



Unione europea
Fondo sociale europeo



ASSESSORATO COORDINAMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE
ALLO SVILUPPO, SCUOLA, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
UNIVERSITÀ, RICERCA E LAVORO

Approfondimento sui flussi di contratti a tempo indeterminato Anno 2015



LAVORO E
COMPETENZE

Maggio 2016

Direzione:

Paola Cicognani – Responsabile Servizio Lavoro, Regione Emilia-Romagna

Coordinamento:

Patrizia Gigante – Osservatorio del mercato del lavoro, Regione Emilia-Romagna

Roberto Righetti – Direttore operativo, ERVET Spa

Elaborazione dati e redazione testi:

Valentina Giacomini, Matteo Michetti, Claudio Mura – ERVET Spa

I dati sulle comunicazioni obbligatorie analizzati da ERVET Spa nel presente report sono stati estratti dal Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER) il 2 marzo 2016. Il trattamento dei dati è stato curato da CRISP - Università degli Studi di Milano-Bicocca.

I dati sui contratti a tutele crescenti oggetto di esonero contributivo, invece, sono tratti dall'Osservatorio sul precariato dell'INPS e aggiornati al 10 febbraio 2015.

Si autorizza la riproduzione con citazione della fonte.

Indice generale

Premessa	4
In breve	6
1. Assunzioni, trasformazioni e saldo di posizioni di lavoro a tutele crescenti in Emilia Romagna	7
1.1 Dinamica dei flussi di contratti di lavoro nel 2015	7
1.2 Dinamica mensile e trimestrale dei contratti a tempo indeterminato	10
1.3 Dinamica delle assunzioni a tutele crescenti nei settori economici.....	13
1.4 Dinamica delle assunzioni a tutele crescenti per genere, nazionalità, classe di età e skill del lavoratore	14
2. Esonero contributivo per i nuovi contratti a tutele crescenti	16
2.1 Dati di sintesi a livello nazionale.....	16
2.2 Dati di sintesi in Emilia Romagna.....	18
ALLEGATI	20
Allegato statistico	20
Scheda di sintesi: la decontribuzione previdenziale per i contratti a tempo indeterminato.....	21
Scheda di sintesi: il Jobs Act ed i decreti attuativi delegati	22
Nota metodologica	26
Glossario	30

Premessa

Il 2015 ha rappresentato sicuramente un anno di discontinuità per il mercato del lavoro in Italia. A partire dal 1° gennaio è entrato in vigore l'**esonero contributivo** introdotto con la Legge di stabilità 2015 per tutti i nuovi contratti a tempo indeterminato attivati nel settore privato nel corso dell'anno, fatta eccezione per l'apprendistato ed il lavoro domestico. Dal punto di vista normativo, sono stati approvati otto decreti legislativi attuativi del Jobs Act che hanno introdotto significative modifiche nel merito della disciplina dei contratti di lavoro (tra cui la nuova **regolazione 'a tutele crescenti' per i nuovi contratti a tempo indeterminato** attivati a partire dal 7 marzo 2015), della regolamentazione dei licenziamenti e degli ammortizzatori sociali, degli strumenti di politica attiva.

La decontribuzione introdotta con la Legge di stabilità 2015 agiva sull'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per la durata di tre anni. Era applicabile per le nuove assunzioni nel settore privato perfezionate tra il 1° gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2015, con l'esclusione delle assunzioni di lavoratori che nei sei mesi precedenti fossero stati coinvolti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, e per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato¹.

A seguito dell'entrata in vigore di uno dei decreti legislativi del Jobs Act, il Dlgs 23/2015, a partire dal 7 marzo 2015, il contratto a tutele crescenti ha sostituito, per i nuovi assunti il vecchio contratto di lavoro a tempo indeterminato. Rispetto a quest'ultimo, la nuova forma contrattuale ha visto significativamente modificata la regolazione dei licenziamenti, con l'introduzione dell'indennizzo economico come misura ordinaria in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo².

L'obiettivo dichiarato con questi provvedimenti era quello di favorire la **crescita dell'occupazione** e, allo stesso tempo, di migliorare la qualità nel mercato del lavoro, innanzitutto attraverso una **maggiore diffusione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato**.

Che cosa raccontano i dati a disposizione?

In termini di stock, le stime elaborate da ISTAT nell'ambito dell'indagine sulle forze di lavoro per il 2015, hanno evidenziato a livello regionale una **leggera crescita dell'occupazione complessiva**, accompagnata da una **più intensa riduzione delle persone in cerca di occupazione**³.

Per quanto riguarda i flussi, invece, l'analisi dei dati elaborati a partire dalle Comunicazioni Obbligatorie contenute nel Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER)⁴ mostrano evidenze molto forti nella direzione auspicata dal Legislatore. La dinamica osservata nel corso del 2015 attraverso i dati sui flussi di assunzioni, trasformazioni e cessazioni conferma, dopo anni di riduzione dei contratti a tempo indeterminato, una netta inversione di tendenza con un **aumento sia del numero di contratti avviati che delle trasformazioni di contratti a termine in nuovi contratti a tempo indeterminato**. Si tratta in parte di nuova occupazione (giovani che entrano per la prima volta nel mercato del lavoro o persone provenienti da uno stato di disoccupazione) e in parte di trasformazioni all'interno delle imprese di rapporti di lavoro già in essere. La contestuale contrazione dei nuovi contratti a tempo determinato ed in misura ancora maggiore

¹ Per una descrizione più dettagliata si rimanda alla scheda di sintesi in allegato.

² In allegato, una scheda di sintesi illustra in sintesi le principali novità introdotte con i decreti del Jobs Act.

³ Si rimanda al report elaborato da Regione Emilia-Romagna ed Ervet "Occupazione, disoccupazione e ammortizzatori sociali in Emilia-Romagna - Anno 2015, Bologna, marzo 2016.

⁴ Il SILER archivia tutte le comunicazioni obbligatorie trasmesse telematicamente dai datori di lavoro, sia pubblici che privati, ai Centri per l'impiego dell'Emilia-Romagna, relativamente agli avviamenti, cessazioni, trasformazioni o proroghe di contratti di lavoro dipendente e di collaborazione, di associazione in partecipazione e di agenzia, oltre all'attivazione delle work experiences. Sono esclusi, perché non oggetto di rilevazione tramite comunicazione obbligatoria, i lavoratori indipendenti (autonomi e partite IVA) ed alcuni settori, come quello delle Forze Armate.

del parasubordinato evidenziano, infatti, come parte di queste tipologie contrattuali siano confluite nel lavoro a tempo indeterminato. La stessa dinamica è confermata dai dati di stock elaborati da ISTAT, rispetto ai quali nel 2015 si è rilevato un aumento dell'occupazione dipendente ed una contestuale contrazione di quella indipendente.

E' ancora presto per poter parlare di un cambiamento strutturale del mercato del lavoro. Da una parte, infatti, tutte le modifiche apportate alle norme nel corso del 2015, nello specifico quelle riguardanti gli strumenti di politica attiva, non sono ancora state attuate nella loro completezza. Dall'altra parte, sarà fondamentale capire come i principali attori coinvolti – datori di lavoro e lavoratori – sapranno muoversi all'interno delle nuove regole del gioco, ma soprattutto se l'economia nel suo complesso intraprenderà un percorso di crescita più intensa di quella osservata nell'ultimo periodo. Senza un rafforzamento del ciclo economico, infatti, le sole modifiche normative non consentiranno un aumento strutturale dell'occupazione duraturo nel tempo.

A questo proposito, sarà utile continuare a **monitorare nel tempo la dinamica dei nuovi contratti a tempo indeterminato**, anche in rapporto a tutte le altre tipologie di contratti, per verificare se il trend osservato nel 2015 proseguirà anche nel 2016 e quale impatto avrà sullo stock di occupati.

In breve

Le dinamiche del 2015

- Nel corso del 2015 i **nuovi avviamenti di contratti di lavoro dipendente** sono stati quasi 943 mila, il 6,4% in più rispetto al 2014. Il **saldo di posizioni lavorative (avviamenti meno cessazioni)** ha **quasi superato le 62 mila posizioni**, in crescita di oltre 45mila posizioni di lavoro rispetto allo scorso anno.
- Tra le nuove assunzioni **resta preponderante la quota di contratti a tempo determinato** (pari al il 58,3% degli avviamenti di lavoro dipendente in senso stretto), anche se in calo rispetto agli anni scorsi (nel 2014 rappresentavano oltre il 64%). Gli **avviamenti a tempo determinato** (549.348) si sono infatti ridotti del 3,2% rispetto al 2014, in linea con la contrazione delle cessazioni. Il **saldo finale di posizioni di lavoro a tempo determinato** (avviamenti - trasformazioni - cessazioni), considerando il forte aumento delle trasformazioni verso i tempi indeterminati, è risultato negativo (-25.092), invertendo il segno rispetto al saldo rilevato nel 2014.
- In netto calo gli **avviamenti di apprendistato** (31.415, -11,6%), quelli di **lavoro parasubordinato** (39.958, -32,5%) e quelli di **lavoro intermittente** (45.458, -13,1%).
- Viceversa **si rafforza l'incremento del numero contratti di lavoro a tempo indeterminato e le trasformazioni di contratti a termine**, per l'effetto congiunto della **decontribuzione dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro stabilita con la Legge di stabilità 2015 per tutti i nuovi contratti a tempo indeterminato attivati nel settore privato nel corso dell'anno e della **nuova regolazione 'a tutele crescenti' per i nuovi contratti a tempo indeterminato** attivati a partire dal 7 marzo 2015 (Dlgs 23/2015).
- Gli **avviamenti di nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato** nel 2015 sono stati quasi 189mila, in crescita del 47,5% rispetto al 2014. Le **trasformazioni di contratti di apprendistato e a tempo determinato in contratti di lavoro a tempo indeterminato** sono state oltre 66,5mila, il 62,2% in più rispetto allo scorso anno. Tra queste ultime, le trasformazioni di contratti a tempo determinato rappresentano la quota preponderante (54.886), in crescita dell'83,2%. Considerando anche la minore crescita delle cessazioni (+6,2%), ne consegue che le **posizioni di lavoro a tempo indeterminato** (avviamenti + trasformazioni - cessazioni) create nel 2015 ammontano ad oltre 91mila unità, più che sestuplicate rispetto allo scorso anno (nel 2014 erano poco oltre 14mila).
- Dai dati dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS risulta che - tra nuove attivazioni e trasformazioni - i **contratti a tempo indeterminato che hanno usufruito dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità 2015** hanno superato le 124mila unità, pari ad oltre il 64% del totale di nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati da datori di lavoro privati. Le **assunzioni a tutele crescenti con decontribuzione in Emilia-Romagna** sono state poco meno di 80 mila (quasi il 7% degli esoneri contributivi rilevati a livello nazionale); le **trasformazioni a tempo indeterminato con decontribuzione in regione** sono state invece oltre 44 mila (l'11% degli esoneri rilevati in Italia).

1. Assunzioni, trasformazioni e saldo di posizioni di lavoro a tutele crescenti in Emilia Romagna

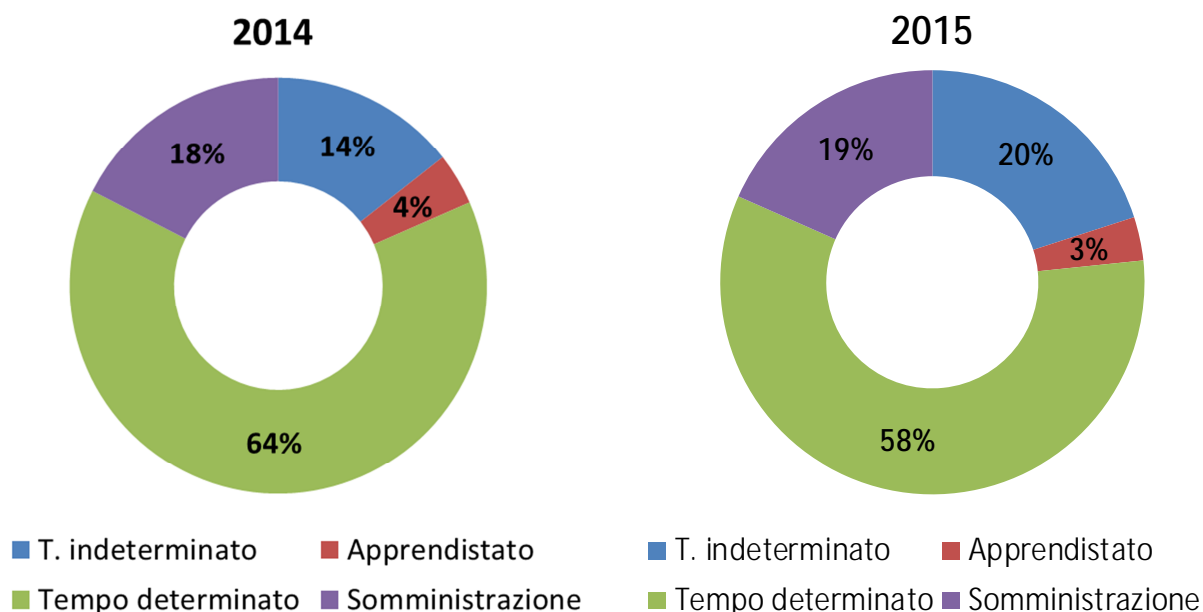
1.1 Dinamica dei flussi di contratti di lavoro nel 2015

La crescita dell'occupazione osservata nel corso del 2015 e le modifiche introdotte dalla legislazione nazionale in materia di lavoro, stanno producendo un impatto chiaramente visibile nell'ambito del mercato del lavoro regionale.

