

Jobs Act e domanda di lavoro: una valutazione

Categories : [Focus](#)

Tagged as : [Davide Zurlo](#), [Laura Bisio](#), [Menabò n. 82](#)

Date : 16 Aprile 2018

Gli effetti del Jobs Act sul mercato del lavoro, a circa 3 anni di distanza dalla sua introduzione, sono stati oggetto di numerose analisi. In queste note proponiamo una stima degli effetti del Contratto a Tutele Crescenti (CTC) sulla complessiva domanda di lavoro dipendente, utilizzando dati ISTAT, fonte "Indagine sulla fiducia delle imprese manifatturiere – modulo *ad hoc* sui flussi nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali 2015-2017" riferiti agli anni 2014-2016.

Prima di entrare nel merito, ricordiamo che il CTC ha ridotto sostanzialmente i costi per i datori di lavoro delle imprese con almeno 15 dipendenti derivanti dal licenziamento ingiustificato dei neo-assunti a partire dal 7 marzo 2015. Contestualmente, la Legge di Stabilità per il 2015 ha introdotto un piano triennale di decontribuzione degli oneri a carico delle imprese che assumono mediante un CTC (anche dopo trasformazione di un precedente contratto a termine): per gli assunti con il CTC nel corso del 2015, la decontribuzione dura 36 mesi e le imprese sono esonerate dal pagamento degli interi oneri sociali fino a un massimale annuo di 8.060 euro; per i neo-assunti nel corso del 2016 la decontribuzione dura 24 mesi e le imprese sono esonerate dal pagamento del 40% degli oneri sociali a loro carico, fino ad un massimale annuo di 3.250 euro. Nel valutare i flussi occupazionali dal 2015 in poi occorre, dunque, considerare la sovrapposizione di questi due dispositivi normativi, i cui effetti peraltro non si sono ancora esauriti.

Ciò che proponiamo è una stima dell'effetto dell'introduzione del CTC sulla domanda di lavoro delle imprese in termini di accensione complessiva di nuovi contratti di lavoro dipendente (a tempo determinato, indeterminato, CTC, di apprendistato, intermittente, job sharing), che tiene anche conto dell'utilizzo da parte delle imprese dello strumento dell'esonero contributivo di cui si è detto, nonché della sua rimodulazione in base alla Legge di stabilità per il 2016. La scelta di esaminare la dinamica di tutte le assunzioni, a prescindere dalla natura precaria o stabile dei nuovi contratti, riflette il tentativo di valutare se, e in quale misura, gli strumenti normativi richiamati, benché diretti ad agevolare le assunzioni a tempo indeterminato, abbiano avuto effetti indiretti sulla domanda complessiva di lavoro, eventualmente influenzando le condizioni alla base delle decisioni di assunzione da parte delle imprese.

Le stime condotte (per i dettagli delle quali si rimanda al contributo nel Cap.1 del [Rapporto ISTAT sulla competitività dei settori produttivi 2018 su cui si basa questo articolo](#)) si riferiscono alle sole imprese manifatturiere sopra i 15 addetti che hanno dichiarato di aver effettuato assunzioni di forza lavoro dipendente (le quali possono includere conversioni di precedenti altri rapporti di lavoro) nel triennio 2014-2016. Ricordiamo, infatti, che il CTC ha rappresentato una modifica normativa sostanziale per le sole imprese con più di 15 dipendenti.

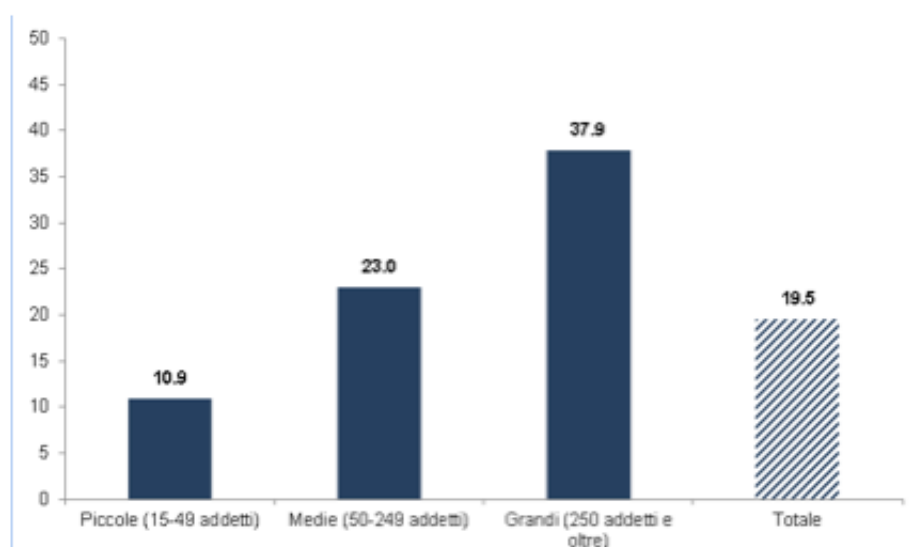
L'ipotesi implicita nella nostra analisi è che l'acquisizione di una maggiore flessibilità nella gestione della forza lavoro grazie all'introduzione del CTC abbia indotto le imprese che vi hanno fatto ricorso ad assumere più personale mediante una o più delle tipologie sopra indicate (da cui è escluso il personale parasubordinato), rispetto a quanto avrebbero fatto in assenza del provvedimento. In particolare, si valuta l'effetto del ricorso (in almeno una occasione) al CTC dal 7 marzo 2015 al 31 dicembre 2016, in termini del differenziale di flusso di assunzioni effettuate a livello d'impresa nel biennio 2015-2016, rispetto a chi abbia assunto, ma senza ricorrere al CTC. Condurre l'analisi sulle sole imprese che hanno effettuato assunzioni nel periodo considerato e non anche su quelle che non hanno attivato nuovi contratti di lavoro

