

3. PROVVEDIMENTI NORMATIVI E DOMANDA DI LAVORO: LA PERCEZIONE DELLE IMPRESE¹

Al pari delle precedenti edizioni del Rapporto, i risultati di una indagine qualitativa condotta su campioni rappresentativi delle imprese della manifattura e dei servizi² consente di approfondire ulteriormente l'informazione sul contesto congiunturale nel quale sono inserite le dinamiche sin qui individuate.

In particolare, i dati raccolti a novembre 2015 attraverso il "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" mirano a indagare i comportamenti delle imprese relativamente a due aspetti: in primo luogo la variazione dell'occupazione nella propria impresa tra gennaio e novembre 2015 e il ricorso a diverse tipologie contrattuali (a tempo indeterminato o a termine); in secondo luogo quali siano stati per le imprese i fattori che hanno contribuito alla decisione di assumere personale e quelli che, di converso, hanno ostacolato la crescita degli occupati nell'impresa.

Un aspetto rilevante riguarda la percezione delle imprese relativamente al ruolo esercitato dai fattori normativi e fiscali sulle loro recenti dinamiche occupazionali, in particolare l'importanza dell'introduzione del nuovo contratto a tutele crescenti e degli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalla legge di stabilità 2015 (si veda il Riquadro "L'esonero contributivo nelle leggi di stabilità 2015 e 2016 e il contratto di lavoro a tutele crescenti").

Dall'esame dei risultati si conferma innanzitutto un andamento della domanda di lavoro nel 2015 disomogeneo tra le attività di manifattura e servizi. Nel settore manifatturiero, la percentuale complessiva di imprese che ha dichiarato di aver accresciuto il numero di occupati tra gennaio e novembre 2015 è stata pari al 28,7 per cento,³ maggiore di quella che ha ridotto la propria base occupazionale (22,5 per cento). Nei servizi avviene il contrario, e la quota di imprese che ha segnalato un aumento degli occupati (15,5 per cento) è notevolmente inferiore a quella che ha dichiarato di aver ridotto l'occupazione (27,1 per cento).

Per quanto riguarda le diverse forme contrattuali, nella manifattura prevale nettamente l'assunzione attraverso contratti a tempo indeterminato (Figura 3.1): la percentuale netta di unità produttive che ha dichiarato di aver accresciuto questa tipologia di contratto⁴ (+12,9 punti percentuali) è nettamente superiore a quella relativa al ricorso a contratti a tempo determinato (+0,9 punti percentuali). In particolare, la percentuale netta di imprese che hanno fatto ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato è maggiore

¹ Hanno contribuito al capitolo 3 Marco Fioramanti e Massimo Mancini.

² La rilevazione sui servizi include un campione di imprese dei servizi di mercato; sono invece escluse le imprese dei servizi finanziari e bancari e quelle afferenti al commercio. Il campo di osservazione delle due indagini si riferisce alle imprese con 5 e più addetti per la manifattura, a quelle con 3 e più addetti per i servizi.