L'ammontare complessivo dei nuovi contratti di lavoro avviati nel corso del 2015, considerando tutte le differenti tipologie, risulta pari a **1.062.508** contratti, il 2,9% in più rispetto al 2014. Considerando che parallelamente le cessazioni sono state 1.021.830 (+0,6% rispetto al 2014), il **saldo di posizioni lavorative (avviamenti meno cessazioni) ha superato le 40mila unità**, in crescita di quasi 24mila posizioni di lavoro rispetto al 2014.

A ben vedere il **dato aggregato nasconde dinamiche e andamenti molto differenziati** tra le varie tipologie contrattuali considerate. Nell'ambito del lavoro dipendente in senso stretto l'elemento più significativo è rappresentato dall'**incremento sostanziale degli avviamenti a tempo indeterminato**. Nel 2015 si contano in tutto 188.710 nuove assunzioni, ben il 47,5% in più rispetto al 2014. Il relativo saldo ammonta a 91.064 nuove posizioni di lavoro, contro le 14.289 del 2014.

Figura 1 – Lavoro dipendente in senso stretto: avviamenti 2015 per tipologia contrattuale (quote %)



Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

Gli avviamenti a tempo determinato, che rappresentano oltre la metà degli avviamenti totali del 2015, risultano in calo rispetto al 2014 (-3,2%), al pari delle cessazioni (-3,1%), determinando un saldo negativo pari a -25.092 posizioni di lavoro, contro le +1.533 del 2014.

Come si vedrà più nel dettaglio nel prossimo paragrafo nel determinare gli andamenti divergenti tra tempo determinato e indeterminato hanno giocato un ruolo significativo **le trasformazioni** dalla prima alla seconda fattispecie, ovvero il passaggio dallo status "a termine" a quello "permanente" di un numero importante di posizioni lavorative.

Tabella 1 - Avviamenti, cessazioni e saldo A-C per tipologia contrattuale (Gennaio - Dicembre 2015)

Tipologia contrattuale	Avviamenti			Cessazioni			Saldo A-C*	
	Numero	% sul totale	Var. % tendenziale	Numero	% sul totale	Var. % tendenziale	2014	2015
Lavoro dipendente in senso stretto	942.593	88,7%	6,4%	880.485	86,2%	1,3%	16.763	62.108
T. indeterminato	188.710	17,8%	47,5%	164.161	16,1%	6,2%	14.289	91.064
Apprendistato	31.415	3,0%	-11,6%	25.881	2,5%	-4,7%	-2.648	-6.095
Tempo determinato	549.348	51,7%	-3,2%	519.554	50,8%	-3,1%	1.533	-25.092
Somministrazione	173.120	16,3%	11,7%	170.889	16,7%	12,9%	3.589	2.231
Lavoro domestico	34.499	3,2%	-1,6%	34.634	3,4%	4,0%	1.751	-135
Lavoro intermittente	45.458	4,3%	-13,1%	49.283	4,8%	-10,3%	-2.651	-3.825
Lavoro parasubordinato	39.958	3,8%	-32,5%	57.428	5,6%	-1,2%	1.082	-17.470
Totale contratti di lavoro	1.062.508	100%	2,9%	1.021.830	100%	0,6%	16.945	40.678
Esperienze lavorative	21.619	-	44,4%	18.044	-	37,9%	1.893	3.575

* Per il tempo indeterminato, il saldo è uguale a $A_{ti} + T_{td} + T_a - C_{ti}$; per il tempo determinato, il saldo è uguale a $A_{td} - T_{td} - C_{td}$; per l'apprendistato, il saldo è uguale a $A_a - T_a - C_a$.

Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

Si segnala la **contrazione del numero dei contratti di lavoro intermittente**, iniziata nel terzo trimestre del 2012, per effetto della Legge 92/2012 che ha introdotto una nuova regolamentazione per questa tipologia di contratti, riducendone il campo di applicazione e ancora in atto nel corso del 2015. Con 45.458 nuovi avviamenti (-13,1%) e 49.283 cessazioni (-10,3%), tra gennaio e dicembre il saldo delle posizioni di lavoro intermittente è risultato negativo (-3.825) ed in peggioramento rispetto al 2014.

La contrazione più significativa rispetto al 2014 risulta quella degli **avviamenti di lavoro parasubordinato** (39.958, -32,5%), come è lecito attendersi a seguito delle modifiche introdotte dal Dlgs 81/2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015, che ha abolito tale tipologie contrattuale⁵. Anche in considerazione della relativa stabilità delle cessazioni rispetto al 2014 (-1,2%), si determina un cambio di segno del saldo di posizioni di lavoro: se nel 2014 era stato positivo (1.082), nel 2015 diventa negativo (-17.470).

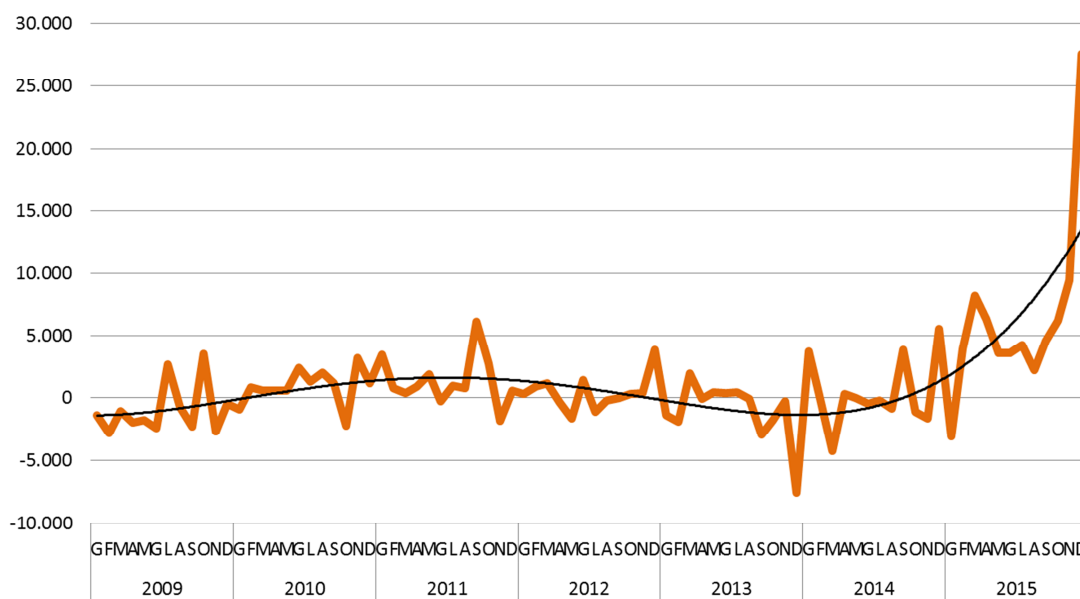
In un ottica di medio-lungo periodo, il 2015 segna una netta discontinuità nel numero di posizioni di lavoro a tempo indeterminato create. Dopo circa tre anni di contrazione, nel 2015 si è osservata infatti una significativa **inversione di tendenza**, con un aumento che si è intensificato a partire da marzo (si veda il paragrafo 1.2), come probabile effetto del combinato disposto da un lato della **decontribuzione dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro stabilita con la Legge di stabilità 2015 per tutti i nuovi contratti a tempo indeterminato attivati nel settore privato nel corso dell'anno, dall'altro della **nuova regolazione 'a tutele crescenti' per i nuovi contratti a tempo indeterminato** attivati a partire dal 7 marzo 2015 (Dlgs 23/2015). Le nuove assunzioni a tempo indeterminato scaturiscono da un lato da nuova occupazione, dall'altro sono l'effetto della trasformazione di precedenti contratti a termine, parasubordinati o di lavoro autonomo.

E' presto per elaborare giudizi definitivi circa il superamento della difficile congiuntura economica degli ultimi anni. Risulta tuttavia ragionevole ravvisare nei dati presentati un miglioramento complessivo della situazione del mercato del lavoro regionale, nella direzione auspicata dal Legislatore nazionale. Una nuova e duratura fase di rafforzamento del mercato del lavoro potrà del resto innescarsi solo a seguito di un

⁵ Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 81/2015, dal 25 giugno 2015 non è più possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a pro-getto. Nelle pubbliche amministrazioni il divieto di stipulare collaborazioni coordinate e continuative con le caratteristiche suddette scatterà il 1° gennaio 2017. Cfr. www.jobsact.lavoro.gov.it

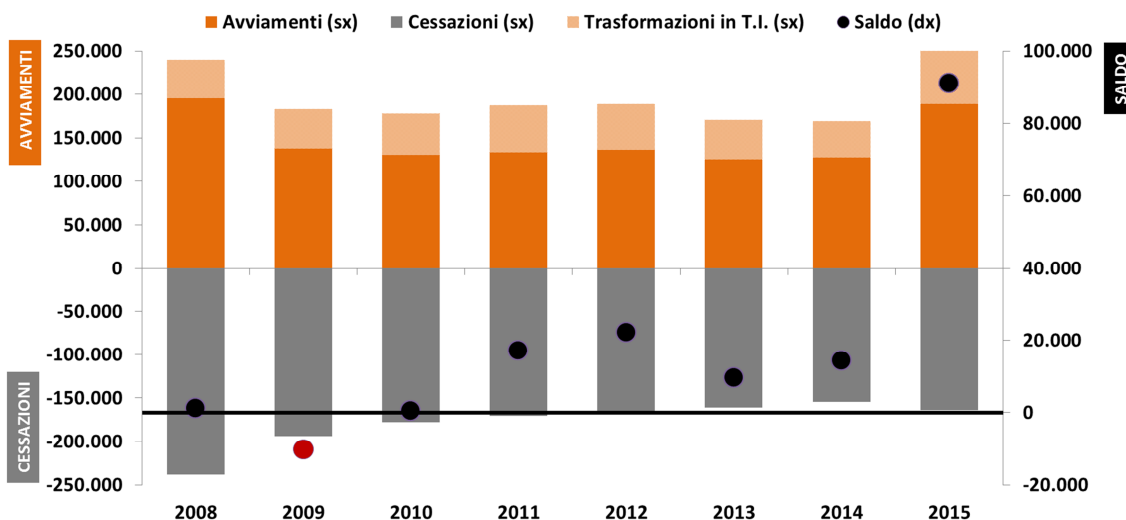
consolidamento della crescita economica e delle condizioni macro generali ai diversi livelli territoriali, tali da favorire lo slancio della domanda di lavoro.

Figura 2 – Posizioni di lavoro a tempo indeterminato: variazioni tendenziali annuali sul saldo mensile (valori assoluti, dati mensili 2008-2015 e linea di tendenza)



Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

Figura 3 – Tempo indeterminato: avviamenti, trasformazioni, cessazioni e saldo di posizioni di lavoro per anno



Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

1.2 Dinamica mensile e trimestrale dei contratti a tempo indeterminato

Tra gennaio e dicembre 2015, gli **avviamenti di nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato** sono stati 188.710, in crescita addirittura del 47,5 rispetto al 2014. Sul totale degli avviamenti di lavoro dipendente in senso stretto, si è conseguentemente osservata una crescita significativa della quota percentuale del tempo indeterminato, dal 14% del 2014 al 20% del 2015.

Le **cessazioni di contratti a tempo indeterminato** registrate (164.161) risultano in aumento del 6,2%.