implica focalizzarsi su un segmento produttivo maggiormente "in salute". Si noti quindi come l'obiettivo di ricerca non sia una valutazione dell'introduzione del CTC sulla domanda di lavoro *tout court*, bensì l'individuazione di un (potenziale) differenziale sulla domanda di assunzione di imprese che, ex ante, hanno la capacità di attivare nuovi contratti.

I risultati derivano dalla stima econometrica controfattuale di tre modelli basati su un dataset panel non bilanciato sulle imprese del settore manifatturiero negli anni 2014-2016. In tutti e tre i modelli il fenomeno di interesse è il numero di nuovi dipendenti assunti dall'impresa: nel primo modello, si stima la relazione fra il numero complessivo di nuove assunzioni nel biennio 2015-2016 e l'aver utilizzato o meno il CTC; nel secondo, si stima tale relazione distinguendo il 2015 e il 2016; nel terzo modello, infine, si prova a valutare il contributo specifico dell'utilizzo del CTC, tenendo esplicitamente conto dell'eventuale beneficio derivante dalle agevolazioni contributive introdotte nel 2015. Nelle stime si controlla per la dimensione d'impresa e per una serie di variabili che dovrebbero consentire di tenere conto di fenomeni congiunturali in grado di influenzare la dinamica delle assunzioni da parte dell'impresa tra cui il livello della produzione, degli ordinativi e della domanda.

I risultati del primo modello, illustrati nella Figura 1, mostrano come le imprese che hanno fatto ricorso al CTC hanno assunto, in media, il 19,5% di lavoratori in più rispetto alle imprese che hanno assunto nello stesso periodo attraverso tipologie contrattuali diverse. Detto altrimenti, se una impresa che non ha utilizzato il CTC ha assunto 10 lavoratori, una che vi ha fatto ricorso ne ha assunti 12, a parità di altre condizioni. E' da sottolineare che l'"effetto Jobs Act" sulla vivacità delle assunzioni è significativamente diverso tra le classi dimensionali d'impresa. Il guadagno stimato in termini di numero di assunzioni è sempre statisticamente significativo ed è di dimensione crescente e proporzionale alla dimensione d'impresa; inoltre, esso è pari, in media, a circa l'11% per le piccole imprese, al 23% per le medie e al 38% per quelle con più di 250 addetti.

Figura 1 – Contributi del contratto a tutele crescenti al flusso di assunzioni delle imprese, per classe dimensionale d'impresa – anni 2015 e 2016 (valori percentuali)



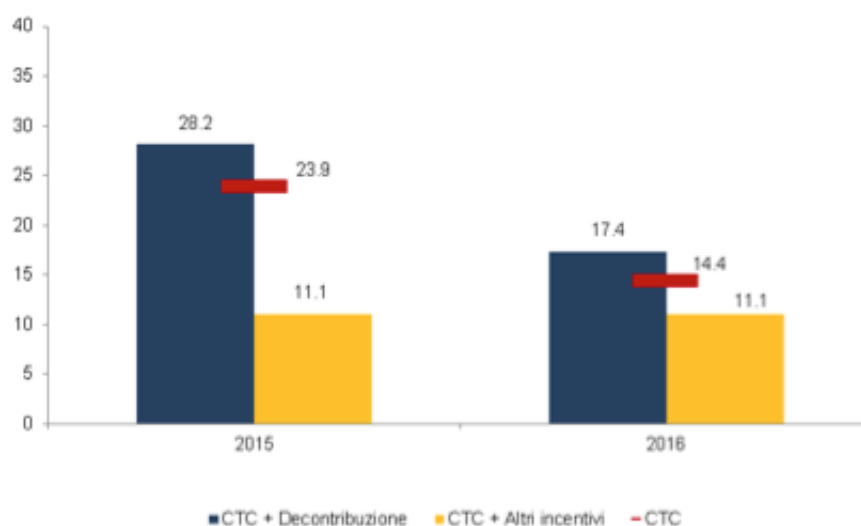
Fonte: elaborazioni su dati Istat, indagine sulla fiducia delle imprese manifatturiere (2015, 2016, 2017) e modulo ad hoc sui flussi nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali (2015, 2016, 2017)

