tipologie contrattuali

Tabella 1. – Avviamenti<sup>(1)</sup> secondo la forma di contratto e trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato. Serie trimestrali, I trim 2014 - I trim e aprile-maggio\* 2015 (dati grezzi e destagionalizzati)

		Avviamenti					Trasformazioni
		Apprendistato	Collaborazioni	Tempo determinato	Tempo indeterminato	TOTALE	
<i>Valori assoluti, dati grezzi</i>							
<b>2014</b>	I trim	58.748	198.318	1.655.139	443.451	2.355.656	68.868
	II trim	82.541	154.457	1.861.056	408.051	2.506.105	71.430
	III trim	60.629	156.669	1.742.278	405.517	2.365.093	69.311
	IV trim	52.739	175.072	1.592.500	365.354	2.185.665	71.426
<b>2015</b>	I trim	50.350	168.698	1.675.904	552.665	2.447.617	85.524
	Apr-Mag	38.197	79.069	1.241.436	379.283	1.737.985	66.753
<i>Variazioni tendenziali</i>							
<b>2014</b>	I trim	-2,5	-1,6	7,3	-3,9	4,2	-21,2
	II trim	16,6	0,6	4,5	2,1	3,9	-8,5
	III trim	4,0	2,0	2,6	7,7	3,4	-7,3
	IV trim	-3,2	3,4	2,6	-2,2	1,8	-26,0
<b>2015</b>	I trim	-14,3	-14,9	1,3	24,6	4,4	24,2
	Apr-Mag	-21,6	-23,6	1,5	37,9	3,0	56,8
<i>Valori assoluti, dati destagionalizzati</i>							
<b>2014</b>	I trim	63.985	167.270	1.733.987	404.671	2.369.914	73.528
	II trim	69.871	168.820	1.723.466	404.290	2.366.448	77.511
	III trim	62.769	175.597	1.696.788	411.888	2.347.041	72.824
	IV trim	59.089	176.624	1.709.314	406.317	2.351.345	60.695
<b>2015</b>	I trim	55.515	142.274	1.748.214	505.900	2.451.903	91.086
	Apr-Mag	36.591	88.235	1.171.127	374.798	1.670.751	78.392
<i>Variazioni congiunturali, dati destagionalizzati</i>							
<b>2014</b>	I trim	2,3	-0,4	3,9	-0,3	2,8	-9,3
	II trim	9,2	0,9	-0,6	-0,1	-0,1	5,4
	III trim	-10,2	4,0	-1,5	1,9	-0,8	-6,0
	IV trim	-5,9	0,6	0,7	-1,4	0,2	-16,7
<b>2015</b>	I trim	-6,0	-19,4	2,3	24,5	4,3	50,1
	Apr-Mag	-0,4	-8,6	0,3	6,6	1,1	9,1
<i>Composizione, dati destagionalizzati</i>							
<b>2014</b>	I trim	2,7	7,1	73,2	17,1	100,0	
	II trim	3,0	7,1	72,8	17,1	100,0	
	III trim	2,7	7,5	72,3	17,5	100,0	
	IV trim	2,5	7,5	72,7	17,3	100,0	
<b>2015</b>	I trim	2,3	5,8	71,3	20,6	100,0	
	Apr-Mag	2,2	5,3	70,1	22,4	100,0	

(1) Esclusi i contratti di lavoro intermittente e le altre forme di contratto.

\* Le variazioni relative al bimestre aprile-maggio 2015 sono calcolate sul relativo bimestre del 2014 se tendenziali e sul bimestre febbraio-marzo 2015 se congiunturali

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

+24,2% di trasformazioni a tempo indeterminato

Incentivi economici all'assunzione per il 50% dei contratti

Ad aprile il 73% delle trasformazioni è agevolato

Alla dinamica degli avviamenti di nuovi contratti occorre aggiungere l'analisi delle trasformazioni di rapporti a termine verso il tempo indeterminato, che, accanto al fenomeno della crescita delle attivazioni a tempo indeterminato, costituiscono l'altro elemento di discontinuità. Tra gennaio e marzo 2015 sono stati trasformati 91.086 contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con una variazione tendenziale del 24,2%.

