

# La riforma del lavoro del governo Renzi: qualche (primo) commento

MARCO LEONARDI

*Università Statale di Milano e Ministero dell'Economia*

TOMMASO NANNICINI

*Università Bocconi e Presidenza del Consiglio*

# Dispositivi legislativi e tempistica

- Decreto Poletti (L. conv. 16 maggio 2014, n. 78): tempo determinato «flessibile»
- Legge di stabilità (L. 23 dicembre 2014, n. 190): sgravi contributivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato
- Legge delega (L. 10 dicembre 2014, n. 183): «Jobs Act»
- Primi schemi di decreti attuativi (Cdm 24 dicembre 2014):
  - Tempo indeterminato a tutele crescenti
  - Nuova ASpl e assegno disoccupazione
- Ultimi schemi di decreti attuativi (Cdm 11 giugno 2015):
  - Riordino delle forme contrattuali
  - Ammortizzatori in costanza di rapporto
  - Politiche attive
  - Codice semplificato

# Obiettivi e valutazione

- Superare dualismo del mercato del lavoro
  - Superando regime di «job property»
  - Riducendo e rendendo certi costi di separazione del lavoro standard
  - Aumentando le tutele «nel» mercato per i lavoratori
- La «scommessa» sarà vinta se
  - Frazione assunzioni a tempo indeterminato ↑
  - Periodo individuale di stabilizzazione ↓
  - Contenzioso giudiziario ↓
- Cruciale aggiornare sistema rilevamento dati e monitoraggio per valutare questi elementi...
- ... e per individuare ulteriori criticità/necessità d'intervento
  - Mobilità tra vecchio regime e contratto a tutele crescenti
  - Equilibrio tra licenziamenti individuali e collettivi