L'esame separato di ciascuno dei due anni, mostra che gli effetti del Jobs Act, non sono costanti lungo il biennio. Al contrario, le stime del secondo modello stimato mostrano che nel 2015 chi ha fatto uso del

CTC ha realizzato il 24% di assunzioni di personale dipendente in più rispetto a chi ha assunto senza avvalersi di tale tipologia contrattuale e che il divario si riduce di circa 10 punti percentuali nel 2016, attestandosi intorno al 14%.

Tuttavia, fra il 2015 e il 2016 è mutato (in senso peggiorativo) il quadro delle agevolazioni contributive nel quale le imprese si sono trovate a operare, influenzando, di conseguenza, le convenienze ad assumere mediante il CTC nei due anni. Nel valutare la relazione fra uso del CTC e domanda di lavoro, si intende perciò distinguere il potenziale contributo alla domanda di lavoro delle agevolazioni contributive nel 2015 e nel 2016. I risultati sono riportati nella Figura 2.

Figura 2 – Contributi del contratto a tutele crescenti sul flusso di assunzioni delle imprese, condizionatamente all'utilizzo di altri incentivi all'assunzione – Anni 2015 e 2016 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese manifatturiere (2015, 2016, 2017) e modulo ad hoc sui flussi nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali (2015, 2016, 2017)

In particolare, per ciascun anno considerato, la relazione fra uso dei CTC e domanda di lavoro viene distinta a seconda della natura degli eventuali, ulteriori, incentivi connessi. Si distingue cioè tra chi ha assunto nel biennio 2015-2016 e ha dichiarato di affiancare al CTC prevalentemente l'esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato da chi ha fatto ricorso soprattutto ad altri tipi di incentivi compatibili con lo stesso tipo di assunzione, diversi dalla decontribuzione (ad esempio, gli incentivi per assunzioni degli iscritti nelle liste di mobilità, l'incentivo straordinario per assunzioni a tempo indeterminato di giovani ai sensi del D.L. 76/2013, la decontribuzione per contratti di apprendistato, la deduzione IRAP per incrementi occupazionali). Si ricorda, che i datori di lavoro non potevano ricorrere al piano triennale di esoneri contributivi per assumere, mediante CTC, personale titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti. quindi i flussi di assunzione e conversione di rapporti in essere (da t.d. a t.i.) osservati negli anni considerati riflettono necessariamente le scelte strategiche delle imprese indotte da tale vincolo di eleggibilità, di cui le nostre stime non tengono conto a causa delle caratteristiche delle fonti utilizzate.

Le stime evidenziano che, in media, chi ha seguito la prima strada (CTC + decontribuzione) nel primo anno di applicazione della normativa ha assunto il 28,2% di dipendenti in più rispetto a chi non ha fatto

ricorso al CTC; mentre per chi ha seguito la seconda strada (CTC + altri incentivi) il differenziale in termini di numero di assunzioni è pari circa all'11%. Nel 2016, in corrispondenza della riduzione dello sgravio contributivo, chi ha fatto ricorso prevalentemente a tale agevolazione nelle assunzioni effettuate nel 2015 o nel 2016 ha registrato una minor crescita delle assunzioni rispetto all'anno precedente, passando dal 28,2 al 17,4% di assunzioni in più. La situazione, invece, non cambia per le imprese che, pur avendo fatto ricorso al CTC, hanno fatto uso prevalente di altre agevolazioni (l'aumento resta fermo all'11%).

Le elaborazioni basate sui dati a nostra disposizione mostrano, dunque, che, se da un lato l'introduzione del CTC sembra associato a un aumento della domanda di lavoro complessiva del biennio 2015-2016, a parità di altre condizioni, soprattutto nelle grandi imprese, la sua intensità è stata senz'altro influenzata dalla modulazione delle agevolazioni contributive per le assunzioni a tempo indeterminato nel biennio 2015-2016. Tuttavia, non essendosi ancora concluso il triennio di validità degli sgravi per gli assunti nel 2015 (biennio per gli assunti nel 2016), ancora non è possibile giungere a un bilancio definitivo sugli effetti complessivi del Jobs Act sulla domanda di lavoro. L'aver riscontrato, tuttavia, una forte sensibilità dell'aumento della domanda di lavoro da parte delle imprese che hanno fatto ricorso al CTC all'ammontare delle agevolazioni fiscali pagate dallo Stato rende lecito dubitare del carattere persistente dei suoi effetti.