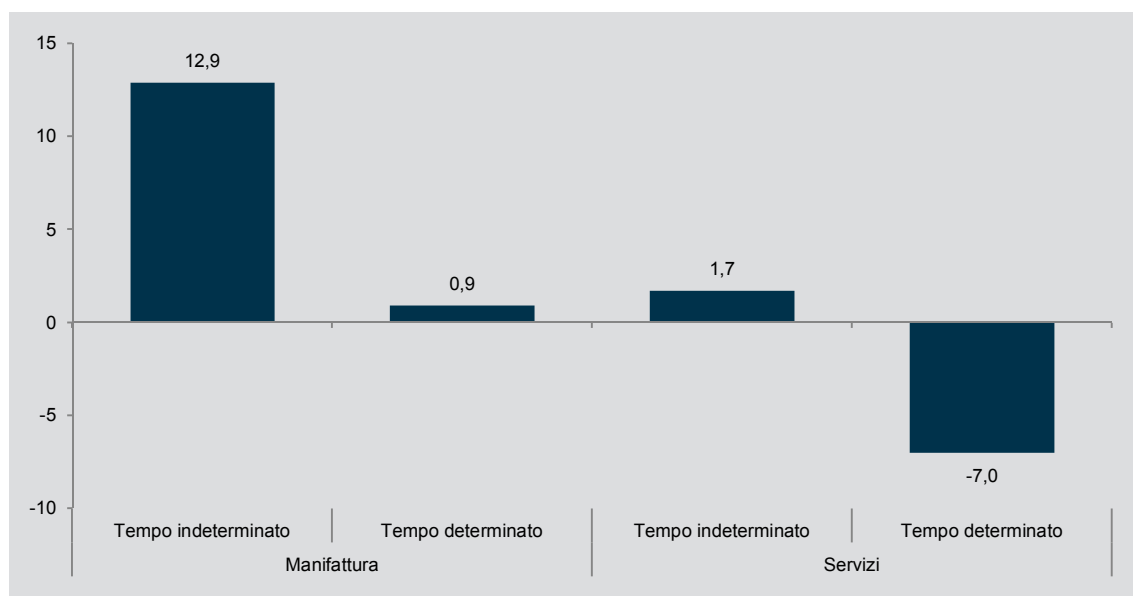
³ Si ricorda che l'indicazione relativa alla percentuale di imprese che ha dichiarato di aver aumentato (o diminuito) gli occupati nel periodo oggetto di indagine (gennaio-novembre 2015) è strettamente legata al grado di diffusione del fenomeno, e non fa riferimento all'entità della variazione del numero di occupati dell'impresa. In altri termini, un saldo positivo (negativo) in termini di imprese può sottendere una riduzione (crescita) complessiva del numero di occupati nel settore. Per occupati, inoltre, si intende qui l'insieme delle persone impiegate in un'impresa come lavoratori dipendenti, lavoratori indipendenti (personale che svolge la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione e la cui remunerazione abbia natura di reddito misto – capitale/lavoro) e personale esterno (somministrati/ex-interinali, collaboratori a progetto e prestatori d'opera occasionale).

⁴ La percentuale netta, per questo indicatore come per tutti quelli utilizzati nella presente sezione, è data dalla differenza tra la quota delle risposte che indicano un aumento e quella delle risposte che segnalano una riduzione.

nei comparti della chimica, della farmaceutica, e dei computer e prodotti di elettronica e ottica, mentre saldi negativi si riscontrano nei settori dei prodotti petroliferi e delle apparecchiature elettriche.

Nei servizi, al contrario, sebbene la percentuale netta di imprese che dichiarano un aumento del personale a tempo indeterminato sia moderatamente positiva (+1,7 punti percentuali, con saldi positivi soprattutto nei comparti di ICT e i servizi alle imprese) si osserva un ricorso sempre meno frequente ai contratti a termine, con una percentuale netta sensibilmente negativa (-7 punti percentuali).

Figura 3.1 - Imprese che hanno dichiarato una variazione del personale a tempo indeterminato e determinato, manifattura e servizi (percentuale netta, punti percentuali) (a)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

(a) La percentuale netta è pari alla differenza tra la quota delle risposte che indicano un aumento e quella delle risposte che segnalano una riduzione.