Agli avviamenti di nuovi contratti si aggiungono le **trasformazioni in contratti di lavoro a tempo indeterminato**, che nell'arco del 2015 sono state 66.515, anche in questo caso in significativo incremento rispetto al 2014 (+62,2%). Le **trasformazioni di contratti a tempo determinato sono state la quota preponderante (54.886)**, in crescita dell' 83,2% rispetto all'anno precedente. Le restanti 11.629 riguardano invece le prosecuzioni, a fine periodo formativo, di contratti di apprendistato⁶ (+5,4%).

Figura 4 – Avviamenti di lavoro a tempo indeterminato
Avviamenti mensili cumulati

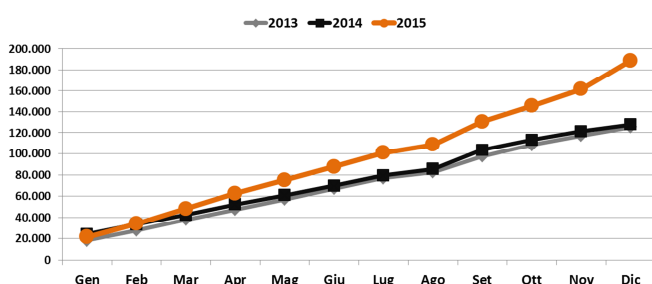
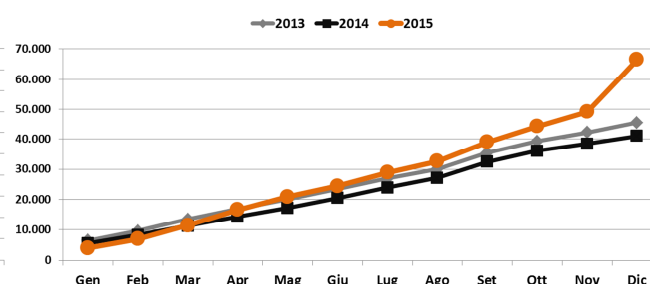


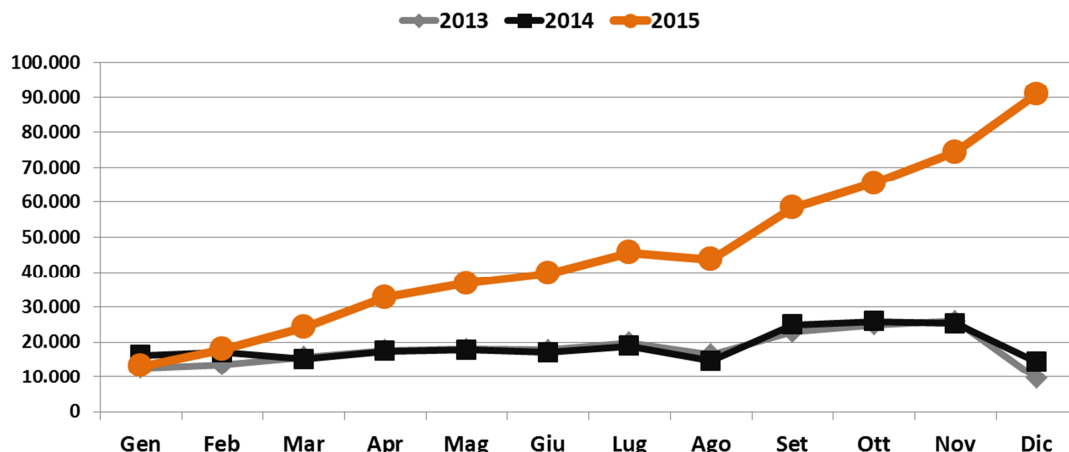
Figura 5 – Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato. Trasformazioni mensili cumulate



Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

Come già anticipato, considerando anche le trasformazioni di contratti a termine, nel 2015 le **posizioni di lavoro a tempo indeterminato** create ammontano a 91.064 unità, un valore pari ad oltre sei volte quello del 2014 (14.289).

Figura 6 – Posizioni di lavoro a tempo indeterminato
Saldi mensili cumulati



Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

Le figure precedenti mettono in risalto alcuni interessanti elementi di valutazione relativi all'andamento mese per mese delle principali grandezze del lavoro a tempo indeterminato (avviamenti, trasformazioni, saldo). Il **mese di gennaio** evidenzia un numero di avviamenti e trasformazioni inferiore allo stesso periodo del 2014 in virtù di un probabile effetto attesa dei nuovi provvedimenti tra le imprese regionali e dunque della conseguente plausibile scelta di rimandare le nuove assunzioni a seguito dell'entrata in vigore del decreto sul contratto a tutele crescenti. Si ricorda, infatti, che la decontribuzione fiscale introdotta con

⁶ Per quanto riguarda l'apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato, per trasformazione intendiamo la continuazione del rapporto di lavoro dopo la conclusione del periodo formativo.

Legge di stabilità per tutti i nuovi contratti a tempo indeterminato attivati nel corso del 2015 è entrata in vigore dal 1° gennaio, mentre il nuovo contratto a tutele crescenti a partire dal 7 marzo.

Tabella 2 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di avviamenti, trasformazioni, cessazioni, saldo delle posizioni di lavoro e variazione %, per mese/trimestre

	Avviamenti		Trasformazioni		Cessazioni		Saldo ⁷	
	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2014	2015
Gennaio	21.343	-10,8%	4.057	-27,3%	12.257	-7,8%	16.209	13.143
Febbraio	12.583	35,9%	2.872	8,7%	10.694	-3,1%	871	4.761
Marzo	14.118	54,0%	4.545	47,5%	12.391	-12,7%	-1.953	6.272
Aprile	14.475	46,9%	5.108	72,3%	10.982	4,0%	2.255	8.601
Maggio	12.501	45,1%	4.281	47,5%	12.767	15,2%	432	4.015
Giugno	12.691	42,8%	3.572	7,4%	13.497	3,8%	-784	2.766
Luglio	13.201	37,3%	4.439	30,9%	11.600	3,8%	1.829	6.040
Agosto	7.592	26,6%	3.745	16,3%	13.293	-0,8%	-4.175	-1.956
Settembre	22.047	20,6%	6.403	20,3%	13.687	2,4%	10.224	14.763
Ottobre	14.981	57,6%	5.207	44,0%	13.064	6,9%	903	7.124
Novembre	15.934	93,1%	4.867	106,6%	11.901	6,4%	-577	8.900
Dicembre	27.244	316,7%	17.419	570,5%	28.028	39,6%	-10.945	16.635
I trim.	48.044	13,4%	11.474	1,5%	35.342	-8,3%	15.127	24.176
II trim.	39.667	45,0%	12.961	41,0%	37.246	7,5%	1.903	15.382
III trim.	42.840	26,4%	14.587	22,2%	38.580	1,7%	7.878	18.847
IV trim.	58.159	139,4%	27.493	220,8%	52.993	21,9%	-10.619	32.659
Gen. – Dic.	188.710	47,5%	66.515	62,2%	164.161	6,2%	14.289	91.064
Mar. – Dic.	154.784	63,4%	59.586	81,8%	141.210	8,4%	-2.791	73.160

Tabella 3 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di trasformazioni di contratti a tempo determinato e di apprendistato in contratti a tempo indeterminato e variazioni %, per mese/trimestre

	Trasf. da tempo determinato		Trasformazioni da Apprendistato		Totale Trasformazioni	
	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale
Gennaio	3.275	-30,6%	782	-8,6%	4.057	-27,3%
Febbraio	2.233	12,4%	639	-2,7%	2.872	8,7%
Marzo	3.797	65,2%	748	-4,3%	4.545	47,5%
Aprile	4.440	93,9%	668	-0,9%	5.108	72,3%
Maggio	3.577	63,3%	704	-1,1%	4.281	47,5%
Giugno	2.939	11,6%	633	-8,4%	3.572	7,4%
Luglio	3.671	35,1%	768	13,8%	4.439	30,9%
Agosto	2.660	20,7%	1.085	6,7%	3.745	16,3%
Settembre	2.931	17,0%	3.472	23,3%	6.403	20,3%
Ottobre	4.360	60,2%	847	-5,5%	5.207	44,0%
Novembre	4.327	159,3%	540	-21,4%	4.867	106,6%
Dicembre	16.676	722,7%	743	30,1%	17.419	570,5%
I trim.	9.305	3,3%	2.169	-5,5%	11.474	1,5%
II trim.	10.956	54,0%	2.005	-3,5%	12.961	41,0%
III trim.	9.262	24,7%	5.325	18,1%	14.587	22,2%
IV trim.	25.363	295,2%	2.130	-1,1%	27.493	220,8%
Gen. – Dic.	54.886	83,2%	11.629	5,4%	66.515	62,2%
Mar. – Dic.	49.378	112,3%	10.208	7,2%	59.586	81,8%

Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

⁷ Per il tempo indeterminato, il saldo delle posizioni lavorative è uguale a .. + .. + .. + ...

Approfondimento sui flussi di contratti a tutele crescenti

Dal **mele di febbraio** il numero di avviamenti a tempo indeterminato, il numero di trasformazioni in tempi indeterminati ed i relativi saldi sono stati sempre superiori ai corrispettivi dati del 2014. Se si prende in considerazione solamente il **periodo in cui hanno agito simultaneamente la decontribuzione ed il nuovo contratto a tutele crescenti** (da marzo in poi), si osservano tassi di crescita degli avviamenti e delle trasformazioni riguardanti i tempi indeterminati decisamente più alti (+63,4% di avviamenti; +81,8% di trasformazioni in tempi indeterminati, di cui +112,3% quelle di contratti a tempo determinato).

Inoltre emerge con chiarezza **un'accelerazione dell'incremento** sia degli avviamenti che delle trasformazioni **negli ultimi due mesi del 2015**. In particolare nel mese di dicembre si contano 27.244 nuovi avviamenti a tempo indeterminato (+316,7% sul 2014) e 17.419 trasformazioni complessive in contratti di lavoro a tempo indeterminato (+570,5%). In questo caso il sistema economico regionale **ha giocato d'anticipo** rispetto alla decisione del Governo, contenuta nella legge di Stabilità 2016, di ridurre la portata degli benefici fiscali a vantaggio del datore di lavoro. A partire dal 1° gennaio 2016, infatti, l'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi nel limite massimo di 3.250 euro su base annua.

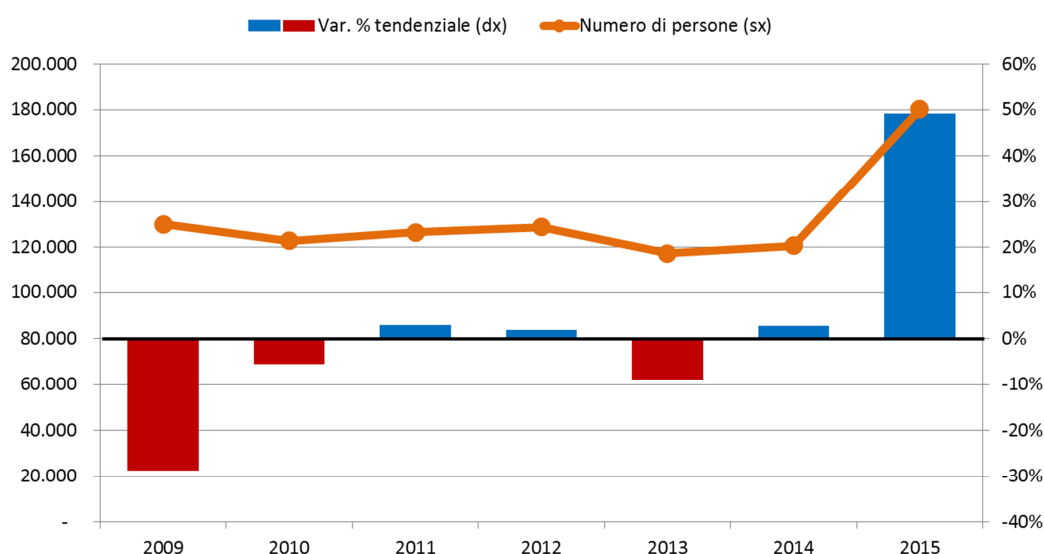
I **lavoratori titolari di nuovi avviamenti a tempo indeterminato** nel corso del 2015 sono stati oltre 180mila (quasi un terzo di tutti i lavoratori titolari di nuovi contratti di lavoro dipendente), in crescita di oltre il 49% rispetto al 2014. I dati trimestrali, oltre ad evidenziare la stagionalità dei flussi, mostrano il picco dell'ultimo trimestre dell'anno legato – come già osservato – alla rincorsa per godere dell'esonero contributivo pieno.

