

Verso un nuovo mercato del Lavoro?

Approfondimento sull'impatto della nuova legislazione sul contratto a tempo indeterminato



**LAVORO E
COMPETENZE**

Luglio 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 luglio 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 maggio 2015). Il trattamento dei dati è stato curato da CRISP - Università degli Studi di Milano-Bicocca;
- dalla *Rilevazione sulle forze di lavoro di ISTAT* per quanto riguarda l'occupazione e la disoccupazione.

Si autorizza la riproduzione con citazione della fonte.

Novità introdotte con la legge di stabilità 2015 ed il Jobs Act

Le novità introdotte nel mercato del lavoro italiano hanno riguardato innanzitutto, dal punto di vista fiscale, la previsione dell'esonero contributivo per tutti i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato attivati per il 2015 e, dal punto di vista normativo, l'introduzione della nuova tipologia di contratto a tutele crescenti, la riforma degli ammortizzatori sociali, il riordino della disciplina dei contratti e della conciliazione vita-lavoro.

Con riferimento alla prima parte dell'anno - a cui si riferiscono i dati analizzati nel paragrafo successivo provenienti dalle comunicazioni obbligatorie e dalla rilevazione continua delle forze di lavoro - si tratta, in particolare, della legge di stabilità 2015, che ha previsto un incentivo (fino ad un massimo di 8.040 euro per tre anni¹) per le assunzioni a tempo indeterminato attivate a partire dal 1° gennaio 2015 e fino alla fine dell'anno, e del *decreto legislativo 23/2015* adottato nell'ambito del *Jobs Act*, che ha introdotto la regolazione 'a tutele crescenti' per i nuovi contratti a tempo indeterminato - con significative modifiche soprattutto sulla regolamentazione dei licenziamenti - attivati a partire dalla sua entrata in vigore (7 marzo 2015).

Il *Jobs Act*, approvato alla fine del dicembre 2014 con *Legge Delega 183/2014*, prevede l'attuazione attraverso otto decreti legislativi. Al momento della scrittura del presente rapporto, sono quattro i decreti già entrati in vigore², che si riferiscono rispettivamente a:

- introduzione del **contratto a tutele crescenti** (*Dlgs 23/2015*, entrato in vigore il 7 marzo 2015), 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 collettivi³;
- **riforma degli ammortizzatori sociali** in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati (*Dlgs 22/2015*, entrato in vigore il 7 marzo 2015), con l'introduzione di alcuni

¹ Come indicato nella circolare 17/2015 dell'INPS, avente per oggetto "Esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190" si specifica che:

- la misura dell'esonero è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a euro 8.060,00 su base annua;
- il beneficio riguarda le nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015;
- la sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.

² Gli altri quattro decreti, esaminati in via preliminare dal Consiglio dei Ministri dell'11 Giugno 2015, dovranno essere adottati ufficialmente nei prossimi mesi. Si riferiscono a: cassa integrazione, politiche attive, semplificazione degli adempimenti connessi al rapporto di lavoro e attività ispettive.

³ 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

nuovi strumenti: la *Naspi*, nuova assicurazione sociale per l'impiego⁴; 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;

- **riordino dei contratti** (*Dlgs 81/2015*, entrato in vigore il 25 giugno 2015), che prevede in particolare: la soppressione a partire dal 1° gennaio 2016 delle *collaborazioni coordinate* (anche a progetto), salvo alcuni specifici casi che vengono ricondotti al lavoro subordinato⁵, dell'*associazione in partecipazione* e del *job sharing*; 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); altre modifiche minori relativamente al *lavoro accessorio* (voucher) ed al *part-time*;
- **misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro** (*Dlgs 80/2015*, entrato in vigore il 25 giugno 2015), 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.

