

# Verso un nuovo mercato del Lavoro?

## Approfondimento sull'impatto degli incentivi e del Jobs Act sul contratto a tempo indeterminato nel primo semestre 2015



**LAVORO E  
COMPETENZE**

**Settembre 2015**

Direzione:

*Paola Cicognani* – Responsabile Servizio Lavoro, Regione Emilia-Romagna

Coordinamento:

*Roberto Righetti* – Direttore operativo, ERVET Spa

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

Elaborazione dati e redazione testi:

*Valentina Giacomini, Matteo Michetti, Claudio Mura* – ERVET Spa

Report concluso a settembre 2015. I dati analizzati da *ERVET Spa* nel presente report provengono dal *Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER)* per quanto riguarda i flussi di lavoro dipendente e parasubordinati (estratti nel mese di agosto 2015). Il trattamento dei dati è stato curato da *CRISP - Università degli Studi di Milano-Bicocca*.

*Si autorizza la riproduzione con citazione della fonte.*

## Indice

<b>Premessa</b> .....	<b>4</b>
<b>I dati del I° semestre 2015</b> .....	<b>6</b>
Assunzioni, trasformazioni e saldo di posizioni di lavoro a tempo indeterminato .....	6
La dinamica delle assunzioni nei settori economici .....	9
Le caratteristiche ed i percorsi di provenienza dei nuovi lavoratori a tempo indeterminato .....	10
<b>Allegato</b>	
Scheda di sintesi: il Jobs Act ed i decreti attuativi delegati .....	12
Glossario .....	17

## Premessa

Il 2015 rappresenta un anno di discontinuità per il mercato del lavoro in Italia. Lo è sicuramente dal punto di vista normativo, con l'entrata in vigore a partire dal 1 gennaio della **decontribuzione fiscale** introdotta 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, con l'entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015, adottato nell'ambito del Jobs Act.

La decontribuzione agisce 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. E' applicabile per le nuove assunzioni perfezionate tra il 1° gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2015, con l'esclusione delle assunzioni di lavoratori che nei sei mesi precedenti siano stati coinvolti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato e tutte le assunzioni effettuate dalla Pubblica Amministrazione. La *circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015* ha chiarito inoltre che l'incentivo è utilizzabile anche per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Il *contratto a tutele crescenti* sostituisce il vecchio contratto di lavoro a tempo indeterminato, rispetto al quale ha visto modificata la regolamentazione dei licenziamenti, a partire dall'entrata in vigore del *decreto legislativo 23/2015*, uno degli otto decreti attuativi del Jobs Act, con il quale sono state introdotte significative modifiche sulla disciplina dei contratti di lavoro, la regolamentazione dei licenziamenti e degli ammortizzatori sociali, gli strumenti di politica attiva.

L'obiettivo dichiarato di questi provvedimenti è quello di favorire la crescita dell'occupazione e la qualità della stessa, innanzitutto attraverso una maggiore **diffusione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato**.

Dall'analisi dei dati elaborati a partire dalle Comunicazioni Obbligatorie contenute nel *Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER)*<sup>1</sup>, **emergono evidenze molto forti nella direzione auspicata dal Legislatore**. La dinamica osservata in questa prima parte dell'anno attraverso i dati sui flussi di assunzioni, trasformazioni e cessazioni conferma, dopo anni di riduzione dei contratti a tempo indeterminato, una 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**.

E' ancora presto per poter parlare di un cambiamento strutturale del mercato del lavoro. 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, e verificare se il trend osservato in questa prima parte dell'anno proseguirà anche nei prossimi mesi ed anni.

---

<sup>1</sup> 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, 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.

# Impatti degli incentivi e del Jobs Act sui contratti a tempo indeterminato

*Come è cambiato il mercato del lavoro in Emilia Romagna nella prima metà del 2015*

**Variazioni % rispetto al periodo precedente**

## Avviamenti a tempo indeterminato

- ➔ +25% nel I semestre 2015
- ➔ +12,7% nel I trimestre 2015
- ➔ +44,2% nel II trimestre 2015