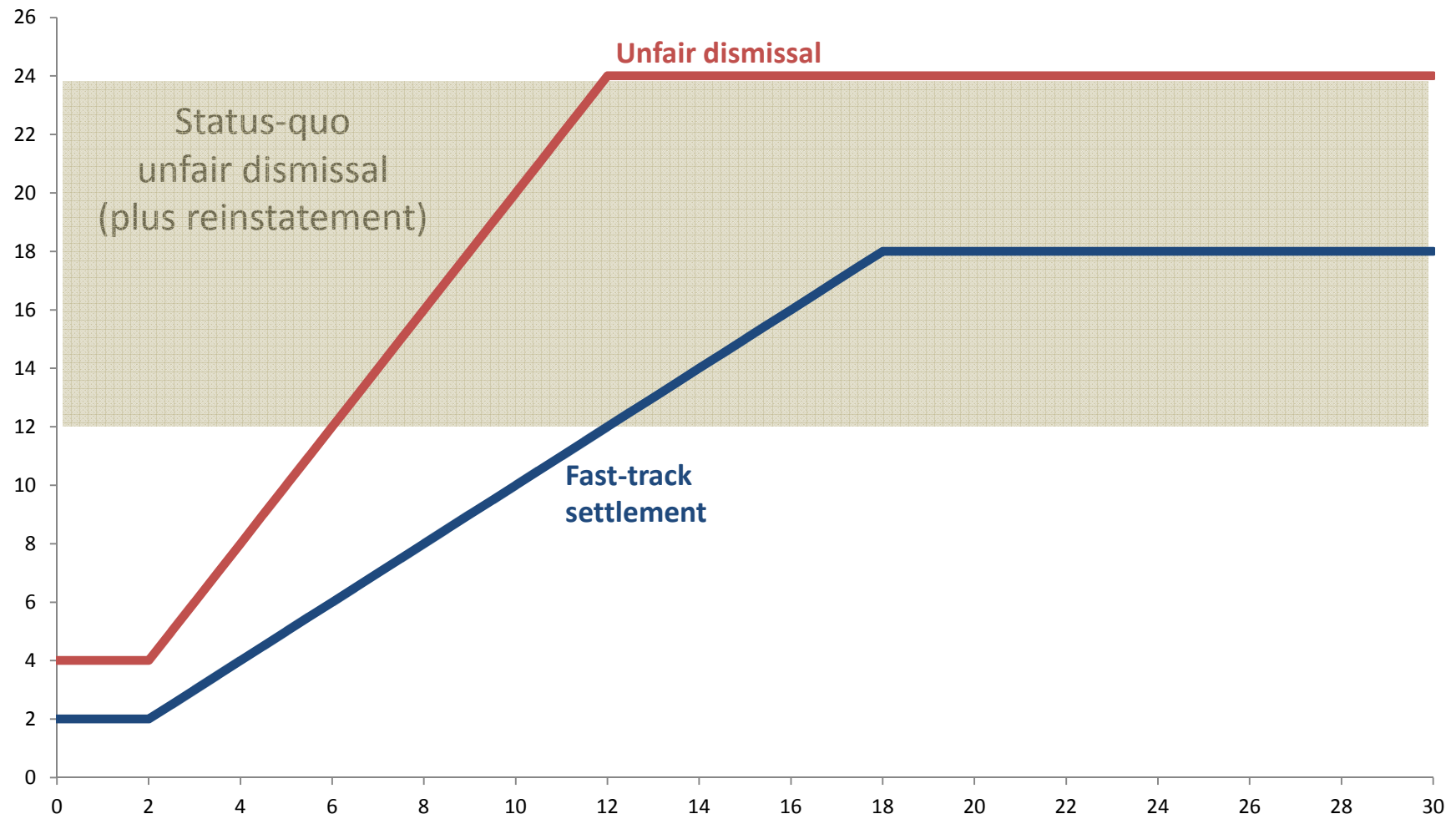
# Tutele crescenti e nuova ASpl

- Decreto delegato che istituisce il contratto di lavoro a tempo indeterminato «**a tutele crescenti**»
- Si introduce nuovo standard del lavoro a tempo indeterminato per i soli nuovi assunti: indennizzo monetario progressivo con l'anzianità aziendale (reintegro non scatta neanche dopo un certo numero di anni)
- Si istituisce il **assegno di ricollocazione** per aiutare il lavoratore a trovare velocemente una nuova occupazione
- Strumenti di **garanzia del reddito** contro rischio disoccupazione: estensione durata, beneficiari, tipologie

# Licenziamenti economici

- Obiettivo: favorire il pagamento di un'indennità prestabilita e di ammontare crescente con l'anzianità di servizio
- **Conciliazione «rapida»**: sceglie il datore di lavoro se offrire un'indennità prestabilita per legge entro 60 giorni dal licenziamento, con offerta irrevocabile in sede protetta (negoziazione assistita) e tramite assegno circolare (art.6)
  - **1 mese per ogni anno d'anzianità (con min 2 e max 18 mesi)**
- Se accetta l'offerta o incassa l'assegno, il lavoratore rinuncia all'impugnazione (anche se già avvenuta) e il rapporto si risolve al tempo del licenziamento
- Esperienze straniere: Germania (Section 1a TPA 2004), Francia («*rupture conventionnelle*»)

# Fig.1 – Curve dell'indennità monetaria



# Licenziamenti disciplinari e collettivi

- Tipizzazione della fattispecie per cui si mantiene la possibilità di reintegro in caso di licenziamento disciplinare (art.3, comma 2)
  - Casi «in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento»
- Per tutti gli altri licenziamenti disciplinari (inclusi quelli in cui il fatto contestato sussiste ma è sproporzionato): stesso apparato sanzionatorio dei licenziamenti economici
- Le stesse sanzioni risarcitorie sono estese ai licenziamenti collettivi, in coerenza con le tutele crescenti dei licenziamenti economici individuali

# Decreto politiche attive

- Istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro
- senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Fusione di direzione politiche attive del Ministero con Italia Lavoro e Isfol. Isfol rimane nucleo di valutazione politiche pubbliche.
- attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di politiche attive e condizionalità ASpl
- Accreditamento nazionale dei privati; definizione standard di servizio; monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi
- Assegno di ricollocazione



# Assegno di ricollocazione

- Il lavoratore che si fa profilare e assegnare a una categoria di rischio dal Centro per l'impiego ha diritto dopo 4 mesi di Naspi a un assegno da spendere presso una delle agenzie del lavoro accreditate
- Assegno può essere riscosso solo a «risultato ottenuto»
- Obbligo del lavoratore di collaborare col tutor dell'agenzia che aiuta nella *CONDIZIONALITA'* (può segnare al CPI la mancata accettazione di un offerta di lavoro congrua che impedisce la ricollocazione e di incassare l'assegno)

CLASSI DI DURATA IN DISOCCUPAZIONE	numero nuovi ingressi-beneficiari	Tempo di reimpiego					
		1 mese	2 mesi	3 mesi	4 mesi	5 mesi	6 mesi
<b>Gennaio 2013 (**)</b>	663.925	68.758	54.800	58.258	47.228	37.356	27.481
<b>Da 0 a 3 mesi</b>	301.982	32.579	21.987	20.472	17.646	16.013	13.015
<b>Da 4 a 6 mesi</b>	209.387	21.117	23.232	23.846	18.157	12.717	8.599
<b>Da 7 a 9 mesi</b>	122.779	12.706	8.252	12.854	10.351	7.597	5.022
<b>Da 10 a 12 mesi</b>	29.777	2.356	1.329	1.086	1.074	1.029	845
<b>Febbraio 2013</b>	70.659	7.919	4.145	3.918	3.515	2.811	1.464
<b>Marzo 2013</b>	70.178	8.251	4.835	4.727	3.094	1.693	2.424
<b>Aprile 2013</b>	77.383	11.803	10.931	6.213	1.683	2.544	2.265
<b>Maggio 2013</b>	59.671	8.866	3.801	1.538	2.771	2.183	1.750
<b>Giugno 2013</b>	80.098	8.906	2.027	17.513	6.812	2.813	1.402