⁴ La *Naspi* 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

⁵ 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

I dati del I° trimestre 2015

Al fine di poter interpretare correttamente i dati derivanti dalle comunicazioni obbligatorie è necessario tenere conto di alcune precauzioni specifiche per quanto riguarda questo primo trimestre del 2015 ed alcune altre che varranno anche per i prossimi trimestri. Tra le prime, dobbiamo tenere conto della **tempistica di entrata in vigore** delle varie parti della riforma, soprattutto quella relativa alla nuova regolamentazione dei contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, che ha operato effettivamente solo a partire dal 7 marzo, quindi solo su tre quarti del mese di marzo.

Più in generale, per valutare l'effetto delle riforme sul mercato del lavoro bisognerà **monitorare la dinamica dei nuovi contratti a tempo indeterminato**, anche in rapporto a tutte le altre tipologie di contratti. Se la riforma del lavoro produrrà gli effetti sperati, infatti, nel corso dei prossimi mesi del 2015 dovrebbe prodursi un aumento del numero di contratti a tempo indeterminato (negli ultimi anni si è osservata una loro riduzione) e, parallelamente, una riduzione del numero complessivo dei contratti di lavoro attivati. Come abbiamo visto, ogni anno in Emilia-Romagna vengono attivati circa 1 milione di contratti, la maggioranza dei quali sono a termine, magari attivati nel corso dell'anno varie volte per il medesimo lavoratore. In futuro, se la posizione lavorativa finora coperta con contratti a termine verrà occupata da una sola persona assunta con contratto a tempo indeterminato, si dovrà rilevare un progressivo calo del numero degli avviamenti totali. Allo stesso modo, nel corso del 2015 **dovrebbero crescere anche le trasformazioni di contratti a termine in nuovi contratti a tempo indeterminato**, innanzitutto come effetto della decontribuzione prevista dalla Legge di stabilità per un periodo massimo di tre anni. Dal punto di vista giuslavoristico, infine, il successo del nuovo contratto a tutele crescenti dovrebbe potersi misurare anche attraverso una **riduzione del contenzioso legale sulle cause di lavoro**⁶.

Alcune incognite sulle aspettative del legislatore, che dovranno essere monitorate e valutate nei prossimi mesi, sono legate, da una parte, alla effettiva convivenza e coerenza tra contratto a tutele crescenti e contratti a tempo determinato (reso più flessibile con il cosiddetto *decreto Poletti* del 2014⁷) con un conseguente rischio potenziale di spiazzamento sul nuovo contratto da parte di quest'ultimo, e dall'altra, sulla tenuta nel breve periodo dell'*appeal* di un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti anche senza esonero contributivo⁸.

Tenendo conto delle considerazioni appena illustrate, sebbene i dati del primo trimestre siano da considerarsi ancora parziali, possiamo rilevare che anche in Emilia-Romagna – come evidenziato a livello nazionale dai dati tratti dalle Comunicazioni Obbligatorie pubblicati nei mesi scorsi dal Ministero del Lavoro

⁶ Da valutare inoltre gli effetti sul passaggio dai co.co.co ai contratti di lavoro subordinato, per i quali secondo alcuni giuslavoristi potrebbero aumentare le liti, e sulla mobilità dei lavoratori con contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del *Jobs Act*, per i quali secondo alcuni potrebbe diminuire, come effetto del permanere della tutela dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

⁷ Si tratta del decreto-legge 34/2014 recante "*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*", convertito con modificazioni dalla legge 78/2014, che ha introdotto alcune significative modifiche nella disciplina dei contratti a tempo determinato, per i quali si prevede 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. Viene stabilito un limite per il ricorso a questa tipologia contrattuale all'interno di ciascuna impresa (20% dei contratti a tempo indeterminato). In caso di superamento di tale limite è prevista una sanzione di tipo amministrativo.

⁸ L'esonero contributivo per tre anni al massimo è previsto, allo stato attuale, solo per i nuovi contratti a tempo indeterminato attivati nel corso del 2015. Nella Relazione annuale del Presidente dell'INPS dell'8 luglio 2015 si stima "che la perdita di gettito a regime di una decontribuzione triennale valida solo a partire dal 2015 sia di circa 5 miliardi. Se la decontribuzione dovesse poi continuare anche per tutto il 2016, al tasso attuale di assunzione e di utilizzo degli incentivi, il costo salirebbe a 10 miliardi su base annua".

