

*3. Livelli e probabilità di transizione del mercato del lavoro: alcune evidenze degli effetti del JOBS ACT sull'occupazione in Italia*  
di Caterina Marini\* e Vittorio Nicolardi\*

**1. Premessa**

La crisi economica mondiale, iniziata nell'estate del 2007 negli USA a seguito della crisi dei *sub-prime*, ha inciso profondamente sui livelli e sulle variazioni delle principali variabili macroeconomiche, con pesanti ripercussioni anche sociali laddove ha riguardato significativamente la condizione professionale degli individui. Infatti, le conseguenze sui livelli di occupazione e disoccupazione sono state profonde e marcate principalmente in quei Paesi, e tra questi anche l'Italia, strutturalmente più deboli, al punto da richiedere ai singoli governi interventi economico-finanziari e riforme di natura giuslavoristica per sostenere la competitività e produttività dell'impresa da un lato, e l'occupazione dall'altro.

A tal proposito, i dati ufficiali riguardanti l'Italia disegnano per gli anni 2008-2013 un quadro del fenomeno occupazione estremamente critico: la perdita di circa 900 mila posti di lavoro; l'aumento di circa 1,4 milioni di disoccupati, di cui poco meno della metà solo nel 2012 (630 mila, circa); l'aumento del 14,5% della disoccupazione giovanile (+476 mila individui) di qualunque età e titolo di studio che ha contribuito significativamente all'incremento dell'80% circa del tasso di disoccupazione totale che passa dal 6,7% nel 2008 al 12,1% nel 2013. Pertanto, a fronte di una stagnazione dell'economia italiana prolungata e di un quadro occupazionale sì drammatico, durante gli anni della crisi numerosi sono stati gli interventi di politica economica, molti dei quali indirizzati al mercato del lavoro, emanati al fine di sostenere il rilancio del sistema produttivo dell'impresa italiana e bloccare o, almeno, rallentare quella che a tutti gli effetti si presenta come un'emorragia di posti di lavoro.

Il presente lavoro analizza l'evoluzione del fenomeno occupazione in Italia proprio a partire dalle riforme dell'ordinamento giuridico di riferimento del

\* Dipartimento di Economia e Finanza, Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

mercato del lavoro emanate dal governo italiano a partire dal 2014 e dalla contemporanea politica economico-finanziaria a sostegno del nuovo quadro normativo, non ignorando però quello che era il quadro normativo di riferimento vigente sino al 2013, anch'esso profondamente modificatosi sin dal 2001 in ottemperanza alle disposizioni del Consiglio dell'Unione Europea relative all'accordo quadro sul lavoro a termine.

La decisione di focalizzare l'analisi a partire dal 2014 utilizzando una serie di dati temporali non molto lunga (l'ultimo dato disponibile è riferito al III trimestre 2017) si basa essenzialmente sulla necessità di comprendere gli effetti immediati e prolungati nel medio e breve periodo di un complicato intreccio di interventi governativi che per alcuni aspetti introducono novità, per altri semplificazioni del mercato del lavoro e innovano profondamente alcuni istituti del diritto del lavoro sia sul fronte dell'attenuazione delle tutele in uscita per i neoassunti con il nuovo contratto a tempo indeterminato, sia sul versante della cosiddetta flessibilità in entrata.

La principale complessità, del resto non unica, dell'analisi è dovuta alla concentrazione in un periodo di tempo della lunghezza di 12 mesi a cavallo fra i due anni economico-finanziari 2014 e 2015 della quasi totalità degli interventi, che non rende agevole la comprensione delle dinamiche dell'occupazione in relazione alle scelte effettuate dalle imprese in base a questi ultimi. Indubbiamente, il livello di occupazione è significativamente aumentato a partire dal 2015, ma è tuttora vivo il dibattito sia a livello politico, sia a livello accademico, sull'effettiva relazione causale esistente tra il miglioramento della dinamica del mercato del lavoro e gli interventi legislativi emanati. In particolare, acceso è il dibattito sull'effettiva creazione di nuovi posti di lavoro a tempo indeterminato, o se piuttosto trattasi di stabilizzazioni di lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato. Non numerosi sono gli studi condotti al fine di disegnare il quadro della situazione e attribuire la dinamica dell'occupazione ad un provvedimento di natura incentivante piuttosto che giuridica (si veda, ad esempio, Cirillo, Fana e Guarascio, 2017; Sestino e Viviano, 2018). L'approccio metodologico utilizzato nel presente lavoro è di tipo grafico-matriciale, ovvero sia l'utilizzo di uno strumento consolidato in letteratura, per quanto poco utilizzato, per l'analisi della mobilità nel mercato del lavoro, la cosiddetta matrice di transizione (Blumen, Kogan e McCarthy, 1955; Bernardi e Zaccarin, 1984; Bernardi e Zaccarin, 1991; Albinini e Discenza, 2004; Trivellato, Bassi, Discenza e Giraldo, 2005; Ward-Warmedinger e Macchiarelli, 2013), assieme alla rappresentazione grafica del fenomeno. L'uso delle matrici di transizione permette di valutare in senso assoluto il numero di individui che in un determinato periodo di tempo sono transitati da una data condizione lavorativa (ad esempio, occupati) ad un'altra (ad esempio, disoccupati), e in senso relativo la probabilità

che un individuo in una data condizione lavorativa possa transitare da questa ad un'altra condizione lavorativa. L'analisi del fenomeno occupazione sviluppata con l'uso delle matrici di transizione nello specifico contesto delle riforme poste in atto a partire dal 2014 costituisce un primo e positivo tentativo di comprendere meglio dinamiche che si intrecciano tra loro con l'obiettivo di cogliere tutte le opportunità normative in essere in un momento molto critico dell'economia italiana.

Il lavoro è organizzato come segue: nella Sezione 2 si descrive il quadro normativo e le sue modificazioni limitatamente alle tipologie contrattuali considerate; nella Sezione 3 si presenta la metodologia e la tipologia di dato utilizzate; nella Sezione 4 si descrivono alcuni dei risultati dell'analisi; la Sezione 5 riassume le considerazioni conclusive.