Tabella 4 - Numero persone titolari di avviamenti a tempo indeterminato
(valori assoluti, variazioni % tendenziali, quota % sul totale di lavoro dipendente in senso stretto)

		Numero persone	Var. % tend.	Quota % sul totale lavoro dipendente
2014	Trim I	41.654	12,2%	21,8%
	Trim II	26.908	-6,8%	14,5%
	Trim III	33.274	11,9%	17,7%
	Trim IV	23.828	-11,9%	19,1%
2015	Trim I	47.267	13,5%	24,3%
	Trim II	39.099	45,3%	20,1%
	Trim III	42.170	26,7%	21,7%
	Trim IV	57.499	141,3%	36,6%
Anno 2014		120.745	2,8%	22,4%
Anno 2015		180.140	49,2%	31,1%

Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

Figura 7 – Persone titolari di avviamenti a tempo indeterminato per anno
(numero di persone e variazione % sul trimestre dell'anno precedente)



Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

1.3 Dinamica delle assunzioni a tutele crescenti nei settori economici

Il totale dei contratti avviati nel 2015 a tempo indeterminato si concentrano per il 66,0% nel Terziario, il 24,8% nell'Industria in senso stretto, l'8,5% nelle Costruzioni e la restante quota in Agricoltura.

Rispetto al 2014, l'incremento del numero di nuovi contratti a tempo indeterminato, oltre 60mila in termini assoluti, risulta trasversale a tutti i comparti del sistema economico dell'Emilia-Romagna, con le uniche eccezioni dei settori Amministrazione pubblica e difesa (-5,6mila avviamenti, -64,7%) e Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico (-1,2mila avviamenti, -64,6%).

Sempre in termini assoluti nel 2015 nell'ambito de Terziario sono stati attivati circa 40mila contratti in più rispetto al 2014, 14,6mila nell'ambito dell'Industria in senso stretto, 5,5mila nelle Costruzioni.

Più nel dettaglio, tra i settori dei servizi, il Commercio all'ingrosso e al dettaglio concentra l'incremento più rilevante di avviamenti rispetto al 2014: oltre 11mila (+81,5%). Segue il settore Alloggio e ristorazione con un incremento di 9,5mila avviamenti (+116,3%), il Trasporto e magazzinaggio (+6,1mila avviamenti, +49,7% sul 2014), il Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (+4mila avviamenti, +39,9%), le Attività professionali, scientifiche e tecniche (+3,9mila avviamenti, + 114,2%).

Tabella 5 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di avviamenti e variazione % per sezione di attività economica (Gennaio-Dicembre)

Settore	2014		2015		Var. assoluta 2015/2014	Var. % 2015/2014
	n.	% su tot	n.	% su tot		
Agricoltura	921	0,7%	1.417	0,8%	496	53,9%
Industria in senso stretto	31.956	25,1%	46.576	24,8%	14.620	45,8%
Costruzioni	10.513	8,2%	15.997	8,5%	5.484	52,2%
Terziario	84.154	66,0%	124.170	66,0%	40.016	47,6%
Commercio e riparazione autoveicoli	13.764	10,8%	24.981	13,3%	11.217	81,5%
Trasporto e magazzinaggio	12.309	9,7%	18.431	9,8%	6.122	49,7%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	8.195	6,4%	17.723	9,4%	9.528	116,3%
Servizi di informazione e comunicazione	2.713	2,1%	5.619	3,0%	2.906	107,1%
Attività finanziarie e assicurative	5.449	4,3%	6.230	3,3%	781	14,3%
Attività immobiliari	395	0,3%	930	0,5%	535	135,4%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3.389	2,7%	7.260	3,9%	3.871	114,2%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	10.091	7,9%	14.116	7,5%	4.025	39,9%
Amministrazione pubblica e difesa	8.610	6,8%	3.040	1,6%	-5.570	-64,7%
Istruzione	7.831	6,1%	8.792	4,7%	961	12,3%
Sanità e assistenza sociale	4.573	3,6%	7.039	3,7%	2.466	53,9%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1.372	1,1%	3.075	1,6%	1.703	124,1%
Altre attività di servizi	3.619	2,8%	6.255	3,3%	2.636	72,8%
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	1.835	1,4%	650	0,3%	-1.185	-64,6%
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	9	0,0%	29	0,0%	20	222,2%

Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

1.4 Dinamica delle assunzioni a tutele crescenti per genere, nazionalità, classe di età e skill del lavoratore

In termini di genere, le nuove assunzioni sembrano premiare maggiormente i lavoratori rispetto alle lavoratrici. Nel 2015 gli avviamenti dei primi crescono di più (50,4% contro il 43,6%), al pari delle trasformazioni, mentre le cessazioni aumentano, ma ad un ritmo inferiore rispetto a quello delle lavoratrici. Ne deriva un saldo 2015 più consistente per i lavoratori che per le lavoratrici (nel 2014 accadeva il contrario).

I lavoratori di nazionalità italiana evidenziano nel 2015 un incremento di avviamenti e trasformazioni a tempo indeterminato, sul 2014, maggiore rispetto agli stranieri. Anche se la dinamica delle cessazioni è di segno opposto, il saldo finale 2015 risulta più premiante per i lavoratori italiani (pur essendo comunque in netto aumento anche per gli stranieri).

La variabile dell'età del lavoratore, declinata nelle tre fasce della tabella sottostante, non determina dinamiche nette e differenziate. Il saldo 2015 migliora per tutte le categorie di lavoratori (pur rimanendo plausibilmente negativo per i lavoratori più maturi). La fascia degli over 54 è quella che evidenzia la crescita maggiore delle cessazioni sul 2014, ma anche di trasformazioni.

Anche il livello di skill del lavoratore non sembra rappresentare un discrimine forte rispetto alle nuove assunzioni a tempo indeterminato nel corso del 2015. I saldi risultano in netto miglioramento rispetto al 2014, per ciascuna delle tre categorie individuate.

Tabella 6 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di avviamenti, cessazioni, trasformazioni e saldo per genere del lavoratore (Gennaio-Dicembre – valori assoluti e variazione % rispetto al 2014)

	Avviamenti		Cessazioni		Trasformazioni a tempo indeterminato		Saldo (A + T - C)	
	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2014	2015
Femmine	76.534	43,6%	67.027	9,5%	26.442	58,1%	8.834	35.949
Maschi	112.174	50,4%	97.133	4,0%	40.073	65,1%	5.455	55.114

Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

Tabella 7 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di avviamenti, cessazioni, trasformazioni e saldo per nazionalità del lavoratore (Gennaio-Dicembre – valori assoluti e variazione % rispetto al 2014)

	Avviamenti		Cessazioni		Trasformazioni a tempo indeterminato		Saldo (A + T - C)	
	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2014	2015
Italiani	140.203	55,2%	122.254	9,0%	52.986	64,9%	10.318	70.935
Stranieri	48.452	29,9%	41.801	-1,2%	13.521	53,0%	3.810	20.172

Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

Tabella 8 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di avviamenti, cessazioni, trasformazioni e saldo per classe di età del lavoratore (Gennaio-Dicembre – valori assoluti e variazione % rispetto al 2014)

	Avviamenti		Cessazioni		Trasformazioni a tempo indeterminato		Saldo (A + T - C)	
	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2014	2015
< 30 anni	43.145	87,4%	24.681	4,3%	25.193	40,0%	17.374	43.657
30-54 anni	130.293	38,5%	111.940	3,9%	38.370	79,0%	7.807	56.723
> 54 anni	15.196	41,0%	27.435	18,4%	2.938	89,4%	-10.841	-9.301

Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

Tabella 9 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di avviamenti, cessazioni, trasformazioni e saldo per skill del lavoratore (Gennaio-Dicembre – valori assoluti e variazione % rispetto al 2014)

	Avviamenti		Cessazioni		Trasformazioni a tempo indeterminato		Saldo (A + T - C)	
	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2014	2015
High level	45.786	31,7%	36.530	6,8%	11.452	68,1%	7.367	20.708
Medium level	95.256	59,1%	83.581	7,0%	38.636	57,4%	6.336	50.311
Low level	47.658	43,5%	43.887	4,2%	16.427	70,5%	716	20.198

Elaborazione ERVET Spa su dati SILER

2. Esonero contributivo per i nuovi contratti a tutele crescenti

Dal 2015 l'INPS rende pubblici, nell'ambito dell'Osservatorio sul precariato⁸, i dati sui flussi dei nuovi contratti di lavoro dipendente, monitorati attraverso le dichiarazioni UNIEMENS presentate dai datori di lavoro, e tra questi, i contratti che hanno usufruito dell'**esonero contributivo ai sensi della Legge di stabilità 2015**⁹.

Tali dichiarazioni vengono presentate mensilmente dal datore di lavoro entro il mese successivo a quello di competenza dei contributi. Il campo di osservazione è riferito ai lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli. Per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione sono presi in considerazione esclusivamente i lavoratori degli Enti pubblici economici¹⁰.

Come nel caso delle Comunicazioni Obbligatorie del SILER si tratta di dati di flusso¹¹. Rispetto alle CO, le dichiarazioni UNIEMENS differiscono essenzialmente per il diverso campo di osservazione: mentre il SILER monitora tutti i rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato¹² attivati sia dai datori di lavoro privati che pubblici, l'Osservatorio sul precariato si riferisce ai soli contratti di lavoro dipendente attivati da aziende private (esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli). Si tratta pertanto di due universi non confrontabili.

2.1 Dati di sintesi a livello nazionale

A livello nazionale nel 2015 le assunzioni di lavoro dipendente attivate da datori di lavoro privati (tempo indeterminato, tempo determinato e apprendistato)¹³ sono state 5,4 milioni, in crescita dell'11% rispetto al 2014 e del 15% rispetto al 2013. Tale crescita è derivata principalmente dai **nuovi contratti a tempo indeterminato**, che sono stati quasi 1,9 milioni, il 47% in più rispetto al 2014. Le assunzioni con contratti a tempo determinato sono rimaste sostanzialmente stabili (3,3 milioni, -0,4% rispetto al 2014), mentre sono risultate in calo quelle in apprendistato (184mila, -20,3% rispetto al 2014). Le cessazioni di contratti nell'arco dell'ultimo anno sono state poco più di 4,8 milioni, in calo del 2% circa.

Particolarmente significativa è stata la dinamica delle **trasformazioni di contratti a termine e di apprendistato in nuovi contratti a tempo indeterminato**. Dopo il calo di oltre il 18% osservato tra il 2013/2014, il numero di trasformazioni (578 mila) è cresciuto del 44,8% nel 2015, grazie al traino fornito dalle trasformazioni di contratti a tempo determinato, che rappresentano oltre l'85% del totale (+163 mila rispetto al 2014, pari a +49,4%). Anche i rapporti di lavoro già regolati da contratto di apprendistato e divenuti rapporti normali a tempo indeterminato, essendo concluso il periodo formativo, sono aumentati rispetto all'anno precedente (+23%).

⁸ Fonte: www.inps.it. I dati presentati di seguito sono stati elaborati dall'INPS il 10 febbraio 2015.

⁹ Si ricorda che la Legge di stabilità 2015 ha introdotto un esonero contributivo previdenziale per assunzioni a tempo indeterminato come incentivo all'occupazione. Tale incentivo, ammissibile a determinate condizioni, ha una durata di 36 mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Per maggiori dettagli si rimanda alla scheda di sintesi in allegato.

¹⁰ Gli Enti pubblici economici, un tempo numerosissimi, sono in via di estinzione in quanto sono stati quasi tutti trasformati in società per azioni. Il maggior ente economico ancora attivo è la Cassa depositi e prestiti.

Tra i lavoratori dipendenti inclusi nel collettivo osservato rientrano sia i lavoratori somministrati sia i lavoratori a chiamata (c.d. intermittenti).

¹¹ In entrambe le fonti, la natura tipicamente amministrativa comporta un aggiornamento continuo dei dati, anche pregressi, dovuto a ritardi nella trasmissione delle dichiarazioni o a rettifiche di comunicazioni/dichiarazioni già trasmesse.

¹² Le Comunicazioni Obbligatorie si riferiscono ai contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro domestico, di lavoro intermittente, di lavoro parasubordinato. Inoltre, nel SILER si monitorano anche le esperienze di lavoro (tirocini).

¹³ Esclusi lavoratori domestici e operai agricoli.

In conseguenza di queste dinamiche, nel 2015 la **percentuale dei nuovi rapporti di lavoro attivati/trasformati a tempo indeterminato** sul totale dei rapporti attivati/trasformati è stata del 41% circa, rispetto al 31,7% del 2014¹⁴. Per i giovani fino a 29 anni, questa quota è passata dal 24,5% al 33,6%.