- sia positiva la **dinamica relativa agli avviamenti di nuovi contratti a tempo indeterminato e delle trasformazioni di contratti a termine in nuovi tempi indeterminati.**

Tra gennaio e marzo 2015 gli avviamenti a tempo indeterminato sono stati 48.061, in crescita di 5.411 unità (pari al 12,7%) rispetto al primo trimestre del 2014. Le trasformazioni di contratti a tempo determinato e di apprendistato in contratti a tempo indeterminato⁹ sono state 11.776, in crescita di 304 unità (pari al 2,6%). Come abbiamo già osservato nel paragrafo precedente, la combinazione di questi dati con il numero di cessazioni di contratti esistenti (38.562, in crescita del 7,9% su base tendenziale) ha determinato un saldo trimestrale pari a 24.962 posizioni di lavoro a tempo indeterminato, 9.402 in più rispetto al primo trimestre 2014. In termini di numero di persone, considerando che alcune persone possono essere titolari di più contratti (ad es. due part-time), i nuovi lavoratori a tempo indeterminato attivati o trasformati nel corso del primo trimestre risultano essere poco più di 59 mila, di cui 55,8 mila ancora aperti alla fine del trimestre.

I circa 48 mila avviamenti a tempo indeterminato del primo trimestre si concentrano per il 44% negli *altri servizi*, il 27% nell'*industria in senso stretto*, il 17,6% nel *commercio e turismo*, il 9,6% nelle *costruzioni*. La parte restante è distribuita tra il *settore agricolo* e *l'istruzione*. Mentre negli *altri servizi* si rileva una riduzione degli avviamenti su base tendenziale, tutti gli altri settori sono in espansione. Si evidenzia in particolare la performance nel *commercio e turismo*, dove gli avviamenti crescono di quasi 4 mila unità (pari al 59,2%), *l'industria in senso stretto* (con 2,1 mila avviamenti in più del primo trimestre 2014, pari al 21,2%) e le *costruzioni* (1.366 avviamenti in più, pari al 46,9%).

Rispetto al *genere del lavoratore*, tra gli avviamenti a tempo indeterminato di questo primo trimestre si osserva un forte sbilanciamento in favore dei lavoratori maschi (quasi il 61% del totale degli avviamenti del trimestre), che appare ancora più evidente se si fa un confronto con il primo trimestre 2014 (tra gli uomini la variazione positiva degli avviamenti è stata pari al 22,3%, mentre tra le donne solo dello 0,5%)¹⁰.

Figura 1 – Numero di avviamenti a tempo indeterminato e trasformazioni in tempi indeterminati (1° trimestre di ciascun anno)

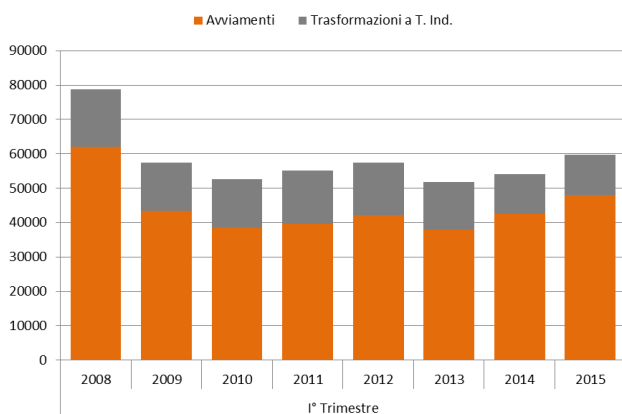
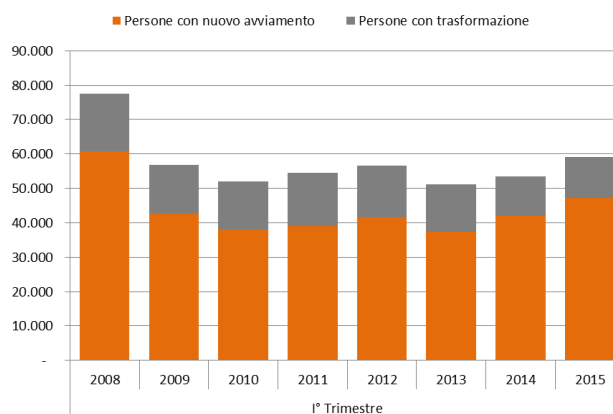