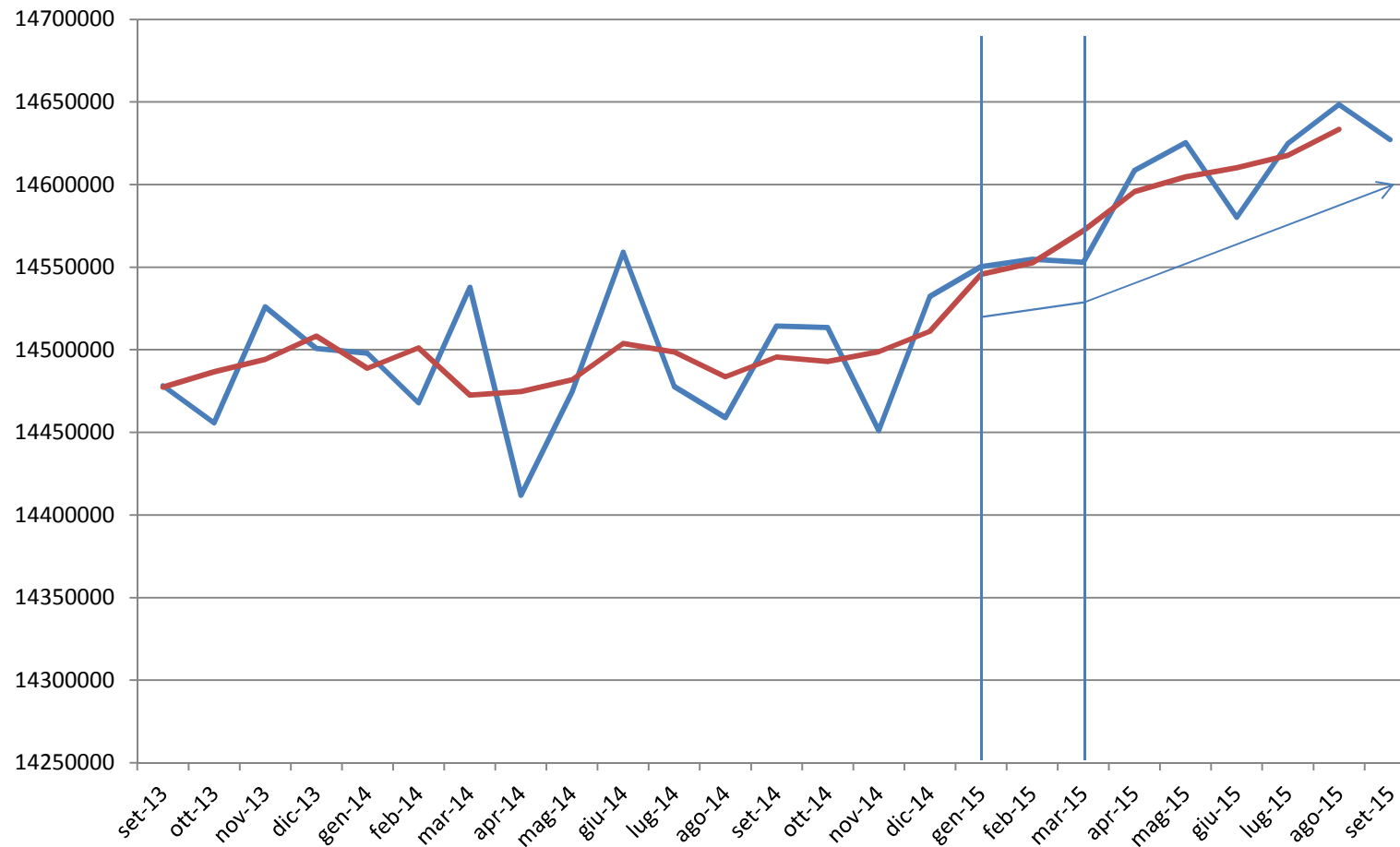
# Decreto sussidi

- Tre nuove prestazioni di sostegno al reddito:
- NASpl – Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego
- ASDI – Assegno di Disoccupazione
- DIS-COLL – Indennità di disoccupazione per i cococo e i cocopro