Nel corso del 2015 il **saldo delle posizioni di lavoro dipendente** (avviamenti – cessazioni) è stato di gran lunga positivo (606 mila circa), rispetto ai due anni precedenti in cui il dato era stato invece negativo. Per quanto riguarda il tempo indeterminato, le posizioni di lavoro create (avviamenti + trasformazioni – cessazioni) nel corso dell'anno hanno superato le 764 mila unità. Le posizioni di lavoro con contratti diversi dal tempo indeterminato (tempo determinato, intermittente, apprendistato, somministrazione), invece, hanno fatto segnare una modesta contrazione (-158.000 posizioni di lavoro rispetto al 2014), a seguito non tanto di una flessione della complessiva domanda di queste tipologie contrattuali, quanto alla crescita delle trasformazioni verso il tempo indeterminato.

L'**esonero contributivo** ha interessato circa 1,44 milioni di contratti di lavoro a tempo indeterminato, pari ad oltre il 61% delle attivazioni di posizioni di lavoro con contratto a tempo indeterminato (oltre 2,4 milioni sommando assunzioni e trasformazioni)¹⁵.

Il ruolo della normativa e dell'esonero contributivo nelle strategie occupazionali delle imprese manifatturiere e di servizi italiane¹⁶

Dall'indagine qualitativa condotta alla fine dello scorso anno da ISTAT su un campione rappresentativo delle imprese della manifattura e dei servizi, emerge che quasi il 30% delle imprese manifatturiere e poco più del 15% di quelle dei servizi hanno dichiarato di aver accresciuto il numero di occupati tra gennaio e novembre 2015. Per quanto riguarda le varie forme contrattuali, se nella manifattura prevalgono nettamente le assunzioni a tempo indeterminato (la differenza tra la quote di risposte che indicano un aumento e quella delle risposte che segnalano una riduzione è stata pari a +12,9 punti percentuali) rispetto a quelle a tempo determinato (+0,9 punti percentuali), tra le imprese di servizi la percentuale netta di imprese che dichiarano un aumento del personale a tempo indeterminato è risultata moderatamente positiva (+1,7 punti percentuali) mentre è stata negativa quella relativa ai contratti a tempo determinato (-7 punti percentuali).

Per metà delle **imprese manifatturiere** che hanno dichiarato un aumento netto di occupazione nei primi dieci mesi del 2015, gli esoneri contributivi hanno rappresentato l'elemento decisivo per il potenziamento dello stock occupazionale, più di quanto non sia stato il nuovo contratto a tutele crescenti, che ha giocato comunque un ruolo rilevante. Infatti, mentre il contratto a tutele crescenti è stato giudicato molto o abbastanza importante ai fini dell'assunzione di nuovo personale dal 35% delle imprese del campione, per quanto riguarda l'esonero contributivo la quota percentuale di risposte 'molto/abbastanza importante' supera il 50% del campione.

¹⁴ L'indicatore è calcolato come rapporto di (numero di attivazioni a tempo indeterminato + numero di trasformazioni di contratti a tempo determinato e di apprendistato in tempi indeterminati) su (numero di attivazioni di contratti di lavoro dipendente + numero di trasformazioni di contratti a tempo determinato e di apprendistato in tempi indeterminati)

¹⁵ Questi dati si riferiscono al report predisposto dall'INPS, aggiornato al 10 febbraio 2016. Si ricorda che, come nel caso del SILER, i dati vengono aggiornati in continuo, per cui le elaborazioni possono cambiare a seconda di quando viene effettuato lo scarico. Nell'ultimo report dell'Osservatorio del precariato, infatti, che si basa sui dati aggiornati al 10 aprile 2016, il numero delle assunzioni a tempo indeterminato e delle trasformazioni verso tempi indeterminati effettuate nel corso del 2015 sono cresciute di numero. I contratti a tempo indeterminato che hanno beneficiato dell'esonero contributivo hanno raggiunto 1,57 milioni di unità.

¹⁶ I dati seguenti sono tratti dall'indagine campionaria condotta da ISTAT nel novembre 2015 attraverso il "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" pubblicati in ISTAT, Rapporto sulla competitività dei settori produttivi - Edizione 2016, Roma, 2016.

Tra le **imprese del terziario**, sia l'esonero contributivo che il nuovo contratto a tutele crescenti risultano aver esercitato in entrambi i casi un ruolo più incisivo rispetto al settore manifatturiero, con un vantaggio del primo (per oltre il 61% delle imprese del campione ha svolto un ruolo 'molto/abbastanza importante') rispetto al secondo (49,5% delle imprese del campione).

2.2 Dati di sintesi in Emilia Romagna

In Emilia Romagna, le assunzioni di lavoro dipendente perfezionate nel corso del 2015 sono state quasi 434 mila, l'8% dei contratti attivati complessivamente a livello nazionale. Rispetto al 2014, la **crescita del flusso di assunzioni** è stata pari al 10,7%. I nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato attivati nel corso dell'anno dai datori di lavoro privati sono stati quasi 127 mila, il 6,8% delle assunzioni rilevate in Italia. I flussi di assunzioni a tempo indeterminato, che rappresentano circa il 30% delle assunzioni di lavoro dipendente attivate in regione, sono cresciuti di quasi il 70% rispetto al 2014 (rappresenta il 5° tasso di crescita più alto tra le regioni, a fronte di una variazione del 46,9% a livello nazionale).

Le **trasformazioni in contratti a tempo indeterminato** (da apprendistato e da rapporti a termine) sono state quasi 60 mila (il 10,4% delle trasformazioni rilevate a livello nazionale), in crescita del 55,2% rispetto al 2014 (+44,9% a livello nazionale). Se si considerano le sole trasformazioni di contratti a termine, la variazione positiva ha superato il 60% (49,4% a livello nazionale).

Per quanto riguarda i contratti esistenti, nel corso dell'anno le cessazioni di contratti di lavoro dipendente si sono contratte del 3%. Tra questi solo le cessazioni dei contratti di lavoro dipendente sono leggermente cresciute (+1,1% sul 2014).

In conseguenza di ciò, nel 2015 la **percentuale dei nuovi rapporti di lavoro attivati/trasformati a tempo indeterminato** sul totale dei rapporti di lavoro dipendente attivati/trasformati è stata del 37,8% (leggermente inferiore al dato nazionale, 40,9%). La quota di rapporti di lavoro a tempo indeterminato è cresciuta decisamente rispetto al 2014, quando erano pari al 26,4% (31,7% a livello nazionale).

A fine anno il **saldo delle posizioni di lavoro dipendente** (avviamenti – cessazioni) è stato di quasi 47mila unità, mentre quelle a tempo indeterminato (avviamenti + trasformazioni – cessazioni) di oltre 62 mila unità (nel 2014 il saldo era stato negativo, -9.207).

In Emilia Romagna l'**esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità 2015**, tra nuove attivazioni e trasformazioni, ha interessato quasi 115 mila contratti a tempo indeterminato, pari al 64,7% delle attivazioni di posizioni di lavoro con contratto a tempo indeterminato (circa 177,5 sommando assunzioni e trasformazioni)¹⁷.

Le sole nuove attivazioni a tempo indeterminato che hanno usufruito della decontribuzione sono state oltre 74 mila (quasi il 7% degli esoneri contributivi rilevati a livello nazionale), pari al 58,7% di tutti gli avviamenti a tempo indeterminato effettuate nell'anno. A livello nazionale la quota di assunzioni con decontribuzione è stata del 57,7%.

Le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine che hanno usufruito della decontribuzione sono state, invece, oltre 40 mila (l'11,1% degli esoneri rilevati in Italia), il 79,6% di tutte le trasformazioni di contratti a termine (escludendo quindi i passaggi da apprendistato a tempo indeterminato, che non sono ammesse a decontribuzione). A livello nazionale la quota di trasformazioni con decontribuzione è pari al 73,8% del totale delle trasformazioni di contratti a termine.

¹⁷ Questi dati si riferiscono all'aggiornamento del 10 febbraio 2016. Nel successivo aggiornamento fornito dall'INPS, con i dati aggiornati al 10 aprile 2016, i contratti a tempo indeterminato che hanno beneficiato della decontribuzione sono cresciuti fino a quasi 124mila unità (79.593 nuovi avviamenti a tempo indeterminato + 44.295 trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato).

Il mese di dicembre 2015, in tutte le regioni italiane, ha rappresentato - come era logico aspettarsi per poter usufruire della decontribuzione massima, rispetto alla riduzione prevista per il 2016¹⁸ - il mese di gran lunga con il numero maggiore di assunzioni a tempo determinato e di trasformazioni di contratti a termine che hanno usufruito della decontribuzione. In Emilia Romagna le nuove attivazioni di contratti a tempo indeterminato con esonero contributivo hanno superato le 13 mila unità, mentre le trasformazioni da tempo determinati a tempi indeterminati sono state oltre 10,4 mila. Si consideri che nei mesi precedenti le assunzioni oggetto di decontribuzione avevano avuto un picco a settembre (quasi 6,8 mila) mentre le trasformazioni nel mese di ottobre (3,7 mila circa).

Figura 8 – Assunzioni e trasformazioni di contratti a tutele crescenti oggetto di decontribuzione in Emilia Romagna nel 2015 (%)

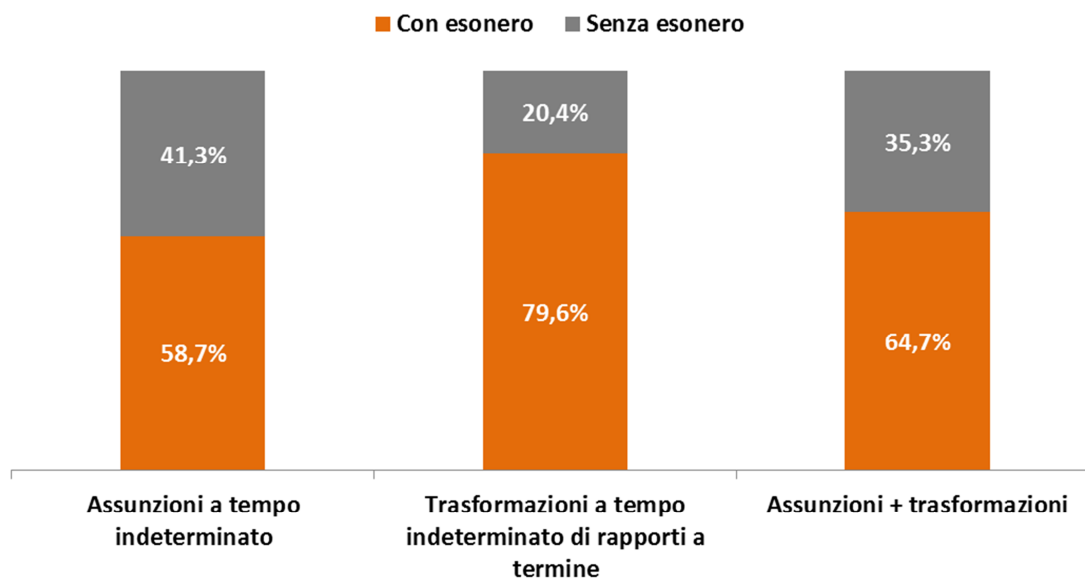
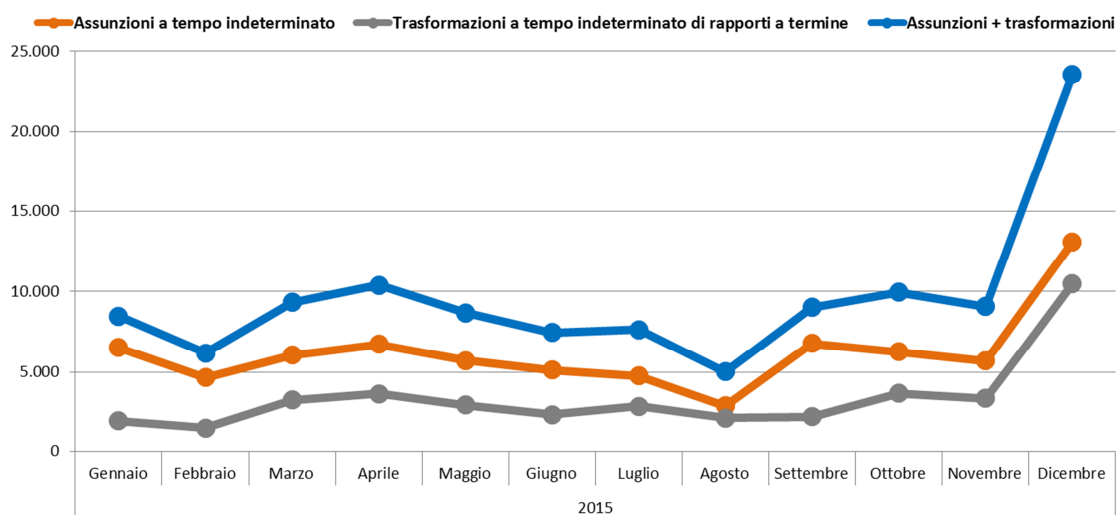


Figura 9 – Assunzioni e trasformazioni di contratti a tutele crescenti oggetto di decontribuzione in Emilia Romagna per mese (2015)



Elaborazione ERVET Spa su dati INPS, Osservatorio del Precariato

¹⁸ La Legge di stabilità 2016 ha modificato le caratteristiche della decontribuzione previdenziale per i contratti di lavoro a tempo indeterminato attivati tra il 1 Gennaio ed il 31 Dicembre 2016, riducendo l'ammontare massimo ammesso (da 8mila a 3.250 euro) ed il periodo di godimento della decontribuzione (da tre anni a due anni). Per maggiori informazioni si rimanda alla scheda di sintesi in allegato.