Considerando il bimestre aprile-maggio 2015, si osserva una ulteriore crescita delle trasformazioni, pari al 56,8%, a conferma della forza attrattiva del tempo indeterminato dovuta al combinato disposto dell'incentivo economico della Legge di Stabilità e del nuovo contratto a tutele crescenti.

Dai dati diffusi dall'INPS<sup>7</sup> (tab. 2) risulta che nei primi quattro mesi del 2015 un contratto su due stipulato a tempo indeterminato ha usufruito della decontribuzione prevista dalla Legge di Stabilità. Il ricorso dei datori di lavoro all'incentivo economico si mostra peraltro crescente: la quota di contratti agevolati sul totale delle nuove attivazioni è passata dal 38,2% di gennaio al 54,6% di aprile. Ancor più evidente il contributo degli sgravi se consideriamo le sola voce inerente le trasformazioni, che, ricordiamo, comprendono le conversioni a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato e di apprendistato.

Per quanto riguarda le trasformazioni, nei primi quattro mesi dell'anno l'incidenza del ricorso all'agevolazione fa segnare un valore medio pari a circa il 63% del totale. Con l'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti si registra un marcato incremento della quota delle trasformazioni agevolate, che passano dal 48% del mese di febbraio a circa l'83% del mese di marzo e al 73% di aprile.

Tabella. 2 - Assunzioni e Trasformazioni agevolate a tempo indeterminato, gennaio-aprile 2015 (v.a. e %)

Anno	Mese	Assunzioni		Trasformazioni		Totale	
		v.a.	% agevolate su totale	v.a.	% agevolate su totale	v.a.	% su assunzioni e trasformazioni totali
2015	Gennaio	63.529	38,2	12.927	37,4	76.456	38,1
	Febbraio	68.863	48,8	20.959	47,9	89.822	48,6
	Marzo	92.607	56,7	36.735	82,8	129.342	62,3
	Aprile	98.324	54,6	46.063	73,2	144.387	59,4
<b>Totale periodo</b>		<b>323.323</b>	<b>49,7</b>	<b>116.684</b>	<b>62,9</b>	<b>440.007</b>	<b>52,6</b>