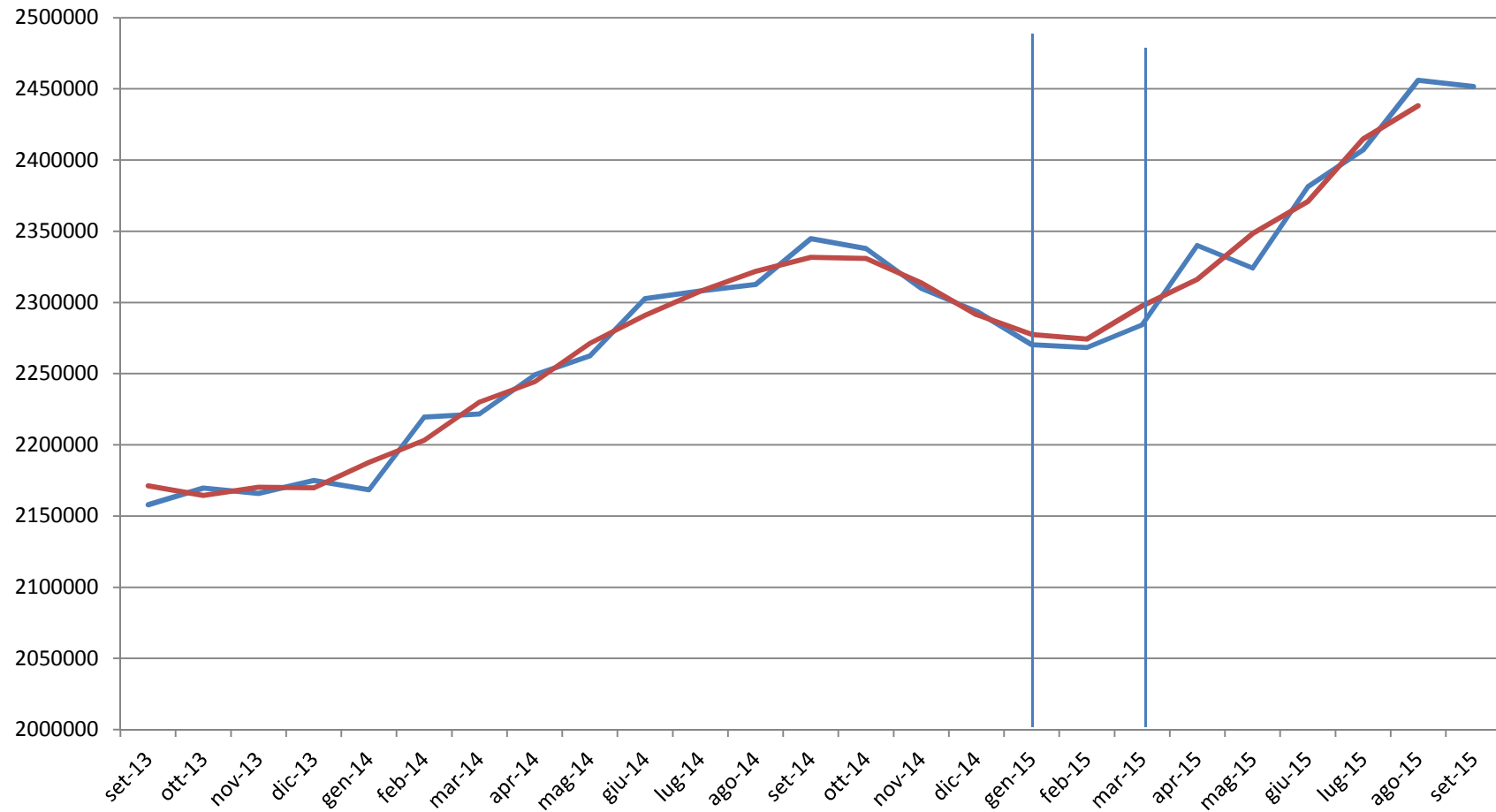
# Idee per la valutazione

- **come è cambiata la struttura del reclutamento dopo il decreto legislativo 23/2015 tenuto conto della convenienza del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti rispetto alle altre tipologie;**
- **come è cambiata /cambierà la struttura del reclutamento dopo il decreto legislativo 81/2015 con il superamento dei contratti a progetto (art. 52), delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro (art. 53), e la stabilizzazione a tempo indeterminato dei contratti a progetto e delle P. IVA in essere (art. 54).**