Figura 2 – Numero di lavoratori con un avviamento a tempo indeterminato o una trasformazione a t. ind nel 1° trimestre di ciascun anno



⁹ Nel caso dei contratti di apprendistato non si tratta di vere e proprie trasformazioni, dal momento che una volta conclusosi il periodo di formazione si ha una prosecuzione del medesimo contratto in forma di tempo indeterminato.

¹⁰ L'esonero contributivo per tre anni al massimo è previsto, allo stato attuale, solo per i nuovi contratti a tempo indeterminato attivati nel corso del 2015. Nella Relazione annuale del Presidente dell'INPS dell'8 luglio 2015 si stima "che la perdita di gettito a regime di una decontribuzione triennale valida solo a partire dal 2015 sia di circa 5 miliardi. Se la decontribuzione dovesse poi continuare anche per tutto il 2016, al tasso attuale di assunzione e di utilizzo degli incentivi, il costo salirebbe a 10 miliardi su base annua".

Figura 3 - Variazione tendenziale (trimestre su trimestre anno precedente) di avviamenti, cessazioni e trasformazioni di lavoro a tempo indeterminato

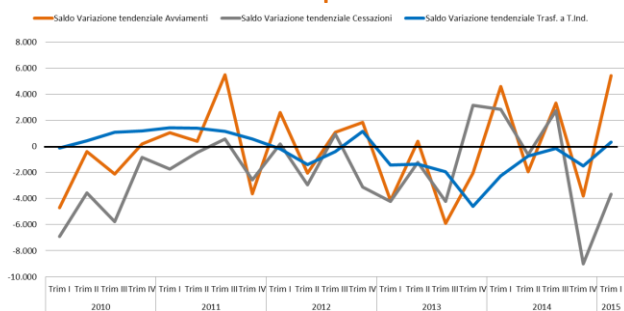
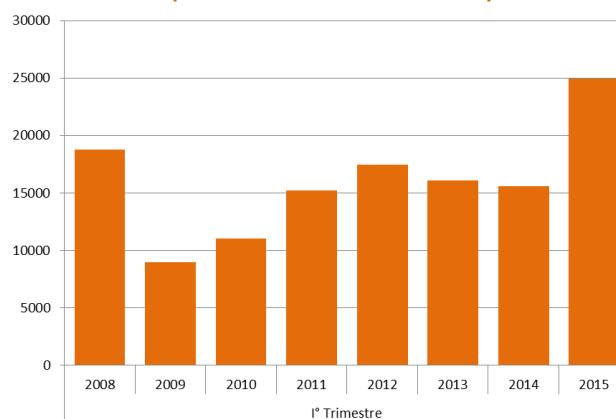


Figura 4 - Saldo delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato (1° trimestre di ciascun anno)



Osservando invece la *classe di età dei lavoratori* titolari degli avviamenti del trimestre, si evidenzia come l'aumento maggiore di avviamenti a tempo indeterminato su base tendenziale interessi gli *under 30* (che rappresentano il 19,7% degli avviamenti del trimestre), con oltre 2.660 avviamenti in più rispetto al primo trimestre 2014 (pari al 37%), a fronte dei 2.460 avviamenti in più tra i 30-54enni (7,7%).

Come abbiamo già evidenziato all'inizio del paragrafo, la prima novità introdotta all'inizio del 2015 ha riguardato l'introduzione di un incentivo fino ad un massimo di 8.040 euro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato attivate a partire dal 1° gennaio 2015. Più precisamente, come indicato nella circolare INPS 17/2015, l'esonero contributivo spetta per tutti i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, ad eccezione dei contratti di apprendistato e lavoro domestico. Inoltre sono esclusi dall'incentivo i lavoratori che nei sei mesi precedenti la nuova assunzione siano stati titolari di un precedente contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, presso qualsiasi datore di lavoro¹¹.