3.1 Il ruolo della nuova normativa e dell'esonero contributivo

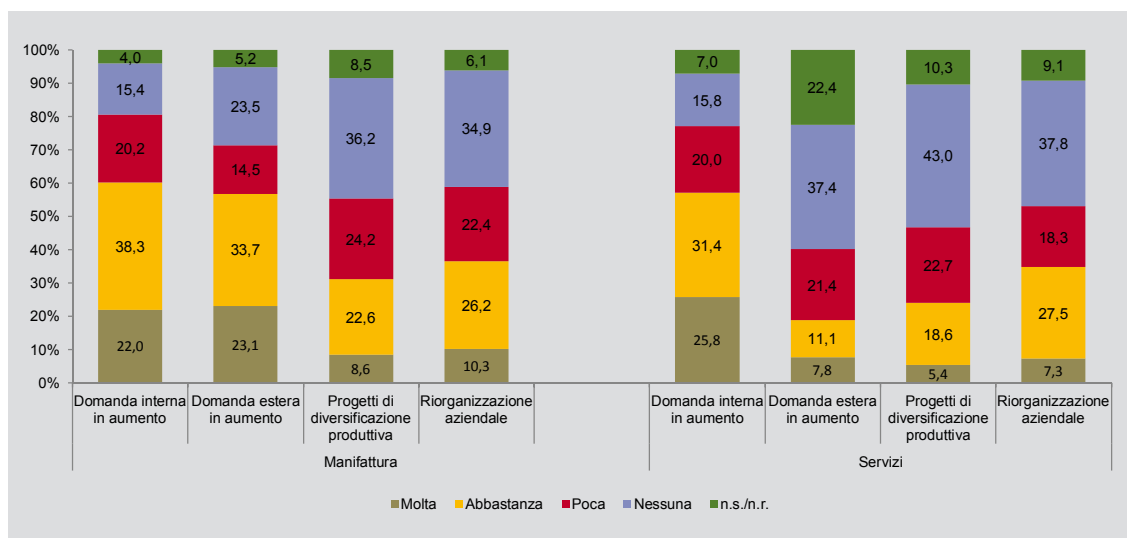
Alle imprese che hanno dichiarato di aver accresciuto il numero di occupati nel periodo oggetto di indagine (gennaio-novembre 2015), è stato inoltre richiesto un giudizio su quali siano stati gli elementi che hanno contribuito alla scelta di ricorrere a nuovo personale. Si sono considerati fattori di domanda (di provenienza interna e estera), fattori di natura aziendale (ristrutturazioni o progetti di riconversione produttiva), elementi di natura normativa e fiscale (ad es. gli esoneri contributivi e l'introduzione del nuovo contratto a tutele crescenti).⁵ Alle imprese è stato richiesto in che misura ciascuno di questi elementi sia stato ritenuto importante nella loro decisione (per nulla, poco, abbastanza oppure molto rilevante).

⁵ In particolare, alle imprese è stato chiesto di indicare esplicitamente l'importanza di tre provvedimenti normativi: l'agevolazione IRAP, la decontribuzione per assunzione a tempo indeterminato, la nuova normativa sui contratti a tutele crescenti. Per ciascuno di essi, le imprese sono state chiamate a indicarne il grado di importanza nella decisione di ricorrere a nuovo personale esterno. Il contenuto dei provvedimenti normativi è sintetizzato nel Riquadro "L'esonero contributivo nelle leggi di stabilità 2015 e 2016 e il contratto di lavoro a tutele crescenti".

Le risposte mostrano come in entrambi i comparti la crescita dei livelli di occupazione dell'impresa sia stata guidata prevalentemente dalla domanda (Figura 3.2). In particolare, nel settore manifatturiero, nella scelta di assumere hanno esercitato un ruolo importante sia la componente di domanda interna, sia quella estera, in misura pari rispettivamente al 60,3 per cento delle imprese nel caso della domanda interna e al 56,3 per cento nel caso della domanda estera.⁶ Nei servizi, invece, è risultata determinante prevalentemente la domanda interna (per oltre il 57 per cento delle unità) mentre, in linea con la limitata propensione all'internazionalizzazione delle attività del terziario, la domanda estera ha guidato le decisioni di assunzione per meno del 20 per cento delle imprese.⁷

L'influenza esercitata dai fattori di natura aziendale ai fini della crescita occupazionale dell'impresa nel corso del 2015 risulta in entrambi i comparti molto più limitata: circa il 60 per cento delle imprese manifatturiere e quasi due terzi di quelle dei servizi ritengono poco o per nulla rilevante l'importanza delle strategie di diversificazione produttiva. Nel caso delle esigenze di riorganizzazione aziendale la percentuale, leggermente inferiore, è comunque elevata (circa il 55 per cento in entrambi i settori).