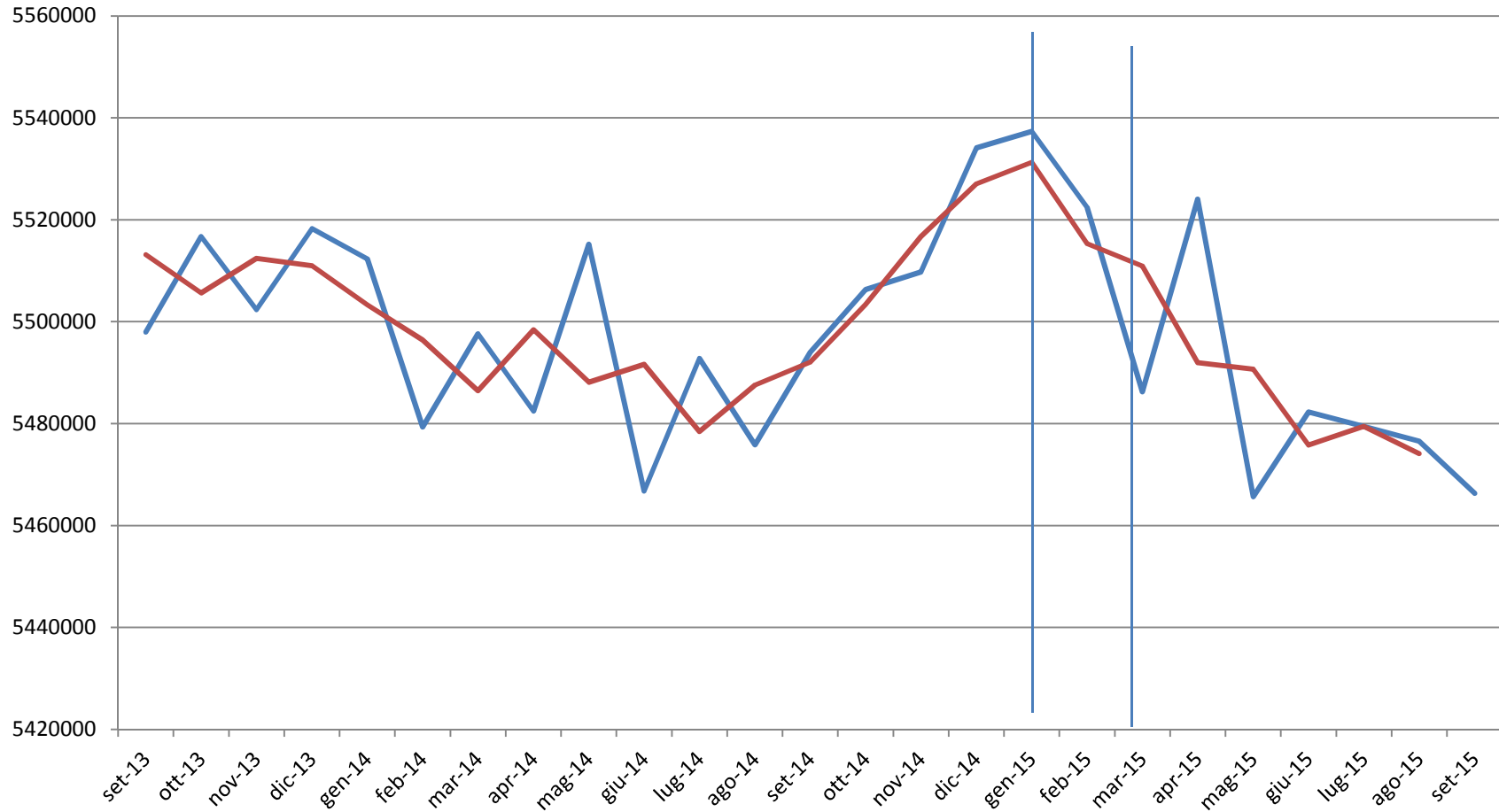
# Occupati tempo indeterminato



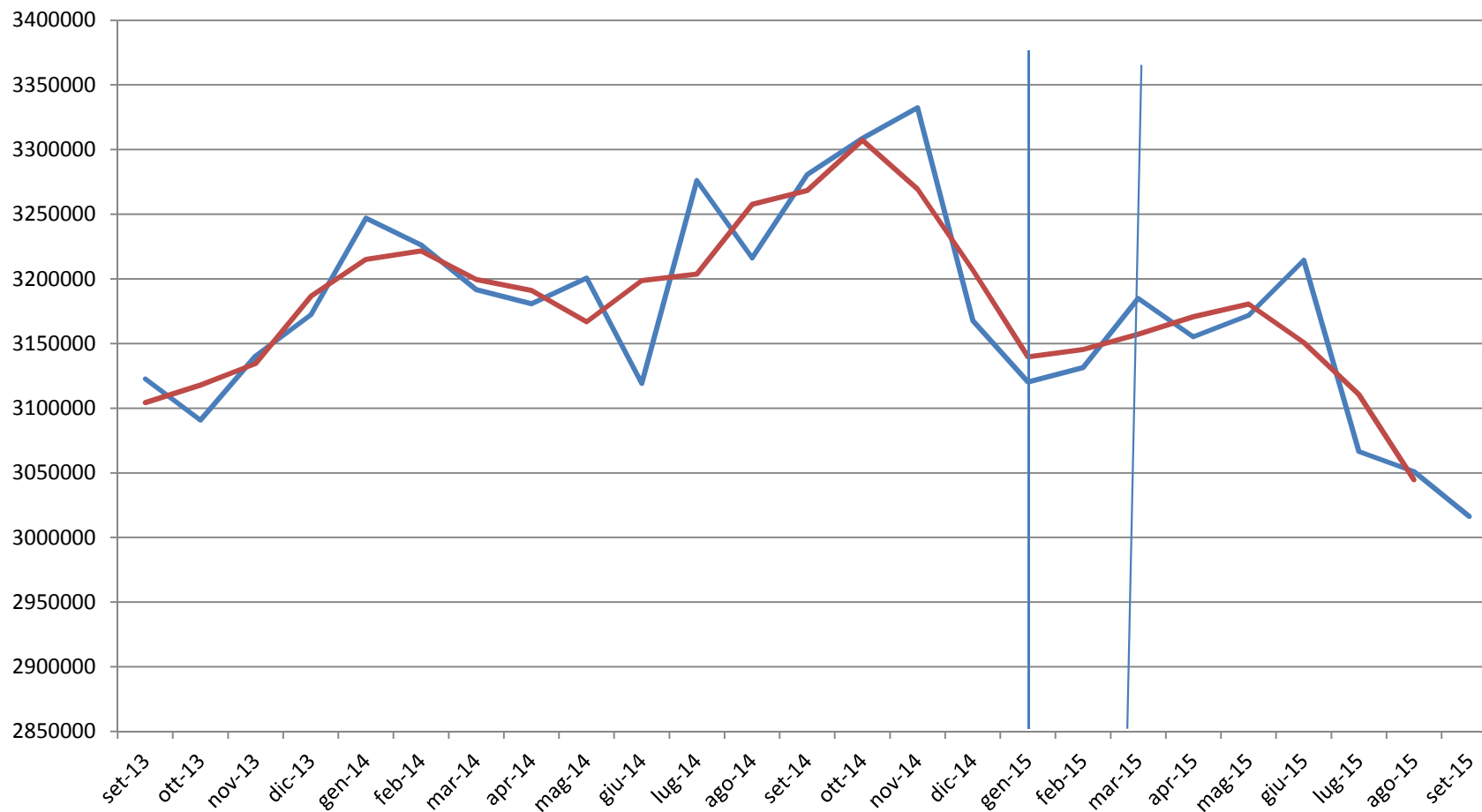
# Occupati a tempo determinato



# Occupati indipendenti



# disoccupati





# Decontribuzione vs. articolo 18

A favore di effetto articolo 18

- Aumento (%) assunzioni e trasformazioni ma più da marzo a settembre che da gennaio a marzo
- Aumento (%) di trasformazioni di apprendisti anche se non hanno decontribuzione
- Aumento (%) di assunzioni operai e impiegati molto maggiore di aumento dirigenti per cui non è cambiato art. 18.

# Assunzioni/trasformazioni gennaio-settembre

	2013	2014	2015		1.1-31.9	1.1-31.3	
Assunzioni a tempo indeterminato	1010	990	1330		34% (+36%)	+24% (30%)	
Trasformazioni da tempo determinato	331	260	306		+18% (+38%)	+4% (+38%)	

Nota: In parentesi la doppia differenza dallo stesso periodo dell'anno precedente

# Assunzioni a tempo indeterminato nette delle cessazioni gennaio-settembre

	2013	2014	2015		1.1-31.9	1.1-31.3	
Assunzioni nette a tempo indeterminato	139	98	469		378% (+400%)	+120% (163%)	

Nota: In parentesi la doppia differenza dallo stesso periodo dell'anno precedente

# Incentivi contano ma non sono tutto

- «Solo» 20% di assunzioni totali di questo anno sono decontribuite
- 55% delle assunzioni+trasformazioni a tempo indeterminato sono decontribuite. Il che vuole dire che anche se togliamo le assunzioni decontribuite dal totale delle nuove assunzioni (lorde)=  $1.3\text{ML} - (0.55 * 1.3\text{ML}) = 600\text{k}$