ALLEGATI

Allegato statistico

Figura 10 – Tempo indeterminato: avviamenti, trasformazioni, cessazioni e saldo di posizioni di lavoro per trimestre

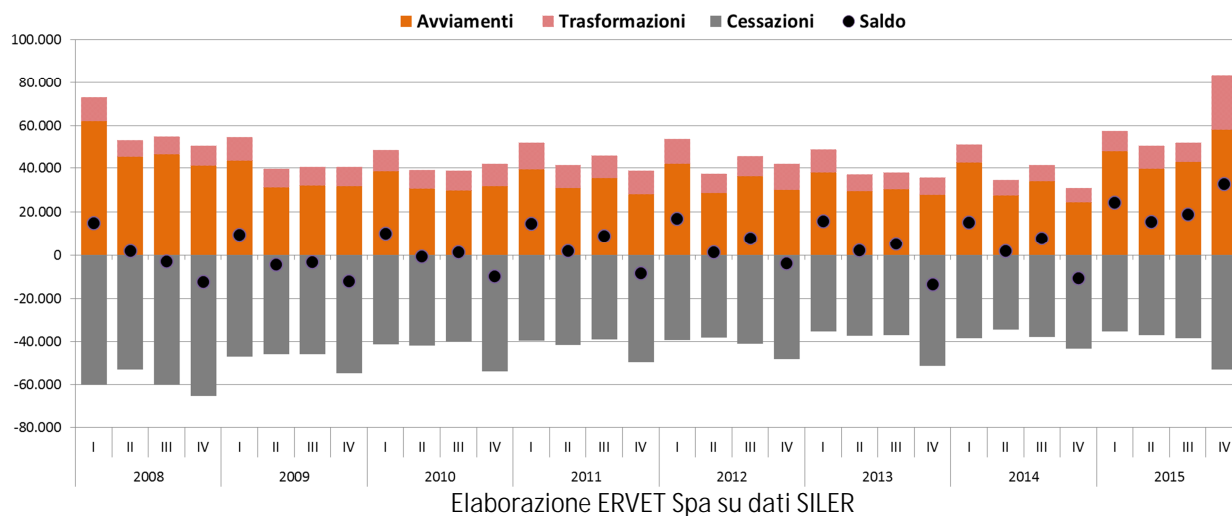
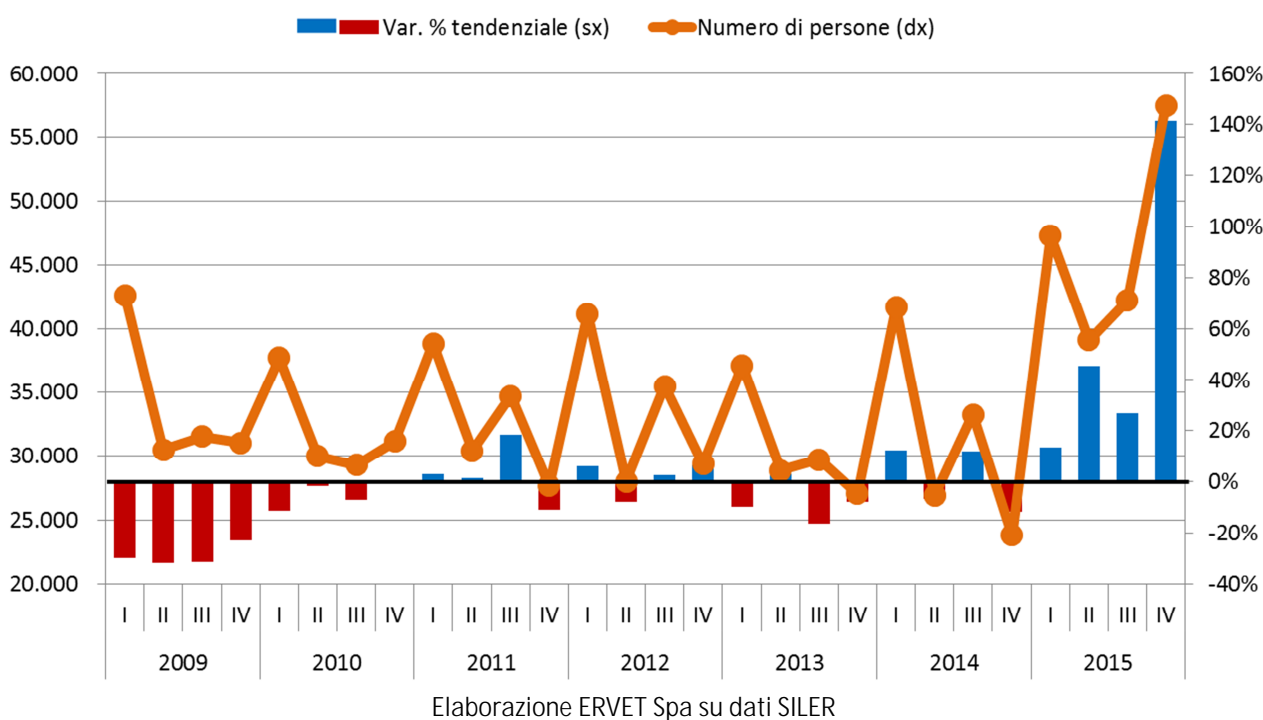


Figura 11 – Persone titolari di avviamenti a tempo indeterminato per trimestre (numero di persone e variazione % sul trimestre dell'anno precedente)



Scheda di sintesi: la decontribuzione previdenziale per i contratti a tempo indeterminato

Di seguito vengono riepilogate le principali caratteristiche dell'esonero contributivo per i nuovi contratti a tutele crescenti attivati nel 2015 e nel 2016 definite nelle rispettive Leggi di stabilità (differenze evidenziante in **grassetto**).

Decontribuzione Legge di stabilità 2015	Decontribuzione Legge di stabilità 2016
§ L'esonero è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro privati, siano essi imprenditori o meno.	§ L'esonero è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro privati, siano essi imprenditori o meno.
§ Riguarda le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato decorrenti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015 .	§ Riguarda le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato decorrenti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016 .
§ L'esonero spetta anche ai datori di lavoro agricoli, con esclusione dei lavoratori che nell'anno 2014 siano risultati occupati a tempo indeterminato e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno 2014 .	§ L'esonero spetta anche ai datori di lavoro agricoli, con esclusione dei lavoratori che nell'anno 2015 siano risultati occupati a tempo indeterminato e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno 2015 .
§ L'esonero interessa anche le trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.	§ L'esonero interessa anche le trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.
§ Sono esclusi i contratti di apprendistato ed i contratti di lavoro domestico.	§ Sono esclusi i contratti di apprendistato ed i contratti di lavoro domestico.
§ L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi e riguarda i contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite massimo di 8.060 euro su base annua .	§ L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi e riguarda il 40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite massimo di 3.250 euro su base annua .
§ L'esonero non spetta ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.	§ L'esonero non spetta ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.
§ L'esonero non spetta ai lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato (sono esclusi intermittenti a tempo indeterminato) nel corso del 2015 .	§ L'esonero non spetta ai lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato (sono esclusi intermittenti a tempo indeterminato), sia nel 2015 che nel 2016 .
§ L'esonero 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 3 mesi prima dell'entrata in vigore della legge di Stabilità (dal 1° ottobre al 31 dicembre 2014), anche con riferimento a società controllate o collegate.	§ L'esonero 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 3 mesi prima dell'entrata in vigore della legge di Stabilità (dal 1° ottobre al 31 dicembre 2015), anche con riferimento a società controllate o collegate.
§ L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. E' invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, come quelli per l'assunzione dei lavoratori disabili; per l'assunzione di giovani genitori; per l'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi; quelli inerenti al 'Programma Garanzia Giovani'; per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; ecc.	§ L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. E' invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, come quelli per l'assunzione dei lavoratori disabili; per l'assunzione di giovani genitori; per l'assunzione di beneficiari del trattamento NAspi; quelli inerenti al 'Programma Garanzia Giovani'; per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; ecc.

Scheda di sintesi: il Jobs Act ed i decreti attuativi delegati

Il Jobs Act, approvato alla fine dicembre 2014 con Legge Delega 183/2014, ha introdotto significative modifiche sulla disciplina dei contratti di lavoro, la regolamentazione dei licenziamenti e degli ammortizzatori sociali, gli strumenti di politica attiva. L'attuazione di queste modifiche è stata definita attraverso otto decreti legislativi, di cui si riportano le principali novità introdotte.

Dlgs 22/2015, entrato in vigore il 7 marzo 2015

Definisce la **riforma degli ammortizzatori sociali** in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, con l'introduzione di alcuni nuovi strumenti:

- § la NASpl, nuova assicurazione sociale per l'impiego¹⁹;
- § la sperimentazione dell'Asdi, assegno di disoccupazione rivolto ai lavoratori a cui sia scaduta la Naspi, senza aver trovato nel frattempo un nuovo impiego;
- § l'indennità di disoccupazione Dis-Col, disoccupazione per i collaboratori, per i co.co.co iscritti alla Gestione separata INPS.

Dlgs 23/2015, entrato in vigore il 7 marzo 2015

Introduce il **contratto a tutele crescenti** per tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a partire dalla data di entrata in vigore del decreto, per i quali stabilisce una nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi²⁰.

Dlgs 80/2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015

Stabilisce nuove **misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro** , con l'introduzione di una serie di agevolazioni per lavoratrici madri, telelavoro, donne vittime di violenza e per genitori, tra cui l'estensione dei congedi parentali, estesi a tutte le categorie di lavoratori, e quindi non più per i soli lavoratori dipendenti come previsto fino ad ora.

Dlgs 81/2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015

Definisce il **riordino dei contratti** , prevedendo in particolare:

- § la soppressione a partire dal 1° gennaio 2016 (dal 1° gennaio 2017 per la Pubblica Amministrazione) delle collaborazioni coordinate (anche a progetto), salvo alcuni specifici casi che vengono ricondotti al lavoro subordinato²¹, dell'associazione in partecipazione e del job sharing;

¹⁹ La NASpl vale per gli eventi di disoccupazione che si verificano a decorrere dal 1° maggio 2015 e per tutti i lavoratori dipendenti che abbiano perso l'impiego e che hanno cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro ed almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi. L'erogazione della Naspi è condizionata alla partecipazione del disoccupato ad iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale. Cfr. www.jobsact.lavoro.gov.it

²⁰ Per i licenziamenti discriminatori e nulli intimati in forma orale resta la reintegrazione nel posto di lavoro così come previsto per tutti i lavoratori. 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, ovvero i cosiddetti "licenziamenti ingiustificati", viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice. Per i licenziamenti collettivi il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta, si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali.

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 i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto restano valide le norme precedenti.

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. Cfr. www.jobsact.lavoro.gov.it

- § l'introduzione di alcune modifiche al 'decreto Poletti' del 2014 per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, in particolare sul limite dei 36 mesi, che si applica per mansioni di pari categoria e livello, indipendentemente dagli intervalli tra un contratto e l'altro; sul limite del 20% rispetto all'organico stabile, che può essere superato anche per gli over 50; e sul superamento del limite di 5 proroghe, che comporta la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato;
- § 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, per i quali viene previsto il cosiddetto sistema duale, in base al quale titoli di istruzione e titoli formativi potranno essere conseguiti anche attraverso il lavoro;
- § l'estensione del campo di applicazione del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing), con l'eliminazione delle causali e la fissazione del limite all'utilizzo in ciascuna impresa (20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato);
- § alcune modifiche relativamente al lavoro accessorio, per il quale è stato confermato il venire meno della caratteristica dell'occasionalità (già eliminata dal Decreto Legge 76/2013) e la possibilità che il lavoro accessorio possa essere usato per qualsiasi tipo di attività; l'aumento del limite complessivo di retribuzione annua percepibile dal singolo lavoratore in forma di voucher (portato a 7mila euro netti); il divieto di utilizzo negli appalti;
- § nell'ambito del lavoro part-time, sono state introdotte alcune novità per quanto riguarda il campo di applicazione (ad esempio, in caso di assistenza di una persona convivente con gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, oppure in luogo del congedo parentale), le prestazioni supplementari (che possono essere richieste dal datore di lavoro in una percentuale non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, con una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15%) e la possibilità di concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (con un preavviso di due giorni lavorativi, la maggiorazione della retribuzione oraria del 15% e un aumento della durata nel limite del 25% della normale prestazione).