## **2. Quadro storico delle riforme del mercato del lavoro italiano nel XXI secolo**

Il quadro normativo del mercato del lavoro italiano ha subito nel corso degli ultimi vent'anni notevoli e significativi mutamenti attraverso l'emanazione di una serie di riforme tutte finalizzate da un lato a sostenere l'occupazione delle fasce più giovani della popolazione ed il ricollocamento nel mondo del lavoro dei soggetti rimasti privi di una occupazione, dall'altro a promuovere la competitività e favorire la produttività dell'impresa. Per quanto già sul finire del XX secolo la politica legislativa in materia di lavoro avesse cominciato a prevedere e definire forme di partecipazione flessibile e discontinua in risposta alle esigenze provenienti dal tessuto imprenditoriale del Paese (Legge n. 196/1997), è principalmente a partire dagli anni 2000 che il governo italiano revisiona gradatamente e profondamente le disposizioni normative in materia di occupazione definendo nuove tipologie contrattuali e revisionando le esistenti perché le imprese possano utilizzare il lavoro di cui necessitano e per il tempo necessario. Senza eccedere in un'interpretazione eccessivamente semplicistica delle motivazioni alla base delle scelte di politica del diritto sottese a tali interventi e revisioni dell'ordinamento giuridico in materia di occupazione<sup>1</sup>, il contesto economico in cui avvengono tali mutamenti è caratterizzato da continue modificazioni dell'apparato produttivo mondiale, e quindi anche italiano, in risposta alla natura mutata dei mercati oramai globalizzati e sempre più variabili ed instabili che pongono le imprese nelle condizioni di dover affrontare situazioni in conti-

<sup>1</sup> Non è intenzione degli autori approfondire il tema, che diversamente richiederebbe un'argomentazione ben più articolata e complessa che è impossibile affrontare in questa sede.

nua evoluzione in un contesto geografico oramai allargato e più competitivo per riuscire a mantenere o occupare quote di mercato preziose. D'altro canto, il contesto sociale che ne deriva vede il lavoratore come il soggetto più vulnerabile, per certi versi, rispetto ai mutamenti strutturali in atto che necessariamente, come conseguenza inevitabile, coinvolgono anche i rapporti tra datore di lavoro e prestatore d'opera al punto da richiedere interventi di revisione delle norme per ridefinire il quadro delle tutele giuslavoristiche interessato. È quindi nel 2001 con il D. Lgs. n. 368/2001 che il governo italiano, ufficialmente in ottemperanza alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio dell'Unione Europea relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unione delle Confederazioni delle Industrie della Comunità Europea (UNICE), dal Centro Europeo dell'Impresa a Partecipazione Pubblica (CEEP) e dalla Confederazione europea dei Sindacati (CES), procede a riformare la tipologia di contratto di lavoro a termine modificando quanto disposto dalla Legge n. 230/1962, disciplina di riferimento del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato sino agli inizi del XXI secolo che vincolava l'uso dello stesso al verificarsi di ipotesi e circostanze precise, seppur nel tempo leggermente ammorbidite. Ebbene, il D.Lgs. n. 368/2001 amplia i termini di utilizzo del contratto di lavoro a termine attenuandone i vincoli di applicazione, abroga le norme precedenti e consente l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato sulla base di esigenze tecnico-produttive, organizzative o sostitutive dell'impresa. Sostanzialmente, si istituisce il cosiddetto contratto a termine causale, che prevede differenziazioni anche per alcuni casi particolari, ovverossia in relazione ad alcuni settori produttivi, alcune figure professionali o ben definite situazioni di contingenza (Speziale, 2016). A tutti gli effetti, agli inizi del XXI secolo, alla luce del contesto economico-sociale dianzi descritto, in una generale situazione di stagnazione del mercato del lavoro italiano e della produttività delle imprese italiane, il ricorso al contratto di lavoro a termine costituisce un ottimo punto di equilibrio tra le esigenze contrapposte dei lavoratori da un lato, in cerca di stabilità economico-sociale, e le imprese dall'altro, in cerca di flessibilità per esigenze meramente economico-produttive, ed un primo passo verso quella flessibilità del mercato del lavoro quantomai necessaria soprattutto alla luce della crisi economico-finanziaria che avverrà inaspettatamente tempo dopo, nel 2008. A tal proposito, nel 2003 il D.Lgs. n. 276 (la cosiddetta Legge Biagi) introduce nell'ordinamento normativo italiano varie forme contrattuali di lavoro atipico, i cosiddetti contratti di lavoro parasubordinato e non standard, oltre quelli già esistenti, introdotti nelle precedenti legislature, che lo stesso decreto riforma (collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione, appalto e distacco, lavoro intermittente, lavoro ripartito, apprendistato, lavoro occasionale, lavoro a progetto, contratto

di inserimento)<sup>2</sup>. Per quanto discutibile, una tale frammentazione delle varie modalità di ingresso nel mondo del lavoro per le fasce più giovani della popolazione e di ricollocazione professionale per disoccupati e beneficiari di ammortizzatori sociali a causa di licenziamento avviene sempre ufficialmente in ottemperanza, da parte del legislatore, agli orientamenti comunitari in materia di occupazione, ed è finalizzata ad aumentare l'occupazione e la stabilità del lavoro anche attraverso contratti flessibili ed ad orario modulato. L'intenzione del legislatore è chiaramente quella di fornire un efficace e coerente sistema di norme e strumenti intesi a garantire l'efficienza del mercato del lavoro e l'incontro semplificato tra domanda e offerta anche attraverso l'istituzione di un albo di agenzie per il lavoro accreditate (agenzie di somministrazione, di intermediazione, di ricerca e selezione del personale, di supporto alla ricollocazione professionale). Indubbiamente, d'altro canto, dal punto di vista pratico l'impresa non può non avere vantaggi sia dal punto di vista organizzativo, sia dal punto di vista economico dalla discontinuità nell'impiego dei lavoratori a seconda delle esigenze produttive e questo per almeno due ordini di ragioni. Il primo, a titolo esemplificativo, la possibilità di poter temporaneamente "utilizzare" un lavoratore costituisce un'opportunità di valutazione delle sue capacità in termini di produttività ai fini della sua ipotetica stabilizzazione. Il secondo, la possibilità di tempi di remunerazione più ridotti per un lavoratore "atipico" rispetto a quelli di un lavoratore "standard" a tempo indeterminato costituisce un vantaggio impagabile per le imprese a fronte delle incertezze dei mercati. Nel 2012 la perdurante stagnazione dell'occupazione da un lato e l'incertezza economico-finanziaria dall'altro, seguite alla crisi economica mondiale sviluppatasi a partire dal 2007 a danno di famiglie e imprese, impongono un ulteriore intervento nella regolamentazione del mercato del lavoro. Intento del legislatore con l'emanazione della Legge n. 92/2012 (la cosiddetta Legge Fornero) è disporre misure e norme volte a realizzare un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo che possano contribuire a creare occupazione, in termini sia di quantità, che di qualità, a realizzare crescita sociale ed economica, e a ridurre permanentemente il tasso di disoccupazione favorendo la stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, valorizzando il contratto di apprendistato come modalità prevalente di ingresso per le fasce più giovani della forza lavoro, favorendo nuove opportunità di impiego per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro, redistribuendo equamente le tutele dell'impiego contrastando l'uso improprio dei contratti flessibili e adeguando la disciplina del licenziamento a tutela del lavoratore al fine di ridurre i tempi delle controversie in merito (art. 1, comma 1, L. n. 92/2012). La Legge For-