## Trasformazioni di contratti a termine

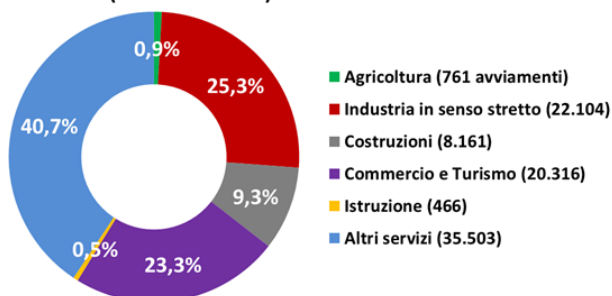
- ➔ +20,8% nel I semestre 2015
- ➔ +2,5% nel I trimestre 2015
- ➔ +43,3% nel II trimestre 2015

## Saldo di posizioni di lavoro a tempo indeterminato

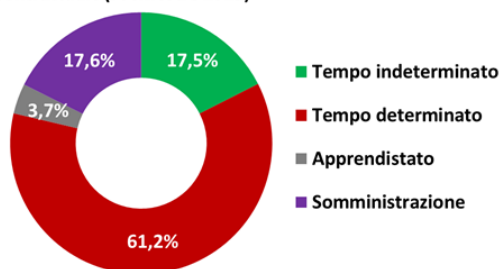
- ➔ +40.396 posizioni nel I sem. 2015 (+165,4%)
- ➔ +24.382 posizioni nel I trim. 2015
- ➔ +16.014 posizioni nel II trim. 2015

## Settori di attività economica

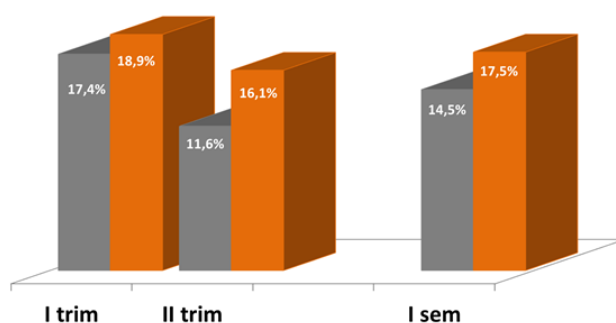
Avviamenti a tempo indeterminato per attività economica (I semestre 2015)



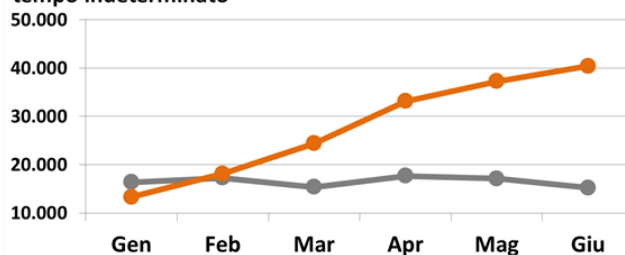
Quote % di avviamenti di lavoro dipendente per tipologia contrattuale (I semestre 2015)



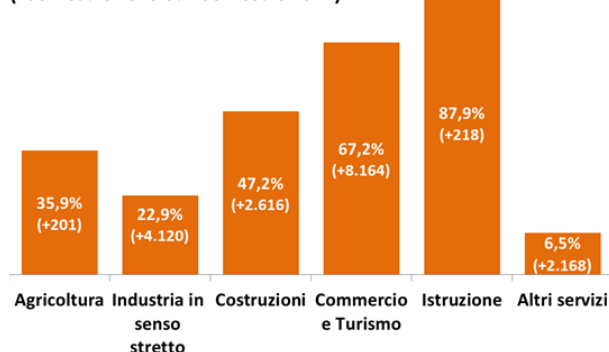
Quota % avviamenti a tempo indeterminato sul lavoro dipendente



Saldo mensile cumulato di posizioni di lavoro a tempo indeterminato



Variazione avviamenti a tempo indeterminato per attività economica (I semestre 2015 su I semestre 2014)