Figura 3.2 - Importanza relativa dei fattori nella decisione di aumentare l'occupazione, manifattura e servizi - gennaio-novembre 2015 (percentuali di imprese)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

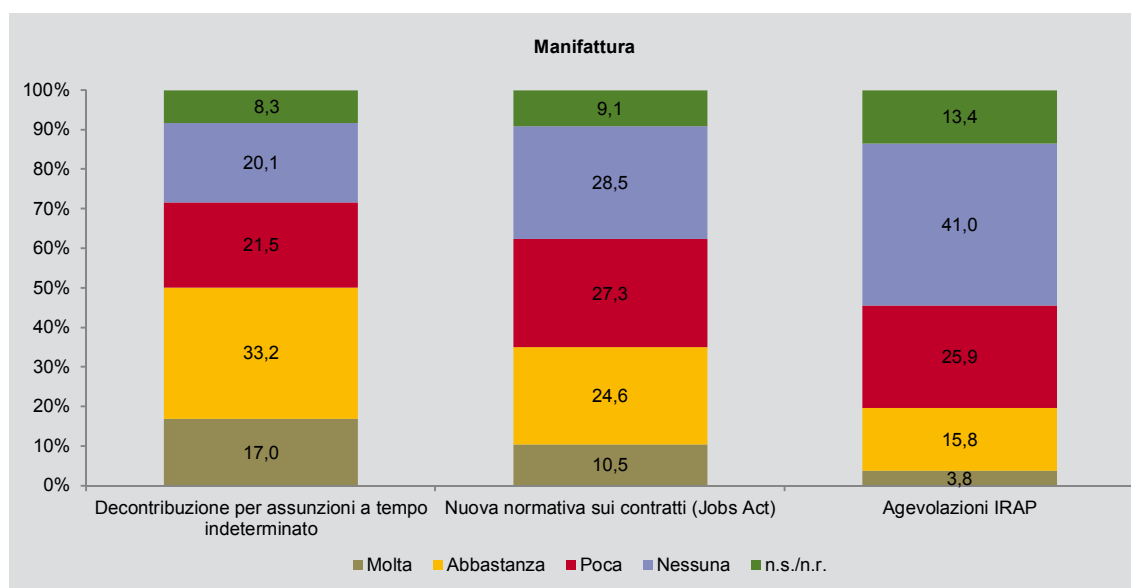
Un elemento di particolare interesse è relativo al giudizio delle imprese circa lo stimolo esercitato sulle strategie di assunzione dai recenti provvedimenti normativi. Per la metà delle imprese manifatturiere che hanno dichiarato un aumento netto di occupazione tra gennaio e novembre 2015, gli esoneri contributivi sembrano aver rappresentato l'elemento decisivo per l'aumento dello stock occupazionale.

- 6 Coerentemente con la correlazione evidenziata dalla letteratura economica tra la dimensione aziendale e il grado di internazionalizzazione dell'impresa, la domanda estera è stata indicata come influente soprattutto dalle grandi imprese (250 addetti e oltre), in misura doppia rispetto alle imprese di piccola dimensione (meno di 50 addetti).
- 7 Su tale risultato pesano gli indizi di elevata incertezza sul ruolo della domanda estera, che si riflettono anche in una percentuale relativamente elevata (oltre il 20 per cento) di imprese che dichiarano di non essere in grado di formulare un giudizio.

A differenza dell'esonero contributivo, il nuovo contratto a tutele crescenti introdotto con il Jobs Act sembra aver esercitato un ruolo meno rilevante, ma pur sempre positivo. Nel complesso, tra le imprese della manifattura che hanno incrementato il personale dipendente, il contratto a tutele crescenti è stato giudicato molto o abbastanza importante ai fini dell'assunzione di nuovo personale dal 35 per cento delle imprese (a fronte di un 55 per cento che la considera poco o per nulla rilevante; cfr. Figura 3.3a). Quanto ai comparti, hanno fatto ricorso a tale normativa soprattutto le aziende del settore dei mezzi di trasporto, mentre è stata ritenuta meno rilevante dalle imprese dei comparti della raffinazione petrolifera, della metallurgia e prodotti in metallo e del tessile, abbigliamento e pelli.