<sup>2</sup> Per una descrizione dettagliata e critica del D. Lgs. n. 276/2003 si veda Pinto (2003).

nero, conseguentemente, interviene sul piano normativo per ridurre l'elevata segmentazione esistente tra occupati con contratto a termine o atipico e occupati con contratto a tempo indeterminato, amplia ulteriormente rispetto al D. Lgs. n. 368/2001 i termini di utilizzo dei contratti a termine limitando a pochi casi l'indicazione della causalità, e dispone una serie di vincoli e limitazioni all'abuso dei contratti atipici, in particolare quello di apprendistato, al fine di indurre i datori di lavoro a stabilizzare i lavoratori già assunti con contratto flessibile laddove se ne ravvedano capacità e potenzialità in termini di produttività. Inoltre, la Legge Fornero modifica integralmente le norme in relazione alla cosiddetta "flessibilità in uscita", ossia la disciplina che regola i licenziamenti sia individuali, sia collettivi. In particolare, prima della L. n. 92/2012, l'illegittimità del licenziamento, ovvero il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo<sup>3</sup>, era disciplinato mediante l'introduzione di una tutela reale a favore dei lavoratori dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) o dalla L. n. 108/1990, a seconda della dimensione dell'impresa in relazione al numero di occupati. Con l'entrata in vigore della Legge Fornero, si passa ad una disciplina del licenziamento senza giusta causa e giustificato motivo che si basa su diverse casistiche di tutela accanto a quella reale originariamente prevista dall'art. 18 (tutela reale attenuata, tutela indennitaria forte e tutela indennitaria limitata), che di fatto indeboliscono la posizione del lavoratore nel caso di illegittimo licenziamento, e si istituisce il cosiddetto "rito Fornero", una procedura particolare di impugnazione del licenziamento che accelera i tempi del processo. Pertanto, la L. n. 92/2012 non elimina l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, ma ne riduce le capacità di protezione del lavoratore affievolendone le tutele previste, a tutto vantaggio dei datori di lavoro.

L'ultima riforma strutturale del mercato del lavoro italiano, che chiude questo processo avviato sul finire del secolo scorso e che definisce quella che è attualmente la normativa in vigore in materia di lavoro, con le ultime modifiche apportate dal D. L. n. 87/2018, viene emanata nel 2014 a causa del perdurare dell'incertezza economica e della crisi occupazionale attraverso due provvedimenti legislativi, il D. Lgs n. 34/2014 (anche noto come Decreto Poletti) e la Legge Delega n. 183/2014 che assegna numerose ed ampie deleghe al Governo che si concretizzeranno in otto decreti legislativi ed un decreto correttivo emanati durante gli anni 2015 e 2016. La riforma in questione prende il nome di Jumpstart Our Business Startups Act, meglio iden-

<sup>3</sup> Il licenziamento per *giusta causa* ha fondamento normativo nell'art. 2119 del Codice Civile e consente al datore di lavoro di poter recedere senza preavviso dal rapporto di lavoro laddove se ne ravvedano cause che non ne consentano la prosecuzione. Il licenziamento per *giustificato motivo* è disciplinato, invece, dalla L. n. 604/1966 e si riferisce al caso in cui si verifichi un grave inadempimento degli obblighi contrattuali.

tificata dal suo acronimo JOBS ACT (JA, d'ora innanzi), e interviene sulla disciplina da un lato modificando e/o integrando il quadro normativo in vigore riguardante le tipologie di contratto di lavoro a termine e atipico, facendo buon uso di quanto disciplinato nelle precedenti legislature, e dall'altro apportando novità di rilevanza assoluta nel panorama normativo italiano riguardanti il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Fermo restando l'intento del legislatore di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi nei confronti dei lavoratori e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano stati espulsi dal mercato del lavoro (art. 1, L. n. 183/2014), il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato resta la forma comune di rapporto di lavoro anche nel JA (art. 1, D. Lgs. n. 81/2015), con l'accezione però di essere diversamente disciplinato in caso di licenziamento illegittimo rispetto al passato. Infatti, il D.Lgs. n. 23/2015 riformula la tradizionale tipologia italiana di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, di fatto eliminando l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, già modificato e indebolito nella sua efficacia di tutela reale dalla L. n. 92/2012, e adducendo quale rimedio generale all'illegittimo licenziamento l'indennizzo economico, calcolato in misura crescente in base all'anzianità di servizio del lavoratore, e non più il reintegro nel posto di lavoro<sup>4</sup>. Tale provvedimento legislativo, chiaramente a discapito dei lavoratori, si accompagna a tutte le altre disposizioni principalmente in materia di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (D. Lgs n. 34/2014 e D. Lgs. n. 81/2015), che diventa ad acasualità generalizzata sempre della durata di 36 mesi (comprensivo di proroghe) + 12 mesi (se il nuovo contratto è stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro) con una quota di contingentamento pari al 20%<sup>5</sup> come unica forma di controllo all'abuso nell'uso di tale tipologia di contratto, e in materia di rapporti di lavoro atipico, principalmente con la riforma del contratto di somministrazione, l'abrogazione del contratto di lavoro a progetto e l'allineamento del contratto di collaborazione coordinata e continuativa al contratto di lavoro a tutele crescenti laddove se ne ravvedano le circostanze (D.Lgs. n. 81/2015). All'interno del disegno del legislatore, al fine di riconoscere e sostenere come unica forma comune di rapporto lavorativo tra le

<sup>4</sup> Per completezza di informazione, il 26 settembre 2018 la Corte Costituzionale dichiara illegittimo l'art. 3, comma 1, del D. Lgs. n. 23/2015 nella parte (non modificata dal D.L. n. 87/2018) riguardante la determinazione dell'indennità economica in caso di illegittimo licenziamento, poiché come si legge nel comunicato della Corte "la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione". Tutte le altre questioni relative ai licenziamenti, invece, sono state dichiarate inammissibili o infondate.