Fonte: Inps – Archivi UNIEMENS

Da gennaio 2015 il saldo tra avviamenti cessazioni e trasformazioni è positivo

A maggio diminuiscono attivazioni e trasformazioni

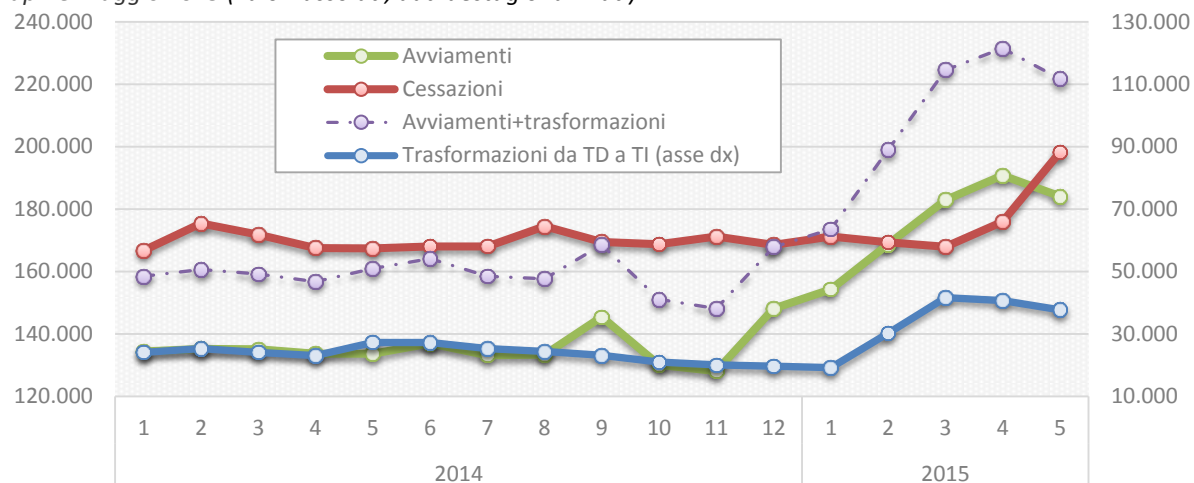
L'analisi congiunta della dinamica di avviamenti, cessazioni e trasformazioni di rapporti di lavoro (fig. 1) conferma un esito positivo dell'intento del Legislatore di incentivare l'espansione massima del contratto a tempo indeterminato. Fino a tutto il 2014, le cessazioni a tempo indeterminato hanno sempre mostrato valori superiori a quelli delle attivazioni; nei mesi di marzo e aprile 2015 la tendenza si inverte, seppur tornando a regime nel mese di maggio. Considerando congiuntamente attivazioni e trasformazioni, il saldo positivo si registra già dal mese di gennaio e si conferma nei mesi successivi.

Infine, pur considerando che una riforma ha bisogno di tempo per evidenziare i propri effetti, si delinea a maggio 2015 una certa diminuzione delle attivazioni e delle trasformazioni che potrebbe far pensare ad un esaurimento della portata innovativa degli incentivi normativi ed economici

<sup>7</sup> I dati forniti dall'INPS non sono perfettamente sovrapponibili ai dati ricavati dal sistema delle Comunicazioni obbligatorie, dal momento che i dati INPS si riferiscono ai lavoratori dipendenti escluso il pubblico impiego gestione ex Inpdap, lavoratori domestici e operatori agricoli, mentre i dati sulle Comunicazioni Obbligatorie si riferiscono ai datori di lavoro privati, esclusi i datori di lavoro domestico e gli armatori, e alle pubbliche amministrazioni. Ulteriore differenza tra i dati è dovuta al fatto che le Comunicazioni Obbligatorie non si riferiscono alle persone ma ai contratti (una stessa persona può avere più di un contratto durante il periodo di osservazione).

messi in atto. I prossimi mesi saranno fondamentali per comprendere, da una parte, il carattere strutturale di alcune dinamiche e, dall'altra, per verificare come le altre modifiche normative in cantiere contribuiranno a cambiare il quadro emerso dall'analisi degli avviamenti e delle trasformazioni. In particolare sarà necessario verificare se e in che misura perdurerà e si amplierà l'effetto "travaso" dalle forme di collaborazione al tempo indeterminato, in ragione dell'entrata in vigore del Codice contratti che, come detto, interviene ponendo argini al ricorso alle collaborazioni.

Figura 1 - Avviamenti (asse sx) e cessazioni (asse sx) di rapporti con contratto a tempo indeterminato e trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (asse dx). Serie mensili, I trim 2014 - I trim e aprile-maggio 2015 (valori assoluti, dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Cresce l'incidenza del tempo indeterminato: 22,4% a aprile-maggio 2015**

Il passaggio dalle tipologie flessibili al contratto, più tutelato, a tempo indeterminato, lungi dall'essere ancora completato, sembra tuttavia aver iniziato il suo corso.

Guardando alla composizione degli avviamenti (fig. 2), per il contratto a tempo indeterminato, si osserva un progressivo innalzamento del suo peso che passa dal 17,3% dell'ultimo trimestre 2014 al 20,6 del I 2015, fino ad arrivare al 22,4% nel bimestre aprile-maggio 2015. La crescita dell'incidenza sembra in particolare evidenziarsi nei primi tre mesi di quest'anno, per poi stabilizzarsi nei due mesi successivi.