Con riferimento al terziario, il ruolo esercitato dagli esoneri contributivi sulle decisioni di nuove assunzioni appare invece più incisivo rispetto al settore manifatturiero (Figura 3.3b): la quota delle imprese che hanno ritenuto tale novità normativa "molto" o "abbastanza" rilevante è pari al 61 per cento, soprattutto nei settori della informazione e comunicazione e nel turismo.

Figura 3.3a - Il ruolo dei recenti provvedimenti di policy nella decisione di aumentare l'occupazione, manifattura - gennaio-novembre 2015 (percentuali di imprese)

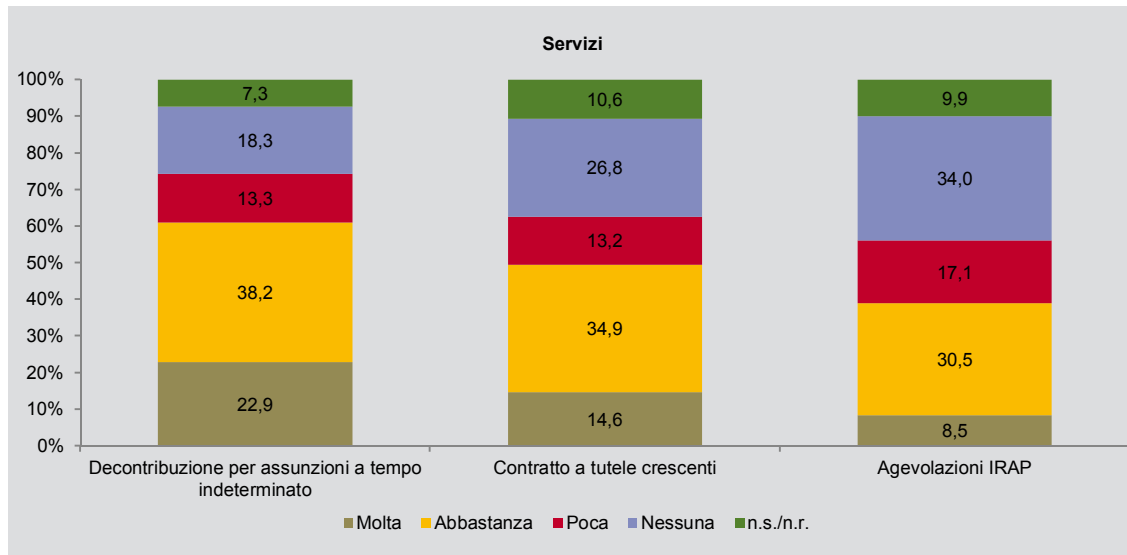


Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

Ai fini della crescita dimensionale dell'impresa, l'introduzione del contratto a tutele crescenti sembra aver avuto nei servizi un rilievo maggiore rispetto alla manifattura. La quota di chi ha giudicato la normativa molto o abbastanza rilevante nella decisione di assumere è stata pari al 49,5 per cento (soprattutto tra le aziende del settore informazione e comunicazione), contro il 40 per cento delle imprese che hanno dichiarato una scarsa o nulla rilevanza.

Allo scopo di approfondire l'efficacia delle novità normative di stimolo alla domanda di lavoro, ci si avvale di un'analisi econometrica che stima l'impatto dei diversi provvedimenti sulla probabilità delle imprese di aumentare l'occupazione a tempo indeterminato o a tempo determinato (per maggiori dettagli sulla metodologia di stima si veda la Nota metodologica "Valutazioni delle imprese, incentivi e assunzioni a tempo indeterminato: una analisi econometrica").