<sup>5</sup> La quota di contingentamento è comunque modificabile dai contratti collettivi nazionali.

parti il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di favorire la creazione di nuovi posti di lavoro e di promuovere la stabilizzazione dei lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato, il JA viene affiancato e rafforzato da un eccezionale provvedimento di natura incentivante inserito nella Legge di Stabilità 2015 (art. 1, commi 118-121, L. 190 del 23 dicembre 2014) che consente a tutte le imprese non agricole di poter usufruire di un esonero totale del versamento dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro, per un importo massimo annuo di €8.060, della durata triennale per ogni nuovo contratto a tempo indeterminato stipulato nel corso dell'anno finanziario 2015, che si tratti sia di nuove assunzioni<sup>6</sup>, sia di trasformazioni di contratti a tempo determinato già in essere. Tale provvedimento di natura incentivante viene replicato anche per l'anno finanziario 2016 con la Legge di Stabilità 2016 (art. 1, commi 178-181, L. 208 del 30 dicembre 2015), ma in forma ridotta. Infatti, mentre le modalità per poter usufruire dell'esonero contributivo sono le stesse di quelle delineate per l'anno finanziario 2015, la durata del provvedimento è solo biennale e l'ammontare dell'esonero si riduce al 40% per un importo massimo annuo di 3.250 euro. Pertanto, a partire dall'anno 2015, JA e sussidi di occupazione definiti sotto forma di provvedimenti finanziari di natura incentivante si sovrappongono per tutto il periodo sino al 31 dicembre 2016, tranne che per il primo bimestre dell'anno 2015 considerato che il primo dei decreti legislativi del JA entra in vigore il 7 marzo 2015.

### **3. Percorso di analisi e metodologie adottate**

Ai fini di una corretta valutazione degli effetti determinati dai diversi interventi normativi degli ultimi anni, assume fondamentale rilevanza l'analisi dei flussi incrociati tra le diverse posizioni lavorative che gli individui ricoprono sul mercato del lavoro.

Allo stato attuale, in Italia esistono database disaggregati relativi al mercato del lavoro derivanti sia da fonti di natura statistica, quali la Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL, d'ora innanzi) dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), sia da fonti di natura amministrativa, quali l'archivio

<sup>6</sup> Le clausole perché si potesse beneficiare dell'incentivo in caso di nuove assunzioni riguardavano i seguenti lavoratori: coloro che nei 6 mesi precedenti non fossero risultati già occupati a tempo indeterminato presso un qualsiasi datore di lavoro; coloro per i quali l'incentivo non fosse già stato usufruito per una precedente assunzione a tempo indeterminato; coloro che non avessero avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro nei 3 mesi precedenti la data di entrata in vigore della Legge di Stabilità di riferimento.



dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) relativo ai documenti obbligatori che ogni datore di lavoro sia pubblico, sia privato è tenuto a presentare per la tracciabilità dei flussi contributivi e retributivi e, dal 2008, l'archivio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che registra per il tramite delle comunicazioni obbligatorie inviate dai datori di lavoro ai Centri per l'Impiego i dati relativi a tutti gli aspetti delle assunzioni (attivazioni, trasformazioni, proroghe e cessioni). Tali database forniscono ognuno informazioni preziose ma parziali sulla dinamica del mercato del lavoro, principalmente perché utilizzano due approcci complementari al fenomeno, uno dal lato della domanda di lavoro (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e INPS) e l'altro dal lato dell'offerta (ISTAT), e la loro integrazione, per quanto verosimile, è al momento ancora argomento di studio a causa delle restrizioni dovute alle regole di protezione dei dati personali che impediscono il matching dei record relativi ad uno stesso individuo contenuti nei diversi archivi (Nicolardi e Marini, 2017). Pertanto, a tutti gli effetti, il solo database attualmente fruibile nella sua dimensione micro risulta quello dell'ISTAT, il quale per sua natura statistica non presenta problemi relativi alla protezione dei dati sensibili.

Nel presente studio, quindi, i dati utilizzati per l'analisi sono frutto dell'elaborazione da parte degli autori dei microdati trimestrali della RCFL, che focalizza l'analisi del mercato del lavoro dal solo lato dell'offerta delle famiglie e fornisce dati trasversali riguardanti la condizione lavorativa degli intervistati nel trimestre di riferimento. Seguendo le linee guida dell'Eurostat (Council of the European Union, 1998), però, è importante evidenziare ai fini della comprensione dei risultati ottenuti nel presente studio che nella nuova RCFL, principalmente in virtù della sua caratterizzazione di continuità, è stata posta una particolare attenzione nella rilevazione di maggiori e più significative indicazioni circa l'evoluzione dinamica della situazione lavorativa degli intervistati sia in termini di situazione occupazionale, sia di mobilità territoriale. A tal fine, infatti, vengono richieste all'intervistato, in apposite sezioni del questionario, una serie di informazioni riguardanti sia la precedente condizione lavorativa (*Sezione E – Precedenti esperienze di lavoro. Per i non occupati*), sia la condizione lavorativa e residenziale ad un anno di distanza dall'intervista stessa (*Sezione I – Condizione autopercepita attuale e un anno prima e residenza. Per le persone di 15 anni o più*). Comunque, occorre utilizzare sempre una certa cautela, rispetto alla condizione professionale, nell'interpretare i dati retrospettivi perché questi possono scontare quello che tecnicamente viene indicato come "effetto ricordo" da parte del soggetto intervistato. Tale fenomeno è strettamente legato alla cosiddetta "autopercezione", in base alla quale un lavoratore in una certa posizione lavorativa può ritenersi in una posizione completamente diversa. Ciò può av-

venire sia perché l'intervistato non è a conoscenza delle esatte definizioni statistiche relative alla situazione occupazionale, sia perché non riesce ad inquadrare esattamente le condizioni contrattuali cui è sottoposto alla luce del complesso quadro normativo di riferimento. Ad ogni modo, comunque, l'uso di domande di controllo sulle risposte fornite dagli intervistati consente di individuare con un elevato grado di precisione i cambiamenti di condizione professionale per alcune delle modalità, tra cui quelle interessate nel presente studio. Inoltre, grazie alla struttura intrinsecamente longitudinale della RCFL, derivante dal sistema di rotazione delle famiglie intervistate, le informazioni raccolte sugli stessi individui in diversi momenti temporali permettono di effettuare una stima significativa in termini dinamici dei flussi di entrata ed uscita dalle diverse condizioni professionali<sup>7</sup>.