Dlgs 148/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015

Definisce il **riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**, su tre ambiti specifici: i) inclusione di lavoratori e imprese; ii) semplificazione e certezze per le imprese; iii) razionalizzazione delle integrazioni salariali.

Nell'ambito dell'obiettivo di **inclusione di lavoratori e imprese**, vengono resi strutturali:

- § la NASpl a 24 mesi;
- § l'assegno di disoccupazione (ASDI);
- § il fondo per le politiche attive del lavoro.

Per quanto riguarda la **semplificazione e certezze per le imprese**, viene introdotto un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando oltre 15 leggi e norme stratificatesi negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi. In particolare viene introdotta una semplificazione

²¹ 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. Cfr. www.jobsact.lavoro.gov.it

Approfondimento sui flussi di contratti a tutele crescenti

delle procedure di autorizzazione per la Cassa integrazione ordinaria (CIGO) e la Cassa integrazione straordinaria (CIGS), con l'introduzione del divieto di utilizzo in caso di cessazione definitiva dell'azienda e l'estensione della sua applicazione agli apprendisti (apprendistato professionalizzante).

Per una **razionalizzazione delle integrazioni salariali**:

- § vengono fissati nuovi limiti di durata della CIG: per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non potrà superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (utilizzando la CIGS per causale contratto di solidarietà, tale limite complessivo può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile), per alcune tipologie di imprese la durata massima è di 30 mesi;
- § viene previsto che il trattamento di CIGS decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda;
- § si esplicita che il contratto di solidarietà rappresenta un caso particolare di CIG, dovendo quindi seguirne le regole generali, ad eccezione dell'obbligo di esame congiunto in sede istituzionale essendo il contratto di solidarietà un contratto collettivo aziendale;
- § vengono istituiti i fondi di solidarietà che garantiscono un sostegno al reddito nei settori non coperti dall'intervento di cassa integrazione guadagni;
- § vengono istituiti i contratti di solidarietà espansivi che prevedono la stipula di un contratto collettivo per la riduzione stabile dell'orario lavoro per consentire l'assunzione di nuovo personale. In questo caso sono corrisposte agevolazione contributive pari agli apprendisti se i lavoratori assunti sono giovani. Possono essere inoltre stipulanti contratti di solidarietà espansivi che riguardano lavoratori prossimi alla pensione.

Vengono introdotti, inoltre, meccanismi di attivazione dei beneficiari di **integrazioni salariali e condizionalità delle prestazioni**: nel caso in cui ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali (cassa integrazione o fondi di solidarietà) sia stata programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno, è prevista la stipula di un patto di servizio personalizzato con i centri per l'impiego.

Dlgs 149/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015

Introduce una **razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale**, con l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che prevede l'unione dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, con l'obiettivo di eliminare le duplicazioni e di rendere più efficaci le ispezioni, attraverso un loro coordinamento.

Dlgs 150/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015

Stabilisce il **riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive**, tra cui:

- § l'istituzione di una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), e 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, dai Fondi Interprofessionali, dai Fondi Bilaterali, da Italia Lavoro, dall'ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) nonché dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado;
- § 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, il fascicolo elettronico del lavoratore e un Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale;

- § l'introduzione di principi generali e comuni in materia di politiche attive del lavoro, compreso il rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito sia legati alla perdita del lavoro che in costanza di rapporto di lavoro;
- § la previsione di un Assegno di ricollocazione, a favore dei soggetti disoccupati, percettori della NASpI, la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi, da utilizzare presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro;
- § utilizzo di cassaintegrati o di lavoratori ultrasessantenni prossimi alla pensione in attività ai fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza;
- § riordino degli incentivi all'occupazione attraverso la definizione di principi generali di fruizione degli incentivi;
- § introduzione di maggiori incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica e di alta formazione e ricerca.

Dlgs 151/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015

Adotta varie 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**. In particolare:

Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti per quanto riguarda:

- § l'inserimento mirato delle persone con disabilità, con l'obiettivo di superare i problemi di funzionamento dell'attuale disciplina;
- § in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, con la trasmissione per via telematica di tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo;
- § in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- § la revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

Nuove disposizioni in materia di rapporto di lavoro, per quanto concerne:

- § la revisione della disciplina dei controlli a distanza del lavoratore;
- § l'introduzione della possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;
- § l'introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale, al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco;
- § le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (tra le quali l'estensione del congedo parentale).

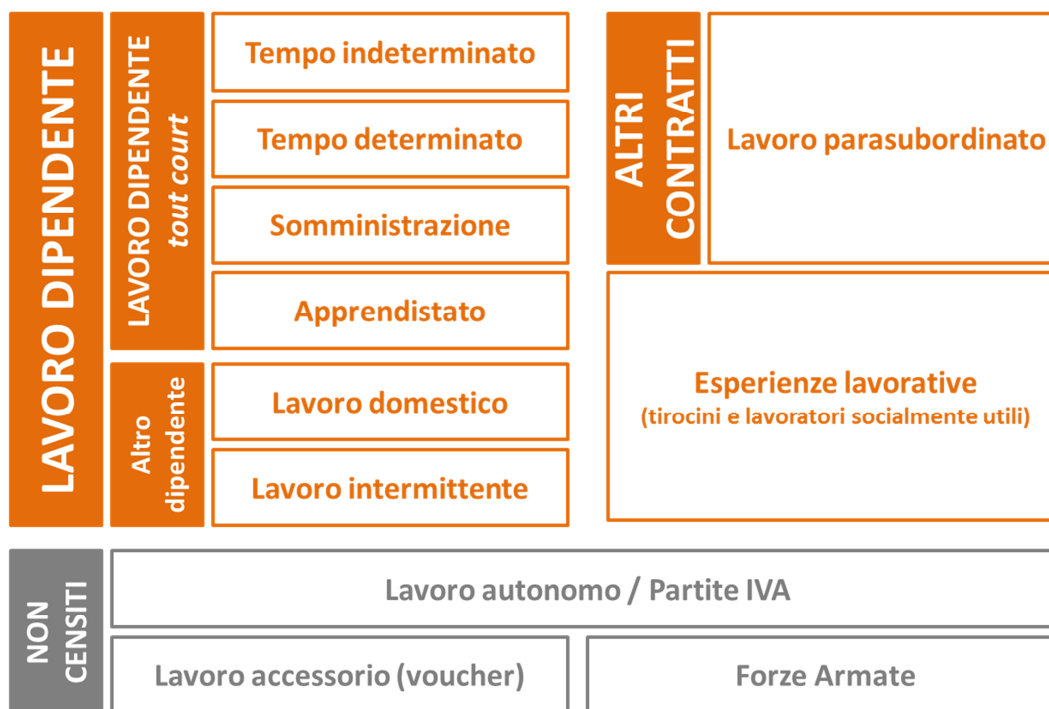
Nota metodologica

SISTEMA INFORMATIVO SUL LAVORO IN EMILIA ROMAGNA (SILER)

Tra le fonti informative a disposizione per lo studio del mercato del lavoro in Emilia-Romagna, oltre a informazioni statistiche, di natura censuaria o frutto di stime campionarie, si hanno a disposizione anche fonti informative amministrative che, con l'utilizzo di apposite metodologie di trattamento, possono essere utilizzate anche a fini statistici. Tra queste ultime rientra il Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER) che archivia tutte le comunicazioni obbligatorie trasmesse telematicamente dai datori di lavoro, sia pubblici che privati, ai Centri per l'impiego dell'Emilia-Romagna, relativamente agli avviamenti, cessazioni, trasformazioni o proroghe di contratti di lavoro dipendente e di collaborazione, oltre all'attivazione delle work experiences (tirocini extracurricolari e Lavori Socialmente Utili)²². Diversamente dalle stime della Rilevazione continua delle Forze di lavoro di ISTAT, di natura campionaria, le comunicazioni obbligatorie consentono una registrazione praticamente uniforme e completa dei movimenti di lavoro (sicuramente a partire dal 2008), con un livello di dettaglio molto alto, sia in termini temporali che spaziali.

Il presente report utilizza i dati sulle comunicazioni obbligatorie inoltrate in via telematica dai datori di lavoro pubblici e privati ai centri per l'impiego dell'Emilia-Romagna e archiviati nel SILER, per quanto riguarda il lavoro dipendente, il lavoro parasubordinato e le esperienze lavorative. Nell'ambito del lavoro dipendente sono analizzati distintamente tre aggregati: i) il primo comprende l'insieme dei contratti a tempo indeterminato, determinato, di somministrazione e di apprendistato (che include anche la quota residuale di contratti di inserimento e di formazione lavoro); ii) il secondo ricomprende il solo lavoro intermittente in quanto dotato di alcune peculiarità specifiche quale, in particolare, il fatto che l'attivazione di un contratto non implica necessariamente lo svolgimento effettivo di un'attività lavorativa²³; iii) il terzo il solo lavoro domestico che, rispetto agli altri, si caratterizza per la tipologia del datore di lavoro tipicamente rappresentato dalla famiglia.

Figura 12 - Le tipologie contrattuali analizzate nel rapporto



²² Sono esclusi, perché non oggetto di rilevazione tramite comunicazione obbligatoria, i lavoratori indipendenti (autonomi e partite IVA) ed alcuni settori, come quello delle Forze Armate.

²³ Non esiste infatti l'obbligo di chiamata da parte del datore di lavoro.

La Comunicazione Obbligatoria (CO), il cui primo riferimento normativo è l'art. 9-bis del DL n. 510/1996, convertito in legge n. 608/1996, comma 2, è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che, al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato, deve darne comunicazione al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro. Nella banca dati non sono compresi i lavoratori indipendenti (autonomi e partite IVA), in quanto non soggetti ad obblighi in tal senso, che in Emilia-Romagna rappresentano circa il 30% della forza lavoro.

Nel tempo, grazie all'estensione della platea dei soggetti e delle tipologie contrattuali oggetto di CO e con l'introduzione, attraverso la legge n. 296/2006, della trasmissione telematica²⁴ si è progressivamente consolidata la copertura dei rapporti di lavoro censiti, così da poter disporre a partire dal 2008 di un quadro informativo completo e tempestivo sull'andamento del mercato del lavoro, quantomeno per la componente di lavoro dipendente e parasubordinato.

L'unità elementare monitorata dal SILER è rappresentata quindi dalle comunicazioni del datore di lavoro al Centro per l'impiego di competenza territoriale.

Ciascuna CO ingloba una serie di informazioni relative all'azienda (sede operativa), al lavoratore (non necessariamente residente nella stessa sede del datore di lavoro²⁵) ed alle caratteristiche del lavoro che viene attivato. Di conseguenza la banca dati del SILER può offrire una serie dettagliata e completa di informazioni quantitative e qualitative sull'evoluzione della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato delle imprese con sede in Emilia Romagna.

Come per tutte le banche dati amministrative, anche nel caso del SILER si è resa necessaria una operazione di messa in qualità del dato, in modo da poter passare dal dato amministrativo (quale è ciascuna comunicazione obbligatoria) al dato statistico, utilizzabile per l'analisi dei flussi di mercato del lavoro regionale.

Tali operazioni, svolte da CRISP - Università degli Studi di Milano-Bicocca, si rivolgono principalmente alla ricostruzione della coerenza tra le CO, non solo dal punto di vista del singolo rapporto lavorativo, ma estendendo la coerenza logica all'intera carriera lavorativa, verificando la coerenza logica fra le sequenze di avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni che coinvolgono un singolo lavoratore nel tempo. Le principali operazioni di messa in qualità del dato – che di fatto rendono i dati finali non confrontabili con quelli di partenza - sono state²⁶:

- § eliminazione delle comunicazioni doppie;
- § ricostruzione degli avviamenti o delle cessazioni mancanti;
- § riclassificazione delle proroghe e delle trasformazioni (ad esempio, un avviamento che segue un altro avviamento senza cambiare altre caratteristiche se non la data di fine rapporto viene riclassificato come proroga; se invece cambiano delle caratteristiche del contratto viene riclassificata come trasformazione);

²⁴ Le CO online sostituiscono tutte le altre comunicazioni previste in precedenza verso una serie di enti, quali INAIL, INPS, Prefettura, ENPALS. Con un'unica comunicazione, il datore di lavoro assolve a tutti gli obblighi, rimanendo in capo all'amministrazione il compito di diramare l'informazione a tutti gli altri enti. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota circolare n. 1 dell'8 gennaio 2008, ha fornito, alle pubbliche amministrazioni, le indicazioni utili per gli adempimenti inerenti le comunicazioni obbligatorie.