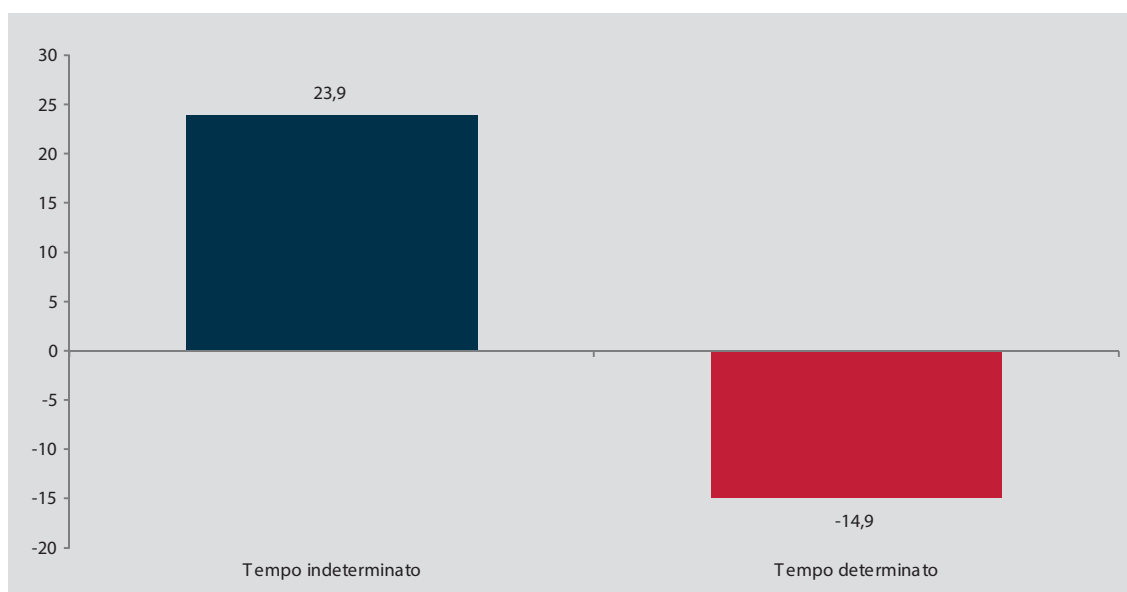
Figura 3.3b - Il ruolo dei recenti provvedimenti di policy nella decisione di aumentare l'occupazione, servizi - gennaio-novembre 2015 (percentuali di imprese)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

Tra le tre misure analizzate – decontribuzione, contratto a tutele crescenti e agevolazioni IRAP – solo in relazione alla prima si riscontra un effetto statisticamente significativo. In particolare, gli sgravi contributivi per le nuove assunzioni da parte degli imprenditori si associano a un aumento (in media) della probabilità di aumentare il personale a tempo indeterminato pari a 24 punti percentuali (Figura 3.4). Al contrario, tra le imprese che ritengono rilevante tale provvedimento, la probabilità di assumere occupati a tempo determinato si riduce di circa 15 punti percentuali. Ciò è compatibile con la possibilità che la decontribuzione abbia favorito un processo di sostituzione tra lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Figura 3.4 - Effetto della decontribuzione sulla probabilità di aumentare l'occupazione, per tipologia di contratto, gennaio-novembre 2015 (aumento/diminuzione della probabilità di aumentare l'occupazione; punti percentuali)



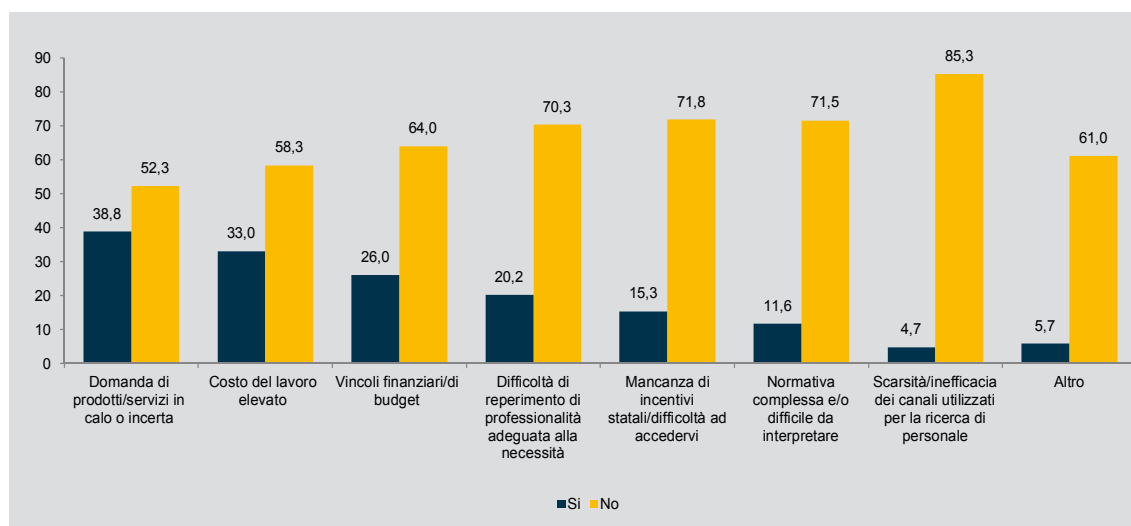
Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