Il periodo temporale considerato nel presente lavoro va dal I trim. 2014 al III trim. 2017 (ultimo dato disponibile al momento della elaborazione dei dati) in quanto si è ritenuto tale arco temporale sufficiente a verificare gli effetti, sia in termini di livello che di dinamica, dell'ultima riforma strutturale del mercato del lavoro italiano e dei contemporanei sussidi all'occupazione intervenuti nel biennio economico-finanziario 2015-2016 (JA e Leggi di Stabilità). Inoltre, ai fini dell'analisi, per alcuni aspetti che si evidenzieranno di seguito, la tendenza del mercato del lavoro di un anno precedente l'entrata in vigore dei provvedimenti suddetti risulta più che sufficiente per interpretare l'analisi riveniente dagli andamenti dell'occupazione in Italia per l'intero periodo alla luce di un quadro normativo sì complesso che rende estremamente articolato e di non facile interpretazione lo studio del fenomeno e degli effetti incrociati e cumulati che i vari interventi sulle regole giuridiche in materia di mercato del lavoro hanno avuto su di esso. L'approccio di analisi adottato è di tipo grafico-matriciale combinato e riguarda unicamente le tipologie di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo

<sup>7</sup> Proprio utilizzando lo schema di rotazione delle famiglie all'interno del campione della RCFL, recentemente l'ISTAT ha intrapreso una politica di pubblicazione di microdati oltre che secondo la tradizionale struttura trasversale, anche secondo la struttura longitudinale, ovvero la pubblicazione dei dati relativi alle stesse unità di rilevazione in periodi temporali successivi. Nell'utilizzo dei dati longitudinali della RCFL è, comunque, necessario ricordare che tali dati non costituiscono un vero e proprio panel relativo a tutta la popolazione di interesse, poiché un individuo intervistato in uno dei comuni campione non verrà intervistato nuovamente se nel periodo di tempo intercorrente tra le interviste successive avrà cambiato residenza. In altre parole, la componente longitudinale della RCFL rappresenta solo la parte di popolazione residente in uno stesso comune sia all'inizio che alla fine del periodo considerato, per cui il livello di precisione delle stime longitudinali può risultare più basso rispetto alle stime trasversali. Ad ogni modo, il database non è ancora interamente disponibile al momento dell'elaborazione dati per il presente lavoro.

determinato per l'intera forza lavoro raggruppata nelle classi di età 15-29, e 30 e oltre, residente in Italia nell'intervallo di tempo considerato. Le motivazioni alla base di tali scelte risiedono innanzitutto nella natura delle riforme, concepite per agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei più giovani e sostenere il reintegro di coloro rimasti senza occupazione, e nell'uso delle suddette forme di occupazione che risulta più diffuso rispetto alle altre tipologie contrattuali a partire dall'inizio del secolo<sup>8</sup>.

Oltre all'analisi grafica e numerica dell'andamento del fenomeno occupazione, si sono compilate, sempre su elaborazione degli autori, le matrici di transizione, uno strumento consolidato in letteratura, per quanto poco utilizzato, per l'analisi della mobilità nel mercato del lavoro. Le matrici di transizione dimostrano di essere metodologicamente appropriate per l'analisi del fenomeno nel periodo considerato, perché non solo forniscono stime altamente accurate dell'ammontare degli individui che sono transitati tra diverse condizioni lavorative e stati professionali, ovvero sono rimasti all'interno della stessa condizione lavorativa, ma consentono probabilisticamente di valutare gli effetti separati degli interventi governativi sovrapposti nel periodo, come per il caso oggetto di studio, sulle scelte dei datori di lavoro.

Difatti, le matrici di transizione consentono di cogliere efficacemente le variazioni dello stato professionale dei diversi individui facenti parte una popolazione, laddove vengono utilizzate a livelli di disaggregazione elevata. Più specificatamente, relativamente a un dato intervallo di tempo, tali matrici forniscono, in senso assoluto il numero di individui che in quel periodo sono transitati da una data condizione lavorativa ad un'altra, e in senso relativo la probabilità che un individuo in una data condizione lavorativa possa transitare da questa ad un'altra condizione lavorativa. Di norma, le condizioni lavorative di "arrivo" sono indicate nella colonna madre, mentre quelle di "partenza" sono indicate nella riga madre. Ovviamente, similmente a tutte le strutture di tipo matriciale, anche la matrice di transizione può leggersi sia nel senso delle righe, sia nel senso delle colonne. Nel primo caso, ogni generico elemento  $x_{i,j}$  dell' $i$ -esima riga indicherà il numero di individui che attualmente si trova nella  $i$ -esima condizione lavorativa e che in un periodo precedente si trovava, invece, nella  $j$ -esima condizione lavorativa, mentre nel

<sup>8</sup> Le varie riforme dell'ordinamento giuridico in materia di mercato del lavoro hanno riguardato anche tante altre tipologie di contratti, soprattutto riguardanti le fasce più giovani della popolazione. La trattazione completa di tutte le tipologie contrattuali risulterebbe estremamente ampia in questa sede e, comunque, incompleta a causa della mancanza ad oggi di un dato ufficiale immediatamente disponibile ed utilizzabile, tranne quello ISTAT che, però, non coglie pienamente gli effetti della normativa di riferimento sia per la natura stessa della RCFL, sia per l'intreccio estremamente complicato delle varie norme.

secondo caso ogni generico elemento  $x_{i,j}$  della  $j$ -esima colonna indicherà il numero di individui che in un periodo precedente si trovava nella  $j$ -esima condizione lavorativa e che attualmente si trova, invece, nella condizione lavorativa  $i$ -esima. Correlativamente, le matrici di probabilità associate alle predette matrici di transizione daranno luogo a due informazioni diverse. Infatti, calcolando le frequenze relative nel senso delle righe, il generico valore  $p_{i,j}$  indicherà la probabilità che un individuo che attualmente al tempo  $t$  si trova nella  $i$ -esima condizione lavorativa si trovasse in un periodo precedente  $t-1$  nella condizione lavorativa  $j$ -esima. Di contro, calcolando le frequenze relative nel senso delle colonne, il generico valore  $p_{i,j}$  indicherà la probabilità che un individuo che in un periodo precedente  $t-1$  si trovava nella  $j$ -esima condizione lavorativa si trovi attualmente nella condizione lavorativa  $i$ -esima.