Infografica a cura di ERVET Spa – Settembre 2015

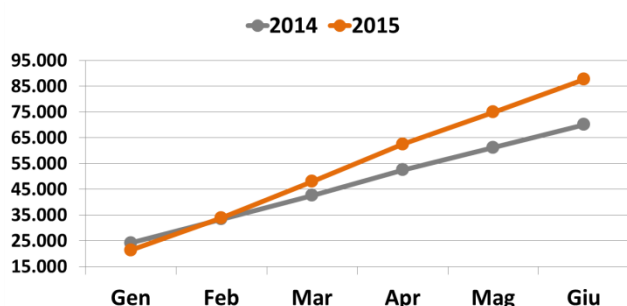
## I dati del I° semestre 2015

### Assunzioni, trasformazioni e saldo di posizioni di lavoro a tempo indeterminato

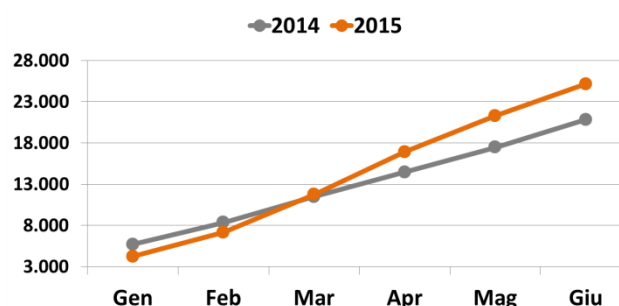
L'analisi dei primi sei mesi dell'anno non può non tener conto della tempistica con cui sono entrate in vigore le norme della Legge di stabilità 2015 e la nuova regolamentazione dei contratti a tempo indeterminato 'a tutele crescenti'. Come già accennato in premessa, infatti, la decontribuzione fiscale introdotta con 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.

Dall'analisi dei flussi mensili (Tabella 1), questo disallineamento sembrerebbe aver prodotto, nelle prime settimane del 2015, un effetto attesa dei nuovi provvedimenti tra le imprese regionali, in virtù della probabile scelta di rimandare le nuove assunzioni a seguito dell'entrata in vigore del decreto sul contratto a tutele crescenti. **Dal mese 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.**

**Figura 1 – Assunzioni di lavoro a tempo indeterminato  
Avviamenti mensili cumulati  
periodo Gen./Giu. 2014 e 2015**



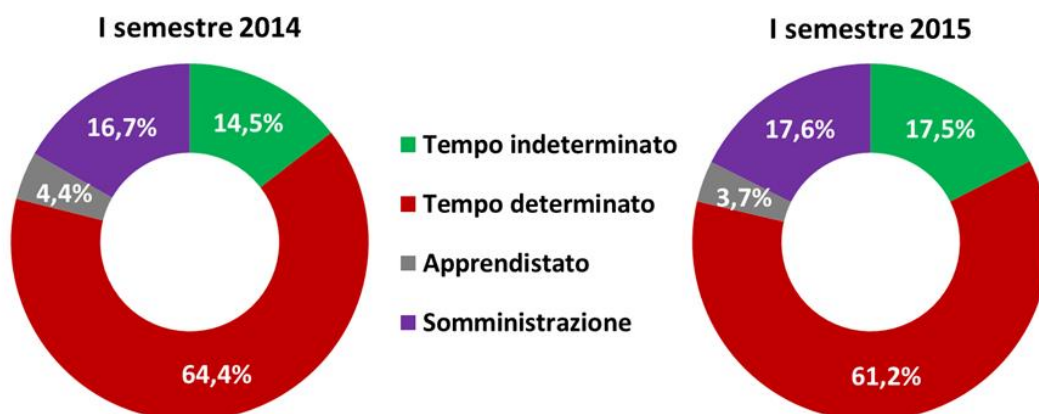
**Figura 2 – Trasformazioni in contratti a tempo  
indeterminato. Trasformazioni mensili cumulate -  
periodo Gen./Giu. 2014 e 2015**



Su base trimestrale la differenza tra primo e secondo trimestre 2015 è netta. Nei primi tre mesi dell'anno gli avviamenti aumentano del 12,7% rispetto allo stesso periodo del 2014; **nel secondo trimestre si registra un'accelerazione evidente: +44,2% gli avviamenti.**

Estendendo l'intervallo temporale all'intero **primo semestre 2015**, gli avviamenti di nuovi contratti a tempo indeterminato sono stati 87.576, in crescita del 25,0% rispetto ai primi sei mesi del 2014. Questo aumento ha determinato un **incremento del peso di questa tipologia contrattuale nell'ambito del lavoro dipendente** (dal 14,5% del 2014 al 17,5% del 2015).

**Figura 3 – Avviamenti di lavoro dipendente per tipologia contrattuale (%)**



Anche la dinamica delle **trasformazioni registra variazioni positive** su base tendenziale, ancora con l'eccezione del mese di Gennaio. Prevalgono nettamente le trasformazioni a partire da contratti a tempo determinato (Tabella 2).

Nel secondo trimestre 2015 si contano in tutto 13.390 trasformazioni (di cui circa 11,4mila da tempo determinato), **in aumento del 43,3% rispetto allo stesso periodo del 2014** (+54,5% quelle da tempo determinato)<sup>2</sup>.