3.2 I fattori che hanno ostacolato le assunzioni

Da ultimo, si è chiesto alle imprese quali siano stati i fattori che hanno ostacolato o impedito il reclutamento di nuovo personale, con particolare riferimento all'andamento della domanda, al costo del lavoro, all'esistenza di difficoltà nel reperire sul mercato risorse finanziarie e professionali, alla complessità della normativa sul lavoro e all'assenza di adeguati incentivi statali (o difficoltà ad accedervi).

Nel settore manifatturiero, le imprese non segnalano la presenza di significativi ostacoli all'aumento dell'occupazione aziendale nel corso del 2015 (Figura 3.5a): oltre la metà di esse specifica che nessuno dei fattori citati ha rappresentato un impedimento alle assunzioni (con quote che passano dal 52 per cento nel caso degli elementi legati alla domanda, a oltre l'85 per cento nel caso dell'efficacia dei canali di reclutamento). L'elemento indicato più frequentemente come ostacolo (da circa il 39 per cento delle imprese) è costituito dall'incertezza sulle prospettive di domanda, seguito dalla percezione di un costo del lavoro eccessivo (dal 33 per cento delle imprese del manifatturiere). Il ruolo ostativo di tale fattore sembra essere stato maggiormente percepito nel comparto del tessile, abbigliamento e pelli e in quello di legno carta e stampa). Infine, i vincoli finanziari o di budget sono stati segnalati come un ostacolo alle assunzioni dal 26 per cento delle imprese.

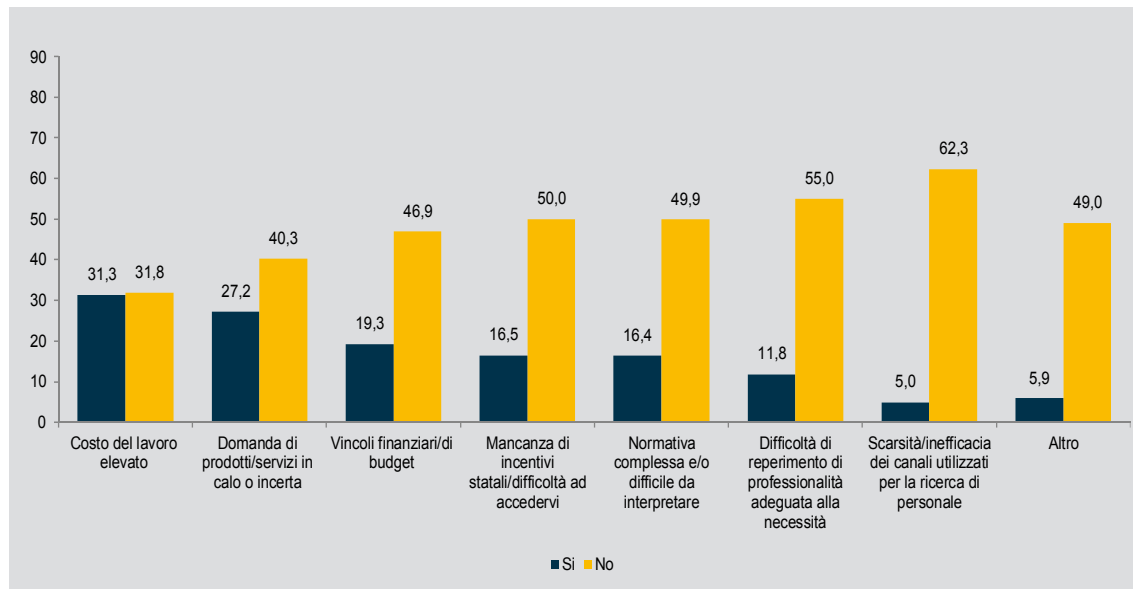
Figura 3.5a - Fattori che hanno ostacolato il ricorso a nuovo personale, manifattura - gennaio-novembre 2015 (percentuali di imprese)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