**Diminuisce il peso delle collaborazioni e dell'apprendistato**

Se invece si considera l'incidenza degli avviamenti con contratto di collaborazione sul totale delle attivazioni, si osserva, proprio a partire da gennaio 2015 una tendenza continua verso la diminuzione. Un andamento simile si registra per il contratto di apprendistato.

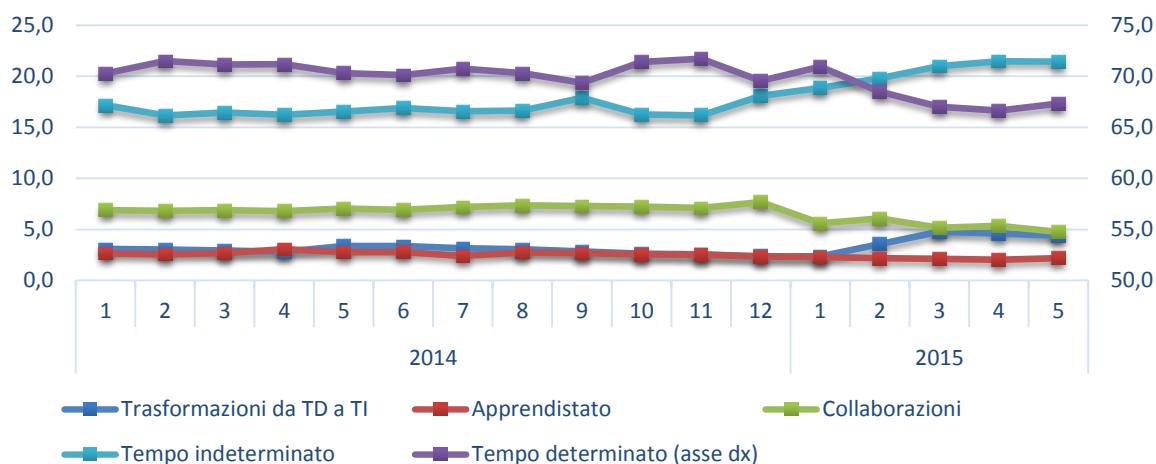
**Il tempo determinato rimane dominante**

Pur rimanendo il lavoro a termine la forma contrattuale predominante, le attivazioni per questa forma contrattuale subiscono nel tempo una diminuzione in termini di composizione, a partire da gennaio del 2015 e fino a marzo dello stesso anno.

Un andamento opposto è, invece, evidente per le trasformazioni, la cui incidenza aumenta sistematicamente nei mesi in cui diminuisce quella del tempo determinato e si riduce nei mesi in cui l'incidenza del tempo determinato aumenta.



Figura 2 - Composizione: trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (asse sx); avviamenti per apprendistato (asse sx), collaborazioni (asse sx), tempo indeterminato (asse sx), tempo determinato (asse dx). Serie mensili, I trim 2014 - I trim e aprile-maggio 2015 (valori assoluti, dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