Per conoscere la consistenza e le caratteristiche della platea di soggetti interessati da questo primo provvedimento è utile disaggregare i lavoratori titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato sulla base di alcune tipologie (vengono presi in considerazione solamente i 55,8 mila lavoratori con contratto a tempo indeterminato ancora aperto alla fine di marzo 2015). Al massimo 37 mila di questi lavoratori, pari al 66% del totale, sono teoricamente eligibili per l'accesso dell'esonero contributivo¹².

Sono 6,8 mila circa (pari al 12,1% del totale) i lavoratori al loro primo ingresso nel mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna (di cui poco più di 350 provenienti da una precedente *work experience*).

Il restante 88% circa dei nuovi lavoratori a tempo indeterminato provengono da un precedente rapporto di lavoro. Circa 31,5 mila lavoratori, pari al 56% del totale, hanno avuto un precedente contratto di lavoro cessato nel corso dei sei mesi prima del nuovo avviamento a tempo indeterminato. Sulla base di quanto indicato dalla circolare 17/2015 dell'INPS, i circa 17 mila lavoratori (30,2% del totale) con un precedente contratto a tempo indeterminato o di apprendistato cessato nei 180 giorni precedenti sarebbero esclusi

¹¹ 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".

¹² Il numero effettivamente eligibile di lavoratori è inferiore, in quanto una quota di lavoratori rientra nell'ambito della Pubblica Amministrazione (esclusa dalla decontribuzione), altri potrebbero rientrare nella tipologia descritta nella nota precedente, oppure rientrare nel gruppo di "nuovi ingressi nel mercato del lavoro regionale", ma - avendo precedenti contratti di lavoro conclusi fuori regione - non essere eligibili.

dall'esonero contributivo. Rientrerebbero nel campo di applicazione della legge di stabilità gli altri 14,6 mila lavoratori (26,3%) titolari di un precedente contratto di altro tipo cessato nei sei mesi prima. Altri 5,7 mila lavoratori (10,3%), anch'essi teoricamente ammessi all'incentivo, si caratterizzano per aver avuto un precedente contratto di lavoro cessato da oltre sei mesi.

Sono 9,6 mila (20,9%) i lavoratori titolari di una trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato avvenuta nel corso del trimestre, mentre la quota restante è rappresentata da 2 mila lavoratori provenienti da un contratto di apprendistato.

Tabella 1 – Lavoratori con contratto a tempo indeterminato attivato nel I° trimestre 2015 (ancora attivo alla fine di marzo) per tipologia del percorso di provenienza

Tipologia del percorso di provenienza del lavoratore	Numero di lavoratori	% su totale
1. Nuovi ingressi nel mercato del lavoro regionale senza contratto di lavoro antecedente	6.819	12,1%
<i>di cui con una esperienza di tirocinio antecedente</i>	354	0,6%
2. Lavoratori con contratto di lavoro cessato entro i sei mesi	31.531	56,5%
<i>di cui con contratto indeterminato e apprendistato</i>	16.858	30,2%
<i>di cui con altre tipologie di contratto</i>	14.673	26,3%
3. Lavoratori con contratto di lavoro cessato da oltre sei mesi	5.729	10,3%
<i>di cui con contratto indeterminato o apprendistato</i>	2.644	4,7%
<i>di cui con altre tipologie di contratto</i>	3.085	5,5%
4. Lavoratori con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato nel corso del trimestre	9.659	17,3%
5. Lavoratori con contratto di apprendistato oltre il periodo formativo	2.092	3,7%
Numero totale di lavoratori con contratto a tempo indeterminato attivato o trasformato nel I trimestre 2015	55.830	100%

Dal momento che le due novità legislative di inizio 2015 sono entrate in vigore in tempi diversi (esonero contributivo il 1° gennaio e contratto a tutele crescenti il 7 marzo), può essere utile osservare i flussi mensili del primo trimestre. E' realistico affermare, infatti, che legge di stabilità possa aver influenzato la domanda di lavoro indipendentemente dal *Jobs Act*. Come abbiamo rilevato nel precedente report trimestrale, inoltre, nel dispiegamento degli effetti di queste modifiche sul comportamento dei datori di lavoro può aver giocato un ruolo il 'fattore attesa dei nuovi provvedimenti'.