Nel primo semestre 2015 le **trasformazioni** sono state complessivamente 25.133, **il 20,8% in più rispetto al primo semestre dello scorso anno**. Considerando solo le trasformazioni eleggibili per la decontribuzione fiscale, quelle di contratti a tempo determinato (che rappresentano nel semestre l'84% di tutte le trasformazioni), **si rileva una crescita del 26,5%**.

**Tabella 1 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di avviamenti, trasformazioni, cessazioni, saldo delle posizioni di lavoro e variazione % (I semestre 2015)**

	Avviamenti		Trasformazioni		Cessazioni		Saldo <sup>3</sup>	
	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2014	2015
Gennaio	21.355	-11,4%	4.210	-25,9%	12.237	-8,8%	16.370	13.328
Febbraio	12.548	35,1%	2.933	9,8%	10.694	-3,2%	906	4.787
Marzo	14.105	53,2%	4.600	48,2%	12.438	-12,6%	-1.922	6.267
Aprile	14.435	45,9%	5.145	71,6%	10.843	2,4%	2.299	8.737
Maggio	12.471	44,3%	4.404	47,1%	12.759	4,9%	-522	4.116
Giugno	12.662	42,1%	3.841	14,5%	13.342	-5,9%	-1.909	3.161
I trim.	48.008	12,7%	11.743	2,5%	35.369	-8,6%	15.354	24.382
II trim.	39.568	44,2%	13.390	43,3%	36.944	0,0%	-132	16.014
I sem.	87.576	25,0%	25.133	20,8%	72.313	-4,4%	15.222	40.396
Mar. – Giu.	53.673	46,4%	17.990	44,5%	49.382	-3,5%	-2.054	22.281

**Tabella 2 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di trasformazioni di contratti a tempo determinato e di apprendistato in contratti a tempo indeterminato e variazioni % (I semestre 2015)**

	Trasformazioni da tempo determinato		Trasformazioni da Apprendistato		Totale Trasformazioni	
	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale	2015	Var. % tendenziale
Gennaio	3.450	-29,1%	760	-6,9%	4.210	-25,9%
Febbraio	2.334	14,4%	599	-5,1%	2.933	9,8%
Marzo	3.876	64,2%	724	-2,7%	4.600	48,2%
Aprile	4.509	91,1%	636	-0,5%	5.145	71,6%
Maggio	3.690	59,7%	714	4,7%	4.404	47,1%
Giugno	3.203	18,3%	638	-1,5%	3.841	14,5%
I trim.	9.660	4,2%	2.083	-4,9%	11.743	2,5%
II trim.	11.402	54,5%	1.988	1,0%	13.390	43,3%
I sem.	21.062	26,5%	4.071	-2,1%	25.133	20,8%
Mar. – Giu.	15.278	56,9%	2.712	0,0%	17.990	44,5%

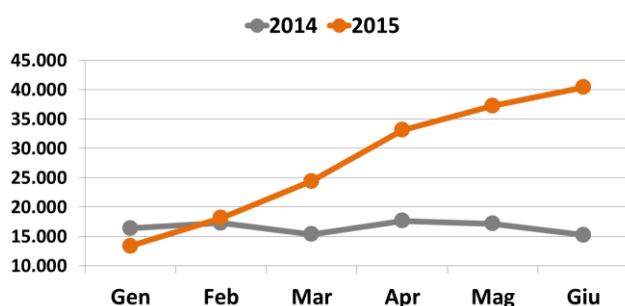
<sup>2</sup> Sono considerate sia le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato che i proseguimenti di contratti di apprendistato – dopo la fase formativa - in contratti a tempo indeterminato vero e proprio. Solo le prime sono considerate eleggibili per la decontribuzione della Legge di stabilità.

<sup>3</sup> Per il tempo indeterminato, il saldo delle posizioni lavorative è uguale a  $A_{ti} + T_{td} + T_a - C_{ti}$ .