## 4. Una stima dell'effetto delle modifiche normative

Come riportato in precedenza, le evidenze ricavate dall'analisi delle comunicazioni obbligatorie indicano nel periodo gennaio-maggio 2015, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, un aumento rilevante sia dei nuovi avviamenti con contratto a tempo indeterminato (+31,0%), che delle trasformazioni di contratti a termine (+36,9%). Per contro, risultano diminuiti gli avviamenti con altre forme di lavoro, come le collaborazioni (-17,7%) e l'apprendistato (-17,3%). Tali fenomeni rappresentano una discontinuità marcata nella dinamica degli avviamenti e delle trasformazioni di rapporti di lavoro ed è verosimile che il comportamento dei datori di lavoro sia in qualche misura associato agli incentivi previsti dalla legge di stabilità per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, o la trasformazione di contratti a termine, e all'introduzione del contratto a tutele crescenti. Tuttavia non è possibile affermare, con sicurezza, che tali modifiche nelle strategie di assunzione delle imprese siano dovute ai cambiamenti normativi, particolarmente rilevanti, intervenuti dall'inizio dell'anno. Per avere una qualche misura dell'impatto effettivo dei due incentivi sarebbe necessario osservare la dinamica di avviamenti e trasformazioni nello stesso periodo in assenza delle modifiche e ottenere per differenza l'effetto netto della sola introduzione delle due misure. Tale operazione è ovviamente irrealizzabile, dal momento che non è possibile replicare eventi già avvenuti, modificando solo parzialmente le condizioni del contesto. Tuttavia, postulando alcune assunzioni, è possibile fornire una stima dello scenario che si sarebbe verificato nel periodo gennaio-maggio 2015 in assenza delle modifiche normative, ricorrendo ad una particolare tecnica utilizzata in simili casi e nota come modello diff-in-diff<sup>8</sup>.

In estrema sintesi, si ipotizza che la variazione tendenziale degli avviamenti e delle trasformazioni di contratti tra gennaio-maggio 2015, in assenza di modifiche normative, sia la stessa osservata per il periodo gennaio-maggio 2014, quando i due incentivi non erano in atto. In tal modo si ottiene agevolmente una stima di ciò che sarebbe accaduto in assenza delle modifiche normative. La fragilità del postulato risiede nel fatto che, da un anno all'altro, sono variate numerose condizioni di contesto, che possono aver influito sul mutato comportamento dei datori di lavoro in modo da non poter ricondurre le differenze calcolate al solo intervento normativo. Ad esempio la dinamica della crescita economica era, nel primo semestre del 2014, di segno negativo, mentre nel primo trimestre del 2015 il prodotto interno lordo registra il primo segno positivo dopo un lungo periodo

Stimare gli effetti netti degli incentivi

<sup>8</sup> Bertrand, M., Duflo, E. E Mullainathan, S. [2004], How Much Should We Trust Differences-in-Differences Estimates?, in «Quarterly Journal of Economics», vol. 119, n. 1, pp. 249-275.

di recessione. Pertanto l'incremento del numero di nuovi contatti a tempo indeterminato e di quello delle trasformazioni da contratti a termine potrebbe essere dovuto alle mutate prospettive delle imprese in vista di una ripresa della crescita e non all'introduzione del contratto a tutele crescenti e agli sgravi contributivi previsti dalla legge di stabilità. Al fine di tenere conto delle mutate condizioni di contesto nei due periodi di riferimento, le stime sono state corrette controllando il modello applicato per il tasso di crescita del Pil nei periodi considerati, ottenendo una stima corretta dell'effetto delle modifiche normative.

I risultati dell'applicazione mostrano che nel periodo gennaio-maggio 2015, in assenza di modifiche normative, si sarebbero avuti 682.600 nuovi avviamenti con contratto a tempo indeterminato (stima corretta per la dinamica della crescita): la differenza con il dato osservato, 880.698 avviamenti, fornisce l'effetto dell'introduzione dei due incentivi sul numero di avviamenti. In altre parole, stabilità e contratto a tutele crescenti hanno prodotto oltre 198.000 nuovi contratti a tempo indeterminato, pari al 22,5% dei nuovi contratti. In modo analogo si ricava che ai due incentivi è dovuto il 25,4% delle trasformazioni da rapporti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato osservate tra gennaio e maggio (in valore assoluto pari a 43.118 trasformazioni).