Analizzando i dati del quarto trimestre del 2014 avevamo osservato, ad esempio, un rallentamento rispetto ai trimestri precedenti nell'attivazione di nuovi contratti a tempo indeterminato, realisticamente causata in parte dall'attesa di molte imprese per l'annunciata riduzione del prelievo fiscale e della fiscalizzazione totale dei contributi. Allo stesso modo, è probabile che in questi primi mesi del 2015, una parte delle imprese regionali abbia deciso di rimandare le nuove assunzioni in attesa dell'entrata in vigore del decreto sul contratto a tutele crescenti.

La variazione negativa del numero degli avviamenti e delle trasformazioni riguardanti il tempo indeterminato rilevate a gennaio e la crescita del bimestre successivo sembrerebbero confermare questa tesi. Gli avviamenti di gennaio 2015 sono stati inferiori dell'11,4% di quelli registrati nello stesso mese del 2014, mentre le trasformazioni sono calate del 25,7%. Nel mese di febbraio i flussi si invertono: gli avviamenti aumentano del 34,7% su base tendenziale, le trasformazioni del 9,7%. Ancora migliore la dinamica del mese di marzo, durante il quale gli avviamenti a tempo indeterminato – sebbene inferiori in valore assoluto a quelli di gennaio – sono cresciuti del 53,5% su base tendenziale, più di quanto rilevato a livello nazionale con i dati pubblicati dal Ministero del Lavoro (49,5%). Anche le trasformazioni hanno fatto segnare una variazione consistente (48,3%), in questo caso inferiore al dato nazionale (81%).

Tabella 2 - Lavoro a tempo indeterminato: dinamica degli avviamenti, trasformazioni, cessazioni e saldo delle posizioni lavorative per mese – Il trim. 2014 e 2015

	Avviamenti				Trasformazioni a tempo indeterminato		
	2014	2015	Var. % tend		2014	2015	Var. % tend
Gennaio	24.122	21.370	-11,4%	Gennaio	5.684	4.226	-25,7%
Febbraio	9.318	12.552	34,7%	Febbraio	2.679	2.940	9,7%
Marzo	9.210	14.139	53,5%	Marzo	3.109	4.610	48,3%
I trim.	42.650	48.061	12,7%	I trim.	11.472	11.776	2,6%

	Cessazioni				Saldo ¹³		
	2014	2015	Var. % tend		2014	2015	Var. % tend
Gennaio	13.386	12.133	-9,4%	Gennaio	16.420	13.463	-18,0%
Febbraio	11.014	10.542	-4,3%	Febbraio	983	4.950	403,6%
Marzo	14.162	12.200	-13,9%	Marzo	- 1.843	6.549	-455,3%
I trim.	38.562	34.875	-9,6%	I trim.	15.560	24.962	60,4%

Questi dati, che come è stato già evidenziato, devono essere considerati parziali e non consentono ancora di poter determinare se questi primi segnali di movimento del mercato del lavoro regionale siano direttamente collegati con le modifiche introdotte dalla legge di stabilità o dal *Jobs Act*.