Diversamente dalla manifattura, nelle imprese dei servizi i risultati sono condizionati da un'elevata percentuale di unità che non esprime un giudizio (Figura 3.5b). Tra chi manifesta la propria valutazione, l'ostacolo più diffuso al reclutamento di nuovo personale è rappresentato dall'elevato costo del lavoro, che ha scoraggiato le assunzioni per il 31,3 per cento delle imprese, soprattutto nelle attività del turismo e nei servizi alle imprese. La domanda incerta o in calo è stata invece segnalata come elemento di freno alle assunzioni dal 27,2 per cento delle imprese del comparto, mentre i vincoli finanziari o di budget hanno inciso per il 19,3 per cento.

Figura 3.5b - Fattori che hanno ostacolato il ricorso a nuovo personale, servizi - gennaio-novembre 2015 (percentuali di imprese)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

L'esonero contributivo nelle leggi di stabilità 2015 e 2016 e il contratto di lavoro a tutele crescenti

La Legge n. 190 del 23/12/2014 (c.d. Legge di Stabilità 2015) ha introdotto uno sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015; con la Legge di Stabilità 2016 tale sgravio è stato prorogato, in misura ridotta, anche per le assunzioni effettuate nel 2016. L'agevolazione spetta a tutti i datori di lavoro privati che abbiano assunto con contratti di lavoro a tempo indeterminato (a partire dalla data di assunzione). Per le assunzioni effettuate nel 2015, il provvedimento consiste nell'esenzione dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fino a un massimo di 8.060 euro annui per una durata di trentasei mesi. La proroga introdotta con l'ultima Legge di Stabilità prevede che, per le assunzioni effettuate dal primo gennaio al 31 dicembre 2016, lo sconto contributivo sia pari al 40 per cento, fino ad un massimo di esonero pari a 3.250 euro per un periodo massimo di ventiquattro mesi. Per il resto, il "bonus" assunzioni prevede i medesimi meccanismi introdotti nel 2015. L'esonero contributivo spetta a condizione che nei sei mesi precedenti l'assunzione il lavoratore non sia stato occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro. I benefici sono riconosciuti anche in presenza di una conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine.

A decorrere dal 7 marzo 2015, ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si applica inoltre la nuova disciplina del "Contratto a tutele crescenti" (D.Lgs. n. 23/15) con cui si è introdotta una nuova regolamentazione dei licenziamenti individuali e collettivi (per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto restano valide le norme precedenti). I presupposti affinché un provvedimento di licenziamento risulti legittimo rimangono quelli della giusta causa (un motivo che non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro) o del giustificato motivo, ovvero un notevole inadempimento del lavoratore (giustificato motivo soggettivo) o ragioni inerenti l'attività produttiva (giustificato motivo oggettivo). A mutare sono le conseguenze del licenziamento nel caso in cui questo venga dichiarato illegittimo dal giudice. La normativa prevede, infatti, che la reintegrazione nel posto di lavoro (c.d. tutela reale, l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di riammettere il dipendente nel medesimo posto che occupava prima del licenziamento) sia prevista solo in casi molto limitati e ben definiti (es. nel caso di licenziamenti discriminatori). In tutti gli altri casi in cui venga accertato in sede giudiziale che non ricorrono gli estremi del licenziamento (per giusta causa o giustificato motivo), è prevista una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio (seniority) e sottratta alla discrezionalità del giudice. La tutela risarcitoria è pari a due mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mesi.