**198.00 nuovi contratti a tempo indeterminato**

**Oltre 43.000 trasformazioni a tempo indeterminato in più**

Tabella 3 - Stima degli effetti delle modifiche normative sugli avviamenti di nuovi contratti di lavoro e sulle trasformazioni di contratti a termine

		Avviamenti/trasformazioni (dati destagionalizzati)				Variazione Gen-mag 2015 - Gen-mag 2014 (%)		Incremento dovuto alle modifiche normative	
		Gen-mag 2013 (v.a.)	Gen-mag 2014 (v.a.)	Gen-mag 2015 (v.a.)		Osservata	Stimata in assenza di modifiche normative	v.a.	% sul totale
				Osservato	Stimato in assenza di modifiche normative				
<b>Avviamenti</b>	Tempo indeterminato	677.653	672.049	880.698	682.600	31,0	1,6	198.098	22,5
	Apprendistato	106.707	111.429	92.106	104.308	-17,3	-6,4	-12.202	-13,2
	Collaborazioni	282.191	280.125	230.509	272.276	-17,7	-2,8	-41.767	-18,1
	Tempo determinato	2.705.933	2.888.966	2.919.341	3.016.788	1,1	4,4	-97.447	-3,3
	<b>Totale</b>	<b>3.772.484</b>	<b>3.952.569</b>	<b>4.122.653</b>	<b>4.075.971</b>	<b>4,3</b>	<b>3,1</b>	<b>46.682</b>	<b>1,1</b>
<b>Trasformazioni</b>		<b>149.420</b>	<b>123.838</b>	<b>169.478</b>	<b>126.360</b>	<b>36,9</b>	<b>2,0</b>	<b>43.118</b>	<b>25,4</b>

Fonte: elaborazioni Isfol su dati MLPS, SISCO e Istat, contabilità nazionale

**Senza gli incentivi il calo dell'apprendistato e delle collaborazioni sarebbe stato ridotto**

L'effetto di sostituzione con le altre forme di contratto risulta elevato: in particolare, in assenza di modifiche normative, il calo dei nuovi contratti in apprendistato sarebbe stato pari al 6,4% e non pari al 17,3%, come invece osservato, a conferma che i datori di lavoro hanno in larga misura preferito il contratto a tempo indeterminato, sospinto dagli incentivi economici e normativi previsti dal Legislatore. Parallelamente la diminuzione osservata degli avviamenti con contratto di collaborazione (-17,7%) sarebbe stata di minore entità in assenza delle modifiche normative (-2,8%), suggerendo anche in questo caso un possibile effetto di sostituzione.

Infine le modifiche normative hanno generato una diminuzione degli avviamenti con contratto a termine in ragione del 3,3% rispetto a quanto si sarebbe osservato in assenza di modifiche.

Infine, l'incremento complessivo delle attivazioni di rapporti di lavoro (sono escluse pertanto le trasformazioni) nel periodo gen-mag 2015 è stato pari al 4,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, per un valore assoluto di oltre 170.000 attivazioni. In assenza di modifiche normative si sarebbero avute circa 123.400 attivazioni (+3,1%): le modifiche hanno pertanto generato un incremento netto di circa 46.700 attivazioni.

**Gli incentivi hanno inciso sulla diminuzione delle attivazioni a tempo determinato**

Va detto che l'attendibilità dei risultati delle stime ottenute dipendono in larga misura dalla robustezza dei postulati, in primo luogo dall'assunzione che la differenza dei comportamenti dei datori di lavoro tra i due periodi considerati derivi solo dall'introduzione dei due incentivi, una volta corretti i dati osservati per le mutate condizioni del contesto economico. L'osservazione degli avviamenti e delle trasformazioni nei prossimi mesi, e la replica della stime degli effetti su un periodo più lungo<sup>9</sup>, consentirà di capire in modo più preciso se il comportamento dei datori di lavoro è stato effettivamente condizionato dalle modifiche normative. Tuttavia, i primi risultati suggeriscono la presenza di effetto rilevante degli incentivi sull'incremento dell'occupazione a tempo indeterminato.

---

<sup>9</sup> Inoltre la disponibilità di informazioni ulteriori, relative alle dinamiche settoriali e territoriali, consentirà di tenere conto di altre caratteristiche che possono aver influito sul mutato comportamento degli operatori, portando a stime più corrette dell'effetto dei due incentivi.