I dati utilizzati per l'analisi sono stati elaborati a partire dalle risposte alle domande relative alla condizione occupazionale attuale e alla condizione occupazionale ad un anno di distanza degli individui intervistati, rilevate, rispettivamente, nella *Sezione C – Attività lavorativa principale* e nella *Sezione I – Condizione autopercepita attuale e un anno prima e residenza* del questionario. Le variabili considerate nell'analisi sono state condizionate, inoltre, dalla possibilità di ricostruire in maniera significativa la situazione occupazionale passata dei lavoratori ad un anno dall'intervista. Infatti, analizzando la *Sezione I* del questionario si rileva facilmente come la condizione di occupato/disoccupato ricavabile dalle risposte al quesito 15 possa essere pesantemente influenzata dal problema dell'autopercezione di cui si è detto in precedenza. Al fine di stimare la distorsione nella stima dell'occupazione dovuta a tale problematica, si è proceduto ad una stima delle tre condizioni occupazionali principali degli intervistati, occupati, disoccupati e non forze di lavoro, partendo dalle risposte al quesito 11 della stessa *Sezione I* e confrontandola con i dati della tab. 1, che riporta l'ammontare della popolazione secondo la condizione professionale per l'intero periodo. I risultati di tale confronto hanno mostrato differenze significative, per cui si sono utilizzati metodi anche indiretti di stima che hanno permesso di limitare il problema dell'autopercezione. In tal senso, nella *Sezione I* del questionario, l'ISTAT ha inserito una serie di domande di controllo che permettono di determinare in maniera più precisa la condizione occupazionale dell'intervistato aggirando il problema dell'autopercezione della sua condizione. In particolare, le domande di controllo nel questionario riguardano principalmente la condizione professionale di dipendente/indipendente (quesiti da 16 a 18), mentre maggiore affidabilità è stata attribuita alle risposte degli intervistati sulla durata del rapporto di lavoro (tempo determinato/indeterminato).

Tab. 1 – Ammontare della popolazione secondo la posizione professionale. Elaborazione sui microdati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro. Milioni di individui. Dati attuali. Periodo I trim. 2014 - III trim. 2017

Trimestre	Totale	Occupati			Indipendenti			Non occupati		
		Totale	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	Collaboratori	Autonomi	Totale	Disoccupati	Non forze di lavoro
<i>Totale</i>										
2014:1	22025,7	16512,8	2071,3	14441,5	5512,9	383,0	5129,8	38377,1	3446,7	34930,4
2014:2	22316,8	16806,6	2325,5	14481,0	5510,2	413,7	5096,5	38147,0	3102,4	35044,6
2014:3	22398,3	16943,2	2380,1	14563,1	5455,1	358,2	5096,9	38057,8	2975,4	35082,4
2014:4	22374,9	16858,2	2332,4	14525,9	5516,7	384,0	5132,6	38094,0	3419,5	34674,5
2015:1	22158,4	16620,2	2143,2	14477,0	5538,2	371,3	5166,9	38315,2	3301,8	35013,4
2015:2	22496,8	16989,7	2402,9	14586,9	5507,1	341,5	5165,6	37978,8	3101,5	34877,3
2015:3	22645,1	17184,5	2562,0	14622,6	5460,5	321,6	5138,9	37780,0	2676,5	35103,4
2015:4	22558,7	17156,1	2423,1	14733,0	5402,6	324,7	5077,9	37830,8	3053,2	34777,6
2016:1	22400,8	16963,8	2146,1	14817,7	5437,0	309,5	5127,5	37967,1	3086,8	34880,3
2016:2	22935,7	17369,5	2474,6	14894,9	5566,2	339,6	5226,6	37420,2	2992,5	34427,7
2016:3	22883,9	17498,2	2559,5	14938,7	5385,7	294,4	5091,3	37421,7	2808,1	34613,6
2016:4	22811,0	17410,4	2519,1	14891,2	5400,6	284,4	5116,2	37462,6	3160,7	34301,9
2017:1	22726,5	17306,8	2377,1	14929,7	5419,7	288,6	5131,1	37545,2	3138,0	34407,2
2017:2	23089,0	17725,8	2752,2	14973,6	5363,2	266,7	5096,5	37168,6	2838,8	34329,8
2017:3	23186,7	17900,2	2901,3	14998,9	5286,6	256,6	5030,0	37000,2	2737,1	34263,1
<i>Classe di età 15-29</i>										
2014:1	2542,5	2086,3	784,8	1301,4	456,3	105,1	351,2	8951,1	1290,7	7660,4
2014:2	2649,7	2180,1	886,4	1293,8	469,5	95,3	374,2	8830,4	1170,5	7659,9
2014:3	2693,3	2229,6	940,3	1289,3	463,8	128,9	334,9	8736,9	1161,6	7575,3
2014:4	2659,8	2142,8	881,7	1261,1	516,9	107,3	409,6	8776,4	1243,1	7533,3
2015:1	2574,3	2085,2	806,1	1279,1	489,1	106,0	383,1	8955,0	1205,6	7749,4
2015:2	2550,0	2104,6	880,0	1224,6	445,4	98,6	346,8	8863,9	1121,0	7742,9
2015:3	2659,3	2251,6	978,1	1273,5	407,8	81,2	326,6	8833,5	1006,6	7826,9
2015:4	2715,4	2272,9	916,0	1356,9	442,5	91,6	350,9	8664,2	1107,8	7556,4
2016:1	2623,9	2175,6	794,4	1381,2	448,3	95,6	352,7	8809,6	1099,4	7710,2
2016:2	2846,9	2360,5	975,5	1385,0	486,4	121,7	364,7	8547,5	983,1	7564,4
2016:3	2753,3	2288,6	1000,3	1288,3	464,7	103,1	361,6	8694,6	1011,1	7683,5
2016:4	2711,4	2287,0	962,2	1324,8	424,5	101,7	322,8	8626,0	1164,7	7461,3
2017:1	2704,9	2258,6	982,2	1276,4	446,4	94,1	352,3	8636,6	1059,9	7576,7
2017:2	2813,1	2389,9	1107,1	1282,8	423,1	80,2	342,9	8529,1	1006,0	7523,1
2017:3	2861,3	2456,3	1181,8	1274,5	404,9	77,1	327,8	8437,0	936,3	7500,7
<i>Classe di età 30+</i>										
2014:1	19483,1	14426,6	1286,5	13140,1	5056,6	277,9	4778,7	23206,1	2156,0	21050,1
2014:2	19667,1	14626,4	1439,2	13187,3	5040,7	318,4	4722,3	23093,8	1931,9	21161,9
2014:3	19705,0	14713,6	1439,8	13273,7	4991,4	229,3	4762,1	23074,3	1813,8	21260,5
2014:4	19715,2	14715,5	1450,7	13264,8	4999,7	276,7	4723,0	23106,6	2176,4	20930,2
2015:1	19584,2	14535,0	1337,1	13198,0	5049,2	265,4	4783,8	23271,2	2096,2	21175,0
2015:2	19946,8	14885,1	1522,8	13362,3	5061,7	242,9	4818,8	22939,3	1980,5	20958,8
2015:3	19985,8	14933,0	1583,9	13349,1	5052,8	240,5	4812,3	22889,1	1669,9	21219,2
2015:4	19843,3	14883,2	1507,1	13376,1	4960,1	233,1	4727,0	23036,5	1945,4	21091,1
2016:1	19776,9	14788,1	1351,7	13436,5	4988,8	213,9	4774,9	23116,6	1987,4	21129,2
2016:2	20088,8	15009,0	1499,0	13509,9	5079,8	217,9	4861,9	22824,0	2009,4	20814,6
2016:3	20130,6	15209,6	1559,1	13650,4	4921,0	191,3	4729,7	22778,2	1797,0	20981,2
2016:4	20099,6	15123,4	1557,0	13566,4	4976,2	182,7	4793,5	22819,4	1996,0	20823,4
2017:1	20021,6	15048,2	1394,9	13653,2	4973,3	194,5	4778,8	22918,6	2078,1	20840,5
2017:2	20275,9	15335,9	1645,2	13690,7	4940,1	186,5	4753,6	22676,8	1832,8	20844,0
2017:3	20325,4	15443,8	1719,5	13724,3	4881,6	179,5	4702,1	22598,3	1800,8	20797,5