- Al netto delle cessazioni =  $469\text{k} - (0.55 * 469) = 211\text{k}$  i.e. +115% invece di +378%

# Trasformazioni di apprendisti che non godono di incentivi

	2013	2014	2015		2014- 2013	2015- 2014
Trasformazioni di apprendisti in tempo indeterminato	56	53	64		-4.5%	+20%

# Assunzioni di dirigenti a tempo indeterminato che non hanno mai goduto di articolo 18

	2013	2014	2015		2014-2013	2015-2014
Dirigenti	4.9	4.9	5.2		0%	+6%
Operai	763	753	960		-1,3%	+27%
Impiegati	230	219	350		-4,7%	+59%

# Dove vanno i cocopro

	Totale	Mono-committenti	Esclusivi	Esclusivi e mono-committenti
<b>Collaboratori a progetto</b>	502	448	416	370

	2013	2014	2015		2014-2013	2015-2014
voucher	28263	48067	81383		+70%	+69%

# Questioni aperte

Porre un limite a contratti a termine? Quando e come?

1) Limiti temporali da 36 a 24 mesi

2) Stessa indennità di terminazione? (PT, UK, IRL)

Adesso è più possibile di prima perché non c'è reintegra ma contratto a termine costa sempre meno perché:

- Rischio del giudizio di licenziamento illegittimo
- Non è incluso i licenziamenti collettivi
- Indennità si trasferisce su minori salari del contratto a termine



# Decontribuzione

- Ora fino a 8060euro all'anno per tre anni. Solo per i contratti firmati quest'anno per lavoratori senza un contratto a tempo indeterminato da 6 mesi
- Il rinnovo del provvedimento (anche con decontribuzione minore) darebbe incentivo a licenziare per poi riassumere con nuovi incentivi dopo sei mesi.