I quasi sei mila nuovi avviamenti a tempo indeterminato, inoltre, devono essere valutati avendo ben presente che, in questi stessi mesi, l'intervento della Cassa integrazione si sta riducendo drasticamente (le ore autorizzate di CIG nel primo trimestre 2015 sono calate del 56,6% rispetto al primo trimestre 2014¹⁴) e che, in questa fase di ripresa economica, il sistema produttivo sta probabilmente riassorbendo progressivamente tutta la forza lavoro che negli anni di crisi aveva avuto accesso agli ammortizzatori sociali¹⁵. A conferma di ciò, nel corso del primo trimestre 2015 si è rilevato un **calo generalizzato del ricorso agli ammortizzatori sociali**, con una variazione negativa del 56,6% nell'ammontare di ore autorizzate di CIG rispetto al primo trimestre 2014 e il numero di inserimenti nelle liste di mobilità più basso dal 2008 (relativamente allo stesso periodo dell'anno).

Sarà opportuno verificare se la tendenza rilevata nel mese di marzo proseguirà nei prossimi trimestri e se la dinamica positiva di assunzioni a tempo indeterminato verrà confermata anche dalla variazione dello stock degli occupati e dei disoccupati, attraverso l'indagine sulle forze di lavoro condotta dall'ISTAT.

Come evidenziato nel report su *'L'occupazione in Emilia-Romagna nel 1° trimestre 2015'*, la rilevazione sulle forze di lavoro ha evidenziato il **consolidamento dei segnali di miglioramento** del mercato del lavoro a tutti i livelli territoriali.

In Emilia-Romagna **aumentano gli occupati** per il secondo trimestre consecutivo su base tendenziale, circa 20 mila in più rispetto al primo trimestre 2014 (+1,1%), un dato superiore in termini percentuali sia a quello nazionale (+0,6%), che del Nord est (+0,1%). L'incremento risulta perfettamente equi-distribuito tra lavoratori e lavoratrici.

Per il quarto trimestre consecutivo diminuiscono su base tendenziale **le persone in cerca di lavoro**: 14 mila disoccupati in meno nel primo trimestre 2015 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-7,1%). Ancora più ampia la riduzione nel Nord est (-8,3%), mentre l'Italia registra una diminuzione (-4,2%), per la

¹³ Per il tempo indeterminato, il saldo delle posizioni lavorative è uguale a $A_{ti} + T_{td} + T_a - C_{ti}$.

¹⁴ Regione Emilia-Romagna, ERVET Spa, *Il mercato del lavoro nel 1° trimestre 2015. Analisi dei dati sulle forze di lavoro in Emilia-Romagna*, Bologna, giugno 2015.

¹⁵ 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.

prima volta dall'inizio del 2011. Il tasso di disoccupazione regionale scende all' 8,9% (dal 9,6% del primo trimestre 2014).

In Emilia-Romagna (e in misura inferiore nel Nord Est) il calo della disoccupazione interessa il genere maschile e può verosimilmente essere messo in relazione con la ripresa del settore manifatturiero.

Tra i settori, l'occupazione è aumentata nell'*industria in senso stretto* per il terzo trimestre consecutivo su base tendenziale (13 mila occupati in più (+4,7%) rispetto al primo trimestre 2014) mentre continua ad aggravarsi la situazione del settore delle Costruzioni. In questo settore il numero degli occupati in regione scende per la prima volta dallo scoppio della crisi economica sotto la soglia delle 100 mila unità, segnando un calo dell' 11,3% sul primo trimestre 2014.

Non appena saranno a disposizione dati più completi, anche sull'anagrafica delle imprese, sarà interessante estendere l'osservazione dei **flussi degli avviamenti e delle trasformazioni caratterizzandoli sulla base della dimensione aziendale del datore di lavoro**. La nuova regolamentazione del contratto a tutele crescenti, infatti, ha introdotto le modifiche più significative soprattutto sulla disciplina dei licenziamenti nelle imprese con più di 15 dipendenti. Sarà interessante verificare eventuali differenze nei flussi di assunzioni tra queste imprese e quelle al di sotto della soglia dimensionale di 16 dipendenti, per le quali la disciplina dei licenziamenti è rimasta invece quasi invariata; come anche l'eventuale scomparsa dell'effetto di inibizione prodotto dal vecchio art. 18 dello Statuto dei Lavoratori sul superamento di tale soglia nelle imprese più piccole.