Partendo dalla considerazione che gli occupati possono essere soltanto dipendenti o indipendenti, si è ricostruito il livello generale dell'occupazione a un anno dall'intervista sommando gli intervistati in tali due condizioni professionali, e ricavando per differenza l'ammontare degli individui non occupati, cioè disoccupati e non appartenenti alle forze di lavoro. Per quanto concerne, invece, la condizione di lavoratori a tempo determinato/indeterminato, si è fatto riferimento alle risposte del quesito *I9* del questionario.

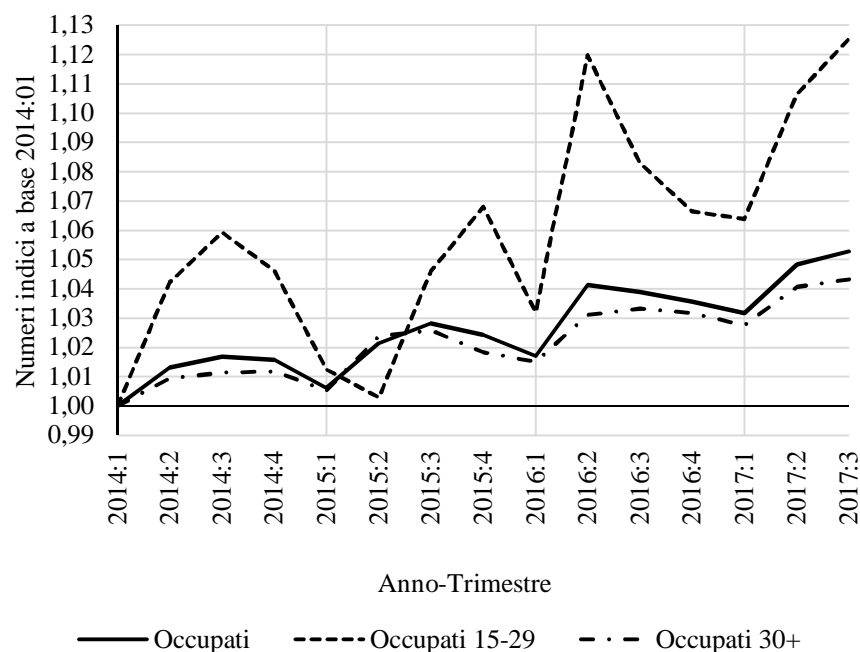
I dati ottenuti dall'elaborazione degli archivi della RCFL sono stati quindi utilizzati per ottenere le serie relative alle posizioni occupazionali rivestite sia al momento della rilevazione, sia ad un anno nel passato dai residenti in Italia nel periodo I trim. 2014-III trim. 2017. Dall'incrocio di tali dati si sono in seguito ricostruite le matrici disaggregate di transizione tra le diverse posizioni occupazionali tra il trimestre in corso e lo stesso trimestre dell'anno precedente. Al fine di comparare efficacemente le dinamiche del fenomeno occupazione per la tipologia di contratti analizzata, si è deciso di utilizzare nel presente lavoro le serie dei numeri indici a base fissa con base I trim. 2014.

#### **4. L'analisi dei dati**

L'analisi dell'andamento dell'occupazione generale (graf. 1) mostra una ciclicità tendenzialmente in crescita, regolare per tutto il periodo considerato sia per l'occupazione totale, sia per l'occupazione 30 anni e oltre, e un po' più ampia ed irregolare per la classe di età 15-29. Infatti, tra il I trim. 2014 e il III trim. 2017 (tab. 1) l'occupazione italiana è aumentata di circa 1,16 milioni di occupati, principalmente a seguito di un aumento sostanziale di lavoratori dipendenti (+1,4 milioni circa di unità) a fronte di una riduzione di circa 226 mila lavoratori autonomi (graf. 2). In questo quadro generale di analisi, è importante evidenziare come la maggior parte dell'incremento registrato per il lavoro alle dipendenze sia imputabile principalmente a posizioni a tempo determinato (+830 mila unità circa) e, in misura minore, a posizioni a tempo indeterminato (+560 mila circa). Per quanto si sia già evidenziato il trend tendenzialmente in crescita dell'andamento dell'occupazione generale, è importante anche denotare come, in tutto il periodo, il trend mostri variazioni anche significative in diversi trimestri, cosa che similmente si replica nell'andamento dell'occupazione alle dipendenze per le classi di età considerate (graf. 3)<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Sull'andamento dell'occupazione generale si deve tener conto dell'influenza che anche i contratti di lavoro parasubordinato e atipico hanno nella determinazione del fenomeno complessivo, seppure in misura minore.