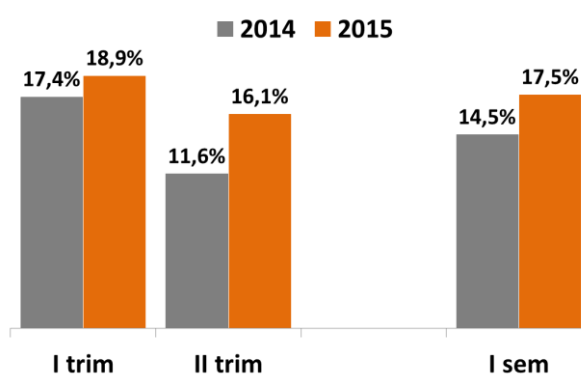
Il saldo delle posizioni lavorative risulta per ciascun mese del 2015 sempre maggiore in valore assoluto rispetto al 2014, tranne nel caso di gennaio. Nel primo trimestre 2015 si contano 24.962 nuove posizioni di lavoro a tempo indeterminato, 9.402 in più rispetto al primo trimestre 2014. Nel secondo trimestre 2015 le nuove posizioni di lavoro risultano 16.014 a fronte di un valore negativo (-132) nello stesso periodo del 2014. Considerando il **periodo tra marzo e giugno**, in cui hanno potuto operare simultaneamente sia la decontribuzione che il contratto a tutele crescenti, **i dati evidenziano una dinamica ancora più positiva: +46,4% tra gli avviamenti; +44,5% tra le trasformazioni; un saldo di 22.281 posizioni di lavoro** (era pari a -2.054 nel 2014).

Complessivamente, nel primo semestre 2015, la combinazione tra la crescita consistente sia del numero degli avviamenti che delle trasformazioni, con la riduzione delle cessazioni di contratti a tempo indeterminato esistenti (-4,4% rispetto al I semestre 2014)<sup>4</sup>, ha determinato la **creazione di 40.396 posizioni di lavoro a tempo indeterminato**, il 165,4% in più del saldo rilevato nel medesimo periodo dello scorso anno.

**Figura 4 – Posizioni di lavoro a tempo indeterminato**  
Saldi mensili cumulati  
Gen./Giu. 2014 e 2015



**Figura 5 – % avviamenti a tempo indeterminato sul totale degli avviamenti di lavoro dipendente**  
I-II trim./I sem. 2014 e 2015



I dati evidenziano una netta discontinuità rispetto allo stesso periodo del 2014, **con ordini di grandezza tanto significativi** da rendere altamente plausibile l'azione di un effetto propulsivo legato ai recenti interventi governativi in materia di mercato del lavoro.

Nella logica di ricostruire un quadro d'insieme del mercato del lavoro regionale, va inoltre considerato il **calo generalizzato del ricorso agli ammortizzatori sociali**, con una variazione negativa del 35,3% nell'ammontare di ore autorizzate di CIG nel primo semestre 2015 rispetto allo stesso periodo del 2014 e il numero di inserimenti nelle liste di mobilità più basso dal 2008 su base semestrale. Negli ultimi mesi dunque, è in atto non solo un recupero consistente di posizioni lavorative a tempo indeterminato, ma anche un processo di graduale riassorbimento della forza lavoro che negli anni di crisi aveva avuto accesso agli ammortizzatori sociali<sup>5</sup>.

Del resto, come già anticipato in premessa, per poter parlare di cambiamenti strutturali del mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna, si tratterà di verificare se il trend osservato in questa prima parte del 2015 rispetto ai contratti a tempo indeterminato, proseguirà anche nei prossimi mesi e quali saranno le dinamiche relative anche alle altre tipologie contrattuali.

<sup>4</sup> Una ragione plausibile di questo calo può ricondursi al minor livello di mobilità spontanea nell'ambito del mercato del lavoro regionale da parte dei lavoratori con un contratto a tempo indeterminato pre-Jobs Act per i quali vige ancora l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e che dunque godono di minor flessibilità in uscita.

<sup>5</sup> I lavoratori in cassa integrazione, per i quali il rapporto di lavoro viene considerato sospeso e non interrotto, non vengono intercettati con le comunicazioni obbligatorie.

## La dinamica delle assunzioni nei settori economici

I quasi 40mila avviamenti a tempo indeterminato del secondo trimestre si concentrano per il 38,6% negli *Altri servizi*, il 25,7% nell'*Industria in senso stretto*, il 24,4% nel *Commercio e turismo*, il 9,7% nelle *Costruzioni*. Residuale la quota relativa ai settori dell'*Agricoltura* e dell'*Istruzione*.