²⁵ Nella banca dati regionale convergono tutte le CO di competenza, e cioè quelle provenienti dal centro per l'impiego (CPI) dell'azienda e del lavoratore. Le elaborazioni del rapporto leggono il dato dal lato impresa, includendo cioè tutte le CO delle imprese con sede in Emilia Romagna.

²⁶ ARIFL e CRISP, (2012), Data Quality: Un Approccio Metodologico ed Applicativo, Working Paper.

Approfondimento sui flussi di contratti a tutele crescenti

- § gestione delle cessazioni previste nel caso di rapporti a termine (gestione data fine prevista e data fine effettiva; se interviene una modifica alla prima viene sostituita la seconda);
- § chiusura prestabilita di particolari tipologie contrattuali;
- § recupero di informazioni mancanti a partire da altre comunicazioni riguardanti lo stesso soggetto (per il lavoratore informazioni quali: titolo di studio, nazionalità, ecc; per l'impresa: settore di attività, indirizzo, ecc.).

Nel presente report viene fornita sia un'analisi trimestrale che annuale dei flussi di avviamenti, cessazioni e trasformazioni. Per ciascuna tipologia contrattuale analizzata vengono forniti anche i dati degli ultimi anni, in serie storica trimestrale, per consentire di avere un punto di vista di medio termine ed evidenziare l'alta stagionalità dei flussi di avviamenti e cessazioni, con alcune particolarità a livello settoriale e di tipologia contrattuale. Il settore agricolo evidenzia generalmente un numero maggiore di assunzioni nel I° e III° trimestre, come osservato anche nell'industria in senso stretto, dove l'industria alimentare, che è strettamente collegata al ciclo agricolo, traina l'intero comparto, e nell'istruzione, per effetto del calendario scolastico; nel settore turistico (alloggio e ristorazione), invece, il picco di avviamenti si concentra nel II° trimestre, a ridosso dell'avvio della stagione estiva.

OSSERVATORIO SUL PRECARIATO (INPS)

La fonte informativa utilizzata per la produzione delle statistiche dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS²⁷ è costituita dalle dichiarazioni UNIEMENS presentate dai datori di lavoro e relative ai propri lavoratori dipendenti. Tali dichiarazioni vengono presentate mensilmente dal datore di lavoro entro il mese successivo a quello di competenza dei contributi.

Il campo di osservazione è riferito ai lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli. Per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione sono presi in considerazione esclusivamente i lavoratori degli Enti pubblici economici²⁸. Tra i lavoratori dipendenti inclusi nel collettivo osservato rientrano sia i lavoratori somministrati sia i lavoratori a chiamata (c.d. intermittenti).

Oggetto di rilevazione sono i flussi, vale a dire i movimenti dei rapporti di lavoro – assunzioni, cessazioni, trasformazioni – che intervengono nel periodo di riferimento. La contabilità dei flussi non coincide con quella dei lavoratori perché il medesimo lavoratore può risultare, nello stesso periodo di tempo, coinvolto in una pluralità di movimenti²⁹.

L'intervallo di tempo considerato intercorre tra gennaio e l'ultimo mese delle dichiarazioni UNIEMENS disponibili. I nuovi rapporti di lavoro sono distinti in assunzioni a tempo indeterminato, assunzioni a termine e assunzioni in apprendistato; analoga distinzione è proposta per i rapporti di lavoro conclusi (cessazioni). Separatamente si dà conto anche delle variazioni contrattuali di rapporti di lavoro esistenti, distinte in trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine e di contratti di apprendistato³⁰. A parte sono riportati i dati relativi ai rapporti di lavoro (sia nuovi che trasformati) che hanno consentito al datore di lavoro la fruizione dell'esonero contributivo previsto dalla Legge 190 del 2014.

²⁷ Fonte: www.inps.it

²⁸ Gli Enti pubblici economici, un tempo numerosissimi, sono in via di estinzione in quanto sono stati quasi tutti trasformati in società per azioni. Il maggior ente economico ancora attivo è la Cassa depositi e prestiti.

²⁹ Negli anni 2013 e 2014, a livello nazionale, il rapporto tra lavoratori assunti e nuovi rapporti (assunzioni) è stato rispettivamente del 71% e 70%; il rapporto tra lavoratori cessati e rapporti di lavoro conclusi (cessazioni) è stato del 72% e 71%.

³⁰ Per i contratti di apprendistato la nozione di trasformazione si riferisce al superamento del periodo formativo con conseguente "normalizzazione" del rapporto di lavoro.

La natura tipicamente amministrativa della fonte informativa comporta un aggiornamento continuo dei dati, anche pregressi, dovuto a ritardi nella trasmissione delle dichiarazioni o a rettifiche di dichiarazioni già trasmesse.

I dati ricavati dalle dichiarazioni UNIEMENS differiscono da quelli tratti dalle Comunicazioni Obbligatorie, pubblicati a livello nazionale dal Ministero del lavoro e a livello regionale nel SILER, essenzialmente per il diverso campo di osservazione: in particolare questi ultimi includono tutti i rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato ma escludono le missioni dei rapporti di lavoro in somministrazione.

Mentre i dati amministrativi sia di fonte UNIEMENS che di fonte Comunicazioni Obbligatorie contabilizzano eventi e quindi sono direttamente finalizzati a statistiche sui flussi, i dati ISTAT della rilevazione sulle forze di lavoro, basati su un'indagine campionaria continua condotta mediante interviste alle famiglie, sono dati di stock e hanno come obiettivo primario la stima della dimensione e delle caratteristiche dei principali aggregati dell'offerta di lavoro: occupati, disoccupati e inattivi. La rilevazione ISTAT sulle forze lavoro considera quindi l'occupazione nel suo complesso, includendo tutte le tipologie di occupati, non solo dipendenti ma anche indipendenti.

Glossario

Apprendistato: rapporto di lavoro a tempo indeterminato con cui un datore di lavoro si impegna a formare l'apprendista fino a farlo diventare un lavoratore qualificato, occupandolo in attività lavorative. Si rivolge ai giovani tra i 15 e i 29 anni e consente di acquisire una qualifica professionale.

Esistono tre differenti tipologie di contratto, modificate in parte con il Dlgs 81/2015:

- § apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani da 15 a 25 anni;
- § apprendistato professionalizzante o di mestiere, per i giovani da 18 (o 17) a 29 anni;
- § apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani da 18 (o 17) a 29 anni.

Ateco 2007: classificazione delle attività economiche adottata dall'Istat a partire dal 2008, che costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev.2.

Avviamento: comunicazione che identifica l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di un'esperienza di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Cessazione: comunicazione che identifica la conclusione di un rapporto di lavoro o di un'esperienza di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Comunicazioni Obbligatorie: comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato e di esperienze di lavoro (tirocini e lavori socialmente utili).

Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti: è la nuova tipologia contrattuale a tempo indeterminato introdotta nell'ordinamento italiano nell'ambito del cosiddetto Jobs Act con il Dlgs 23/2015, entrato in vigore il 7 marzo 2015. Rispetto al contratto previgente a tempo indeterminato sono state modificate le disposizioni che si applicano nei licenziamenti dei lavoratori assunti dopo tale data.

Esperienza lavorativa: rientrano in questa categoria i tirocini e, in quota minima, i lavori socialmente utili.

Eventi: elemento base su cui si fonda il modello dei dati contenuto nel SILER. Sono suddivisi in: Avviamenti, Cessazioni, Trasformazioni, Proroghe. Ognuno di essi è di norma caratterizzato da una data d'inizio, eventualmente da una data di fine.

Lavoro parasubordinato: è una particolare forma di collaborazione che viene svolta in modo continuativo nel tempo e coordinato con la struttura organizzativa del datore di lavoro, ma senza alcun vincolo di subordinazione. Le tipologie contrattuali rilevate nel SILER, che rientrano in questa categoria, sono: lavoro a progetto/collaborazione coordinata e continuativa; lavoro occasionale; associazione in partecipazione a tempo indeterminato; associazione in partecipazione a tempo determinato; lavoro autonomo nello spettacolo; contratto di agenzia a tempo indeterminato; contratto di agenzia a tempo determinato. Queste tipologie contrattuali sono state in parte modificate con il Dlgs 81/2015.

Lavoro a progetto: può essere definito come un rapporto di collaborazione coordinata continuativa (il vecchio co.co.co.) prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione. Deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici, determinati dal committente, che vengono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, in coordinamento con l'azienda committente e indipendentemente dal tempo impiegato. Con il Dlgs 81/2015 questa tipologia contrattuale verrà soppressa a partire dal 1° gennaio 2016.

Posizione di lavoro: è la posizione contrattuale di un lavoratore nell'ambito di un rapporto di lavoro. Un rapporto di lavoro è composto da una o più posizioni contrattuali (ad esempio dapprima con contratto a tempo determinato e poi con contratto a tempo indeterminato).

L'esempio rappresentato di seguito può rendere più semplice ed immediata la comprensione. L'immagine rappresenta la vita di un rapporto di lavoro, attivato nell'agosto del 2013 come contratto di lavoro a tempo determinato, successivamente trasformato nel gennaio 2014 in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2013					2014				
ago	set	ott	nov	dic	gen	feb	mar	apr	mag

Si tratta di un unico rapporto di lavoro, composto da due differenti posizioni contrattuali.

Percorso lavorativo: successione temporale dei rapporti lavorativi di un lavoratore nel corso di un periodo di tempo.

Proroga: comunicazione che identifica il prolungamento di un rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato, senza che sia intervenuta una trasformazione del contratto medesimo.

Rapporto di lavoro: relazione tra un univoco datore di lavoro ed un univoco lavoratore nel corso di un periodo di tempo, definita attraverso tutti gli eventi successivi e contigui che legano i due soggetti (ad esempio la filiera avviamento, proroga, trasformazione, cessazione).

Saldo posizioni lavorative: indicatore calcolato come differenza tra avviamenti e cessazioni, nel caso in cui si consideri l'intero universo delle CO senza distinzione tra tipologie contrattuali. Per il tempo indeterminato, il saldo è uguale a $A_{ti} + T_{td} + T_a - C_{ti}$; per il tempo determinato, il saldo è uguale a $A_{td} - T_{td} - C_{td}$; per l'apprendistato, il saldo è uguale a $A_a - T_a - C_a$ [A=avviamenti; T= trasformazioni; C=Cessazioni].

Somministrazione: accordo commerciale concluso fra due soggetti, uno denominato "utilizzatore" e l'altro "somministratore". Il contratto di somministrazione ha sostituito il lavoro interinale. L'impresa utilizzatrice assume i lavoratori tramite una società fornitrice di lavoro temporaneo che si interpone tra l'azienda (che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa) e il lavoratore (che viene posto a disposizione dell'azienda per un determinato periodo di tempo o per lo svolgimento di un'opera o di un servizio specifico). La dipendenza del lavoratore dal somministratore può essere a tempo determinato o indeterminato. Con il Dlgs 81/2015 è stato esteso il campo di applicazione del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing).

Tempo determinato: tipo di contratto di lavoro nel quale la data di scadenza viene stabilita all'atto della stipula del contratto stesso.

Tempo indeterminato: tipo di contratto di lavoro alle dipendenze che non prevede scadenze all'atto della stipula. Per le assunzioni successive all'entrata in vigore del Dlgs 23/2015 recante le "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" vige un nuovo regime di tutela nei casi di licenziamento.

Transizione: due rapporti legati da successione temporale concorrono a definire una transizione, cioè un passaggio da un rapporto ad un altro. Le transizioni hanno particolare importanza nello studio delle evoluzioni dei rapporti e di conseguenza delle carriere.

Trasformazione: comunicazione che identifica la trasformazione del rapporto di lavoro, o il trasferimento del lavoratore, il distacco o comando del lavoratore. La trasformazione può riguardare la tipologia contrattuale (ad esempio, da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno, ecc.), oppure l'orario di lavoro (da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa).

Variazione tendenziale: variazione percentuale rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.