# Effetti di medio-lungo periodo

- Mobilità volontaria

Mezzo milione di lavoratori potrebbero rinunciare a spostarsi da un'azienda in cui erano protetti dall'articolo 18

- Su 15 milioni di occupati a tempo indeterminato (sei e mezzo dei quali protetti dall'articolo 18), quasi un milione e mezzo di lavoratori cambia volontariamente lavoro.

- mezzo milione proviene da grandi aziende in cui vale la protezione dell'articolo 18;

non sono tutti lavoratori “forti” con potere di mercato, spesso sono a bassa qualifica. Spesso succede che una grande azienda crei una nuova società in proprio o insieme ad un'altra azienda.

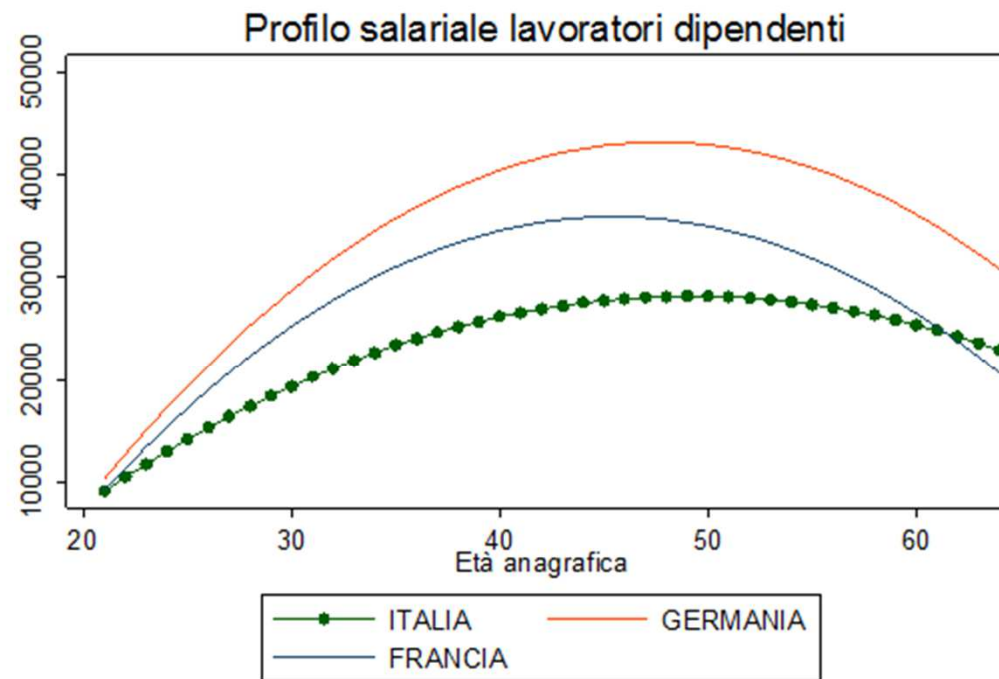
# Effetti di medio-lungo periodo

- Salari

-Quando c'era il deterrente del reintegro, un lavoratore poteva essere pagato anche molto al di sopra della sua produttività senza poter essere facilmente licenziato.

-Ma in un nuovo contratto a tutele crescenti (quindi non per i contratti in essere ma per i contratti di domani), se il salario è molto al di sopra della produttività del lavoratore, all'azienda può convenire pagare l'indennizzo monetario