**Tutti i settori considerati evidenziano un numero di avviamenti superiore rispetto al secondo trimestre 2014**, con tassi di variazione anche molto significativi. Tra i settori più rilevanti in termini assoluti si mette in luce il *Commercio e turismo*, con una crescita degli avviamenti di oltre 4mila unità (+75,1%), le *Costruzioni* (oltre 1,2mila avviamenti in più, +46,1%) e gli *Altri servizi* (quasi 4,4mila avviamenti in più, +40,3%).

**I dati relativi al primo semestre 2015 ricalcano le dinamiche evidenziate per il secondo trimestre**. Anche in questo caso tutti i settori considerati registrano un incremento di avviamenti a tempo indeterminato rispetto al primo semestre 2014: **la nuova domanda di lavoro a tempo indeterminato**, stimolata dagli interventi normativi, oltre che consistente negli ordini di grandezza, **risulta trasversale a tutti i comparti del sistema economico dell'Emilia-Romagna**.

**Tabella 3 - Lavoro a tempo indeterminato: numero di avviamenti e variazione % per sezione di attività economica**

	2015			Var. % tendenziale		
	I Trim.	II Trim.	I Sem.	I Trim	II Trim	I Sem.
Agricoltura	433	328	761	13,6%	83,2%	35,9%
Industria in senso stretto	11.936	10.168	22.104	20,1%	26,3%	22,9%
Costruzioni	4.312	3.849	8.161	48,2%	46,1%	47,2%
Commercio e Turismo	10.679	9.637	20.316	60,6%	75,1%	67,2%
Istruzione	287	179	466	100,7%	70,5%	87,9%
Altri servizi	20.216	15.287	35.503	-9,9%	40,3%	6,5%
<b>Totale</b>	<b>48.008</b>	<b>39.568</b>	<b>87.576</b>	<b>12,7%</b>	<b>44,2%</b>	<b>25,0%</b>

## Le caratteristiche ed i percorsi di provenienza dei nuovi lavoratori a tempo indeterminato

La platea dei lavoratori titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato nel primo semestre 2015, prendendo in considerazione sia i nuovi avviamenti che le trasformazioni in tempi indeterminati, è composta da 114,5 mila persone.

Rispetto al *genere* del lavoratore, si osserva un **evidente sbilanciamento in favore dei lavoratori maschi** (il 60,0% del totale), peraltro in aumento rispetto al 2014 (quando i lavoratori maschi rappresentavano il 57,7% degli avviamenti).

Relativamente alla *nazionalità*, per il **74,0%** si tratta di **lavoratori italiani**, mentre la restante quota è rappresentata da lavoratori stranieri. Nel primo semestre 2014 i lavoratori italiani avviati erano il 73,1% del totale.

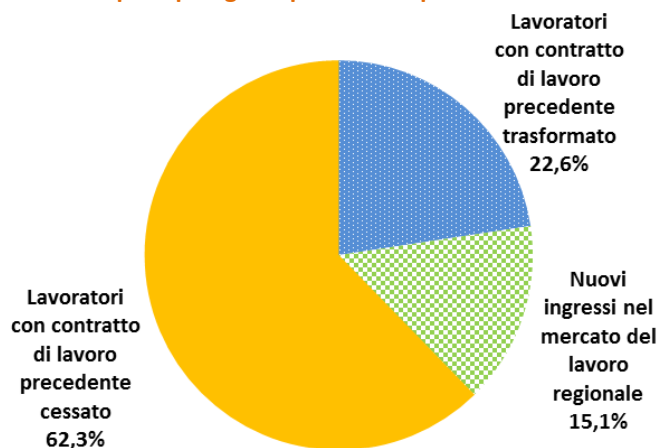
Nell'ambito delle *classi di età* dei lavoratori titolari degli avviamenti del semestre, la quota preponderante ha tra i 30 e 54 anni (il 69,5%), seguita dagli under 30 (22,6%) e dai lavoratori con 55 o più anni (7,9%). Rispetto al primo trimestre 2014 **aumenta sensibilmente la quota di lavoratori sotto i 30 anni** che infatti nel 2014 rappresentavano solo il 18,4% degli avviamenti. Per quanto riguarda invece i lavoratori trasformati in tempi indeterminati nel semestre, come è logico aspettarsi la quota di under 30 risulta più consistente (il 36,1%), quella centrale 30-54 anni ricomprende il 52,9% dei lavoratori, mentre i lavoratori con 55 o più anni valgono il restante 11,0%.

Qual è la *provenienza dal punto di vista contrattuale* della platea di lavoratori titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato nel primo semestre 2015?