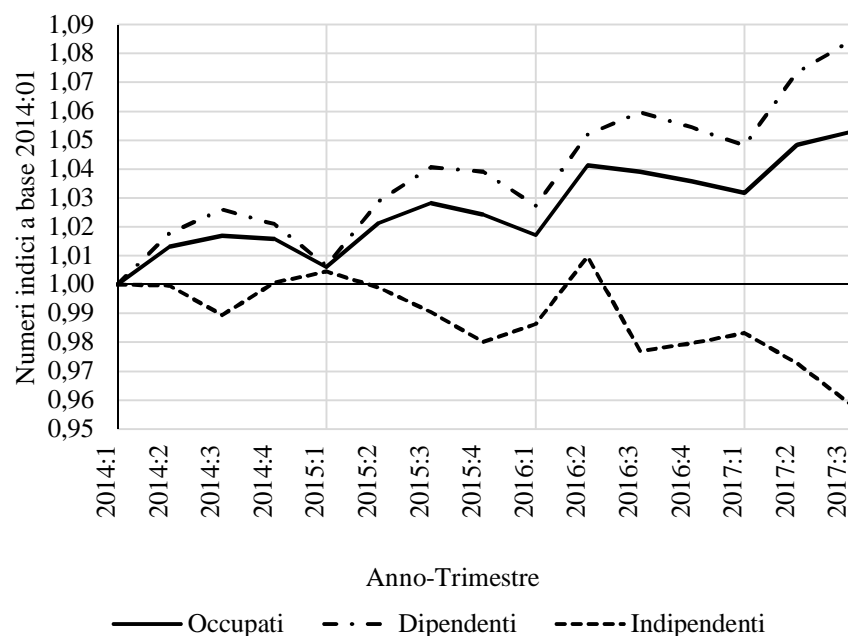
Graf. 1 – Occupati secondo la classe di età. Trend. Posizione attuale. Periodo I trim. 2014 - III trim. 2017. Numeri indici con base I trim. 2014



In particolare, è proprio la suddivisione del dato sul lavoro alle dipendenze in occupati con contratto a tempo indeterminato e occupati con contratto a tempo determinato che consente di evidenziare gli effetti, con probabilità elevate, delle riforme giuslavoristiche attualmente in vigore e riscontrabili già a partire dal II trim. 2014. Il graf. 4 e il graf. 5 rappresentano, rispettivamente, l'andamento totale degli occupati con contratto a termine e quello degli occupati con contratto a tempo indeterminato, e l'andamento per le due classi di età 15-29 anni, e 30 anni e oltre. Un primo sguardo ai grafici evidenzia come l'andamento del numero di occupati con contratto a termine suddiviso per classi di età abbia una dinamica simile a quella dell'occupazione complessiva a termine, mostrando lo stesso andamento ciclico dell'occupazione complessiva (graf. 1), mentre l'andamento del numero di occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato presenta un trend di crescita graduale con una non significativa ciclicità per i lavoratori di età 30 anni e oltre e una dinamica "isterica" per i lavoratori più giovani.

Numerosi sono i punti di riflessione da riportare dall'analisi di tali andamenti, ed i risultati ottenuti dalle matrici di transizione aiutano a dare una chiave di lettura degli stessi strettamente connessa agli interventi di natura giuridica di regolamentazione del mercato del lavoro.

Graf. 2 – Livello di occupazione dipendente e indipendente. Trend. Posizione attuale. Periodo I trim. 2014 - III trim. 2017. Numeri indici con base I trim. 2014

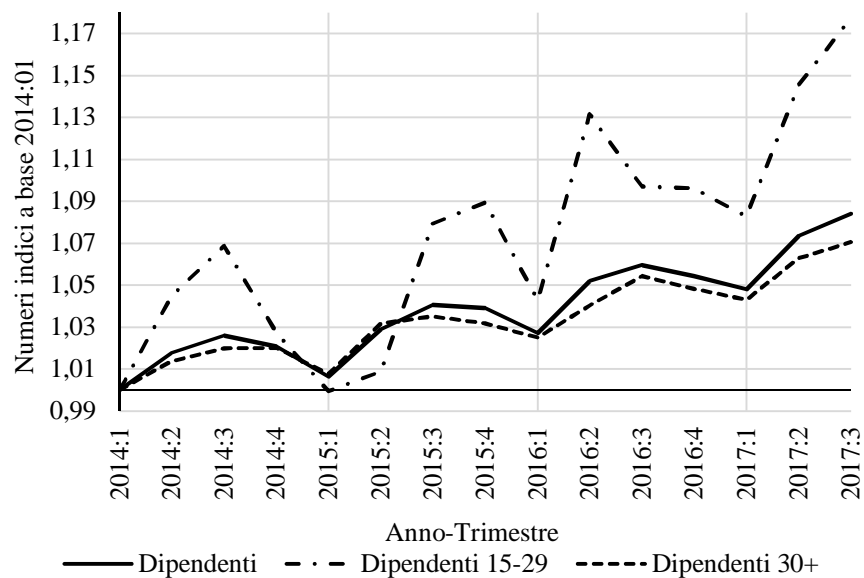


Il primo risultato significativo che si ottiene dall'analisi del graf. 4 è relativo al II trim. 2014 e III trim. 2014 per entrambe le classi di età. L'aumento del 14,6% dei lavoratori con contratto a termine (+308,9 mila) tra il I e il III trim. 2014, che in realtà si concretizza in un aumento degli occupati del 19% per la classe 15-29 anni (+155,5 mila) e dell'11,9% per la classe 30 anni e oltre (+153,3 mila), evidenzia come il contratto a tempo determinato ad acasualità generalizzata introdotto dal D. Lgs n. 34/2014<sup>10</sup> abbia ottenuto un ottimo consenso da parte del mondo imprenditoriale al punto da risultare nell'immediato la forma contrattuale preferita per l'inserimento dei lavoratori nel tessuto produttivo. Infatti, la probabilità di transizione dalla posizione di non occupato a quella di occupato alle dipendenze con contratto a termine aumenta dell'1,97% tra il I trim. 2014 ed il III trim. 2014 (+0,96% nel II trim. 2014 e +1,01% nel III trim. 2014).