# Profilo dei salari

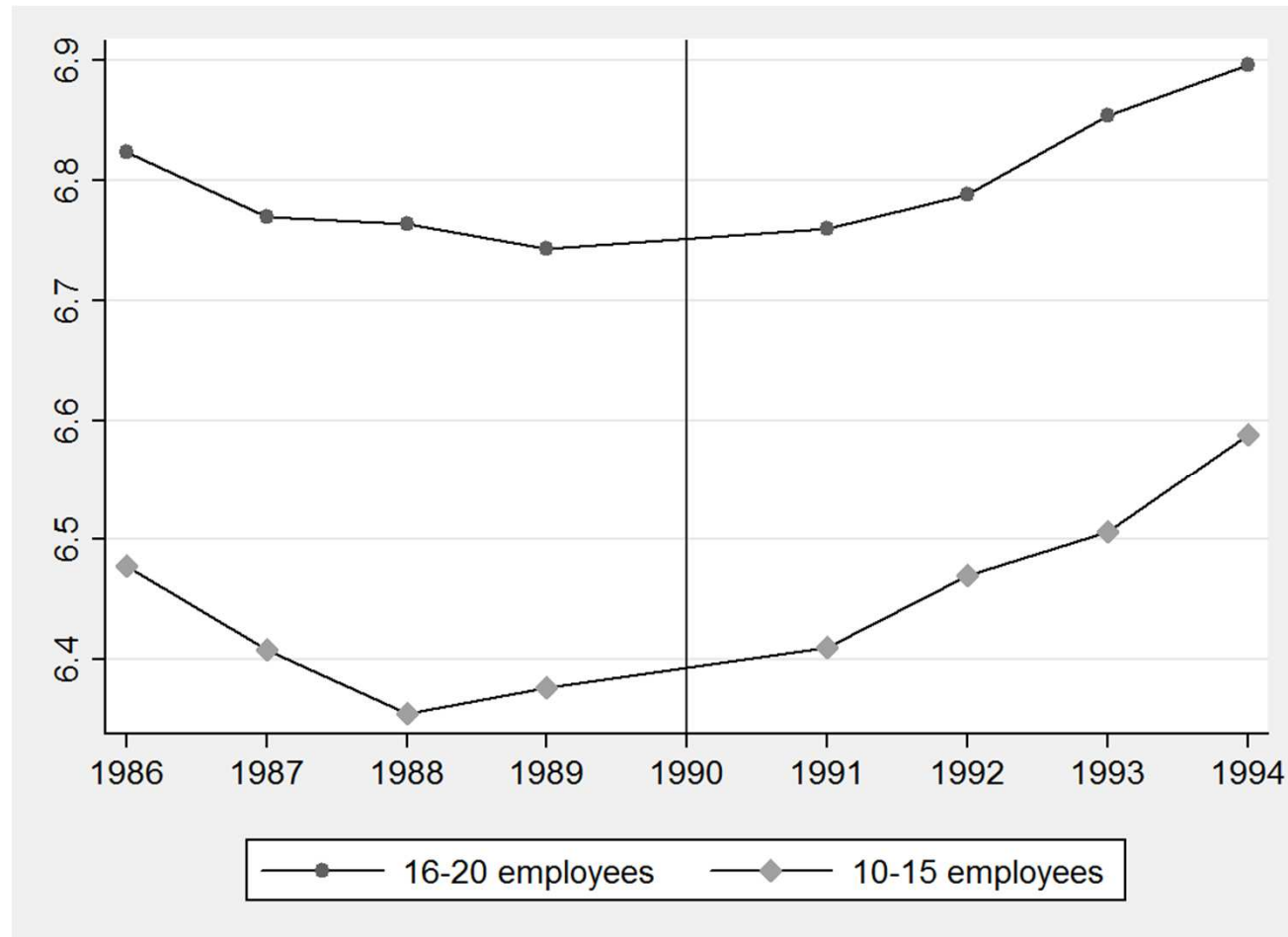


Fonte: Dati EUSILC 2012

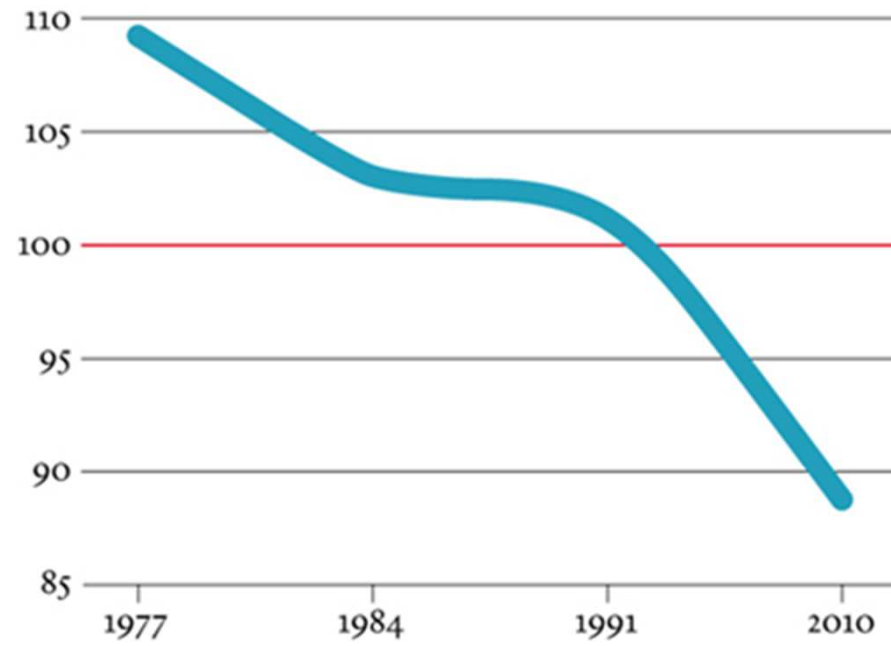
# Effetti di medio-lungo periodo

- Minore EPL
  - aumenta salari di ingresso
  - riduce capital intensity (si investe più in lavoro) e aumenta produttività
- E' una riforma per i giovani sia per incentivi all'occupazione per decontribuzione sia per salari d'ingresso

# Intensità di capitale



# Salari di ingresso



# Assunzioni per classi di età

	2013	2014	2015		2014- 2013	2015- 2014
Fino 24	65	60	90			+50%
25-29	83	81	114			+40%
30-39	194	190	250			+31%
40-49	164	166	216			+30%
50+	119	123	161			+30%