Tra coloro che hanno un unico contratto<sup>6</sup>, in tutto oltre 110mila lavoratori, **il 15,1% entra per la prima volta nel mercato di lavoro regionale<sup>7</sup>** (16,7mila lavoratori, di cui 908 provenienti da una precedente esperienza di tirocinio), **il 62,3% proviene da un precedente contratto di lavoro formalmente cessato** (circa 69mila lavoratori) ed il restante **22,6% di lavoratori è stato coinvolto in una trasformazione** di un contratto a tempo determinato o di apprendistato in un tempo indeterminato (circa 25mila lavoratori).

Come già evidenziato in premessa, la decontribuzione fiscale è valevole per tutti i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato (anche part-time), nell'ambito del settore privato, ad eccezione dei contratti di apprendistato e lavoro domestico<sup>8</sup>. Risultano esclusi quei lavoratori che nei sei mesi precedenti la nuova assunzione siano stati titolari di un

Figura 6 – Lavoratori a tempo indeterminato per tipologia di percorso di provenienza



<sup>6</sup> Escludendo dal totale i lavoratori con contratti giornalieri e quelli titolari di più contratti a tempo indeterminato che si sovrappongono, solo in parte o per l'intera durata (pari a circa l'1,6% del totale), come nel caso di due contratti part-time.

<sup>7</sup> Allo stato attuale, il data base non consente di tracciare per tutti i lavoratori eventuali contratti precedenti presso datori di lavoro di altre regioni o estere.

<sup>8</sup> Secondo l'ultima edizione dell'Osservatorio Inps sul precariato (del 10 agosto, dati aggiornati al primo semestre 2015), a livello nazionale l'incidenza delle assunzioni a tempo indeterminato beneficiarie dell'esonero contributivo è pari al 52%; per le trasformazioni risulta pari al 66%.

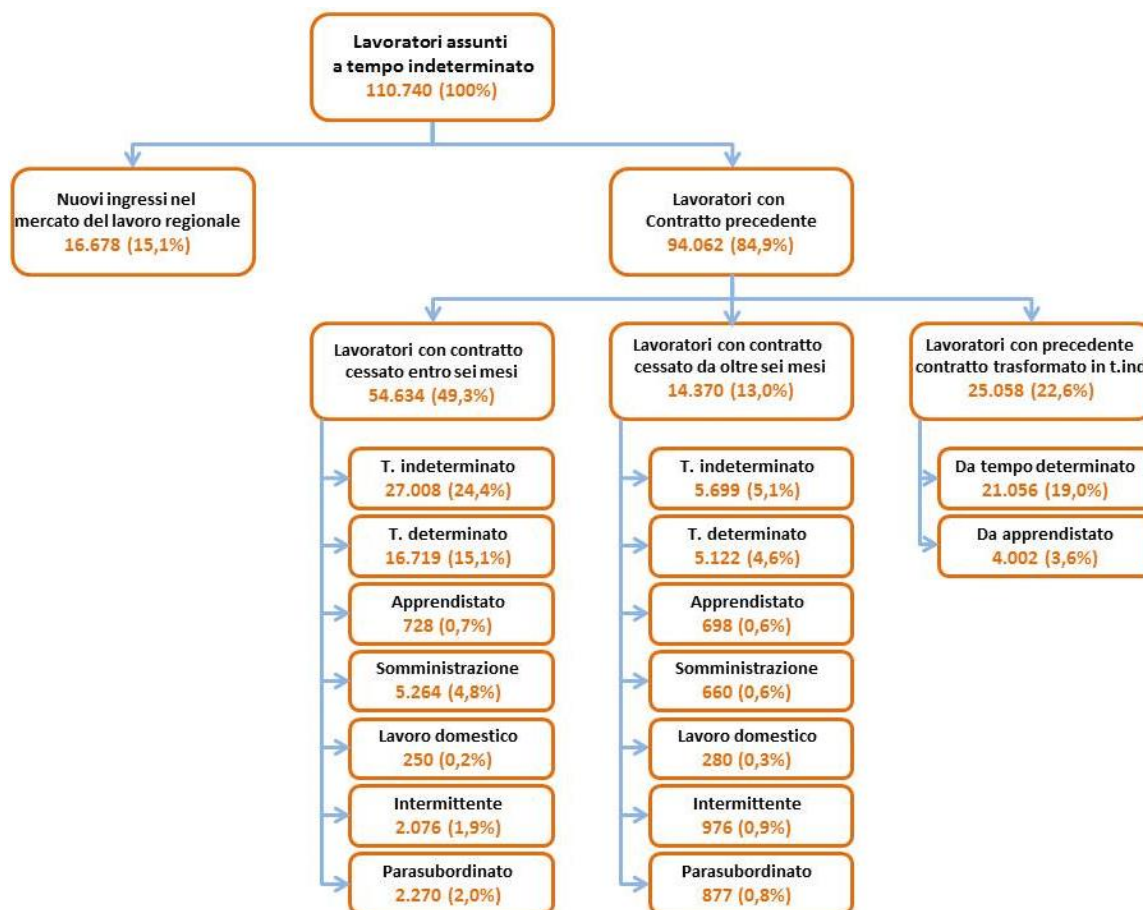
precedente contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, presso qualsiasi datore di lavoro (circolare INPS 17/2015)<sup>9</sup>.

**Il 49,3% della platea totale** dei lavoratori titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato nel primo semestre 2015, ha avuto un **precedente contratto di lavoro cessato nel corso dei sei mesi** prima del nuovo avviamento a tempo indeterminato (54,6mila lavoratori). Questo gruppo è formato per la maggior parte da lavoratori provenienti da forme contrattuali a tempo indeterminato e determinato (Figura 6).

Sono invece pari al **13,0% del totale** i lavoratori per i quali sono trascorsi **oltre sei mesi** tra la cessazione del contratto precedente e l'attivazione del nuovo contratto a tempo indeterminato (quasi 14,4mila lavoratori). Anche in questo caso le tipologie più frequenti di contratti di provenienza sono a tempo indeterminato e determinato.

Infine, la platea dei lavoratori titolari di contratti trasformati a tempo indeterminato si compone di un **19,0%** (sul totale dei lavoratori), che aveva un contratto **a tempo determinato** e un **3,6%** che aveva un **contratto di apprendistato**.

**Figura 7 – Lavoratori con contratto a tempo indeterminato attivato nel I° Semestre 2015 per tipologia del percorso di provenienza\***



\* esclusi i lavoratori con contratti giornalieri e quelli titolari di più di un contratto a tempo indeterminato nel semestre

<sup>9</sup> La medesima circolare dell'INSP, a cui si rimanda per maggiori dettagli, specifica che "allo scopo di ridurre il rischio di precostituzione artificiosa dei presupposti per l'applicazione del beneficio non conformi all'obiettivo della norma, esclude l'applicazione dell'esonero medesimo anche laddove, nell'arco dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015, il lavoratore assunto abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo".

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

Il *Jobs Act*, approvato alla fine del 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'impiego<sup>10</sup>;
- 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 collettivi<sup>11</sup>.

### **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.

---

<sup>10</sup> 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](http://www.jobsact.lavoro.gov.it)

<sup>11</sup> 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](http://www.jobsact.lavoro.gov.it)

### **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 subordinato<sup>12</sup>, dell'*associazione in partecipazione* e del *job sharing*;
- 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:

---

<sup>12</sup> 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](http://www.jobsact.lavoro.gov.it)

- la *NASpI* 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 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 NASpl, 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).

## 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.

**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.

**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.

**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].

**Tempo determinato:** tipo di contratto di lavoro nel quale la data di scadenza viene stabilita all'atto della stipula del contratto stesso. Il *decreto-legge 34/2014* (cosiddetto *decreto Poletti*), convertito con modificazioni dalla legge 78/2014, ha introdotto alcune significative modifiche nella disciplina dei contratti a tempo determinato, per i quali è stata prevista una durata massima di 36 mesi, incluse eventuali proroghe (fino ad un massimo di cinque volte) che non richiedono la specificazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive; è stato stabilito un limite per il ricorso a questa tipologia contrattuale all'interno di ciascuna impresa (20% dei contratti a tempo indeterminato) e, in caso di superamento di tale limite, è stata prevista una sanzione di tipo amministrativo. Più recentemente, con il *Dlgs 81/2015*, uno dei decreti attuativi del *Jobs Act*, è stato stabilito che il limite dei 36 mesi si applica per mansioni di pari categoria e livello, indipendentemente dagli intervalli tra un contratto e l'altro; che il limite del 20% rispetto all'organico stabile può essere superato anche per gli over 50, e che in caso di superamento del limite di 5 proroghe, il contratto si converte a tempo indeterminato.

**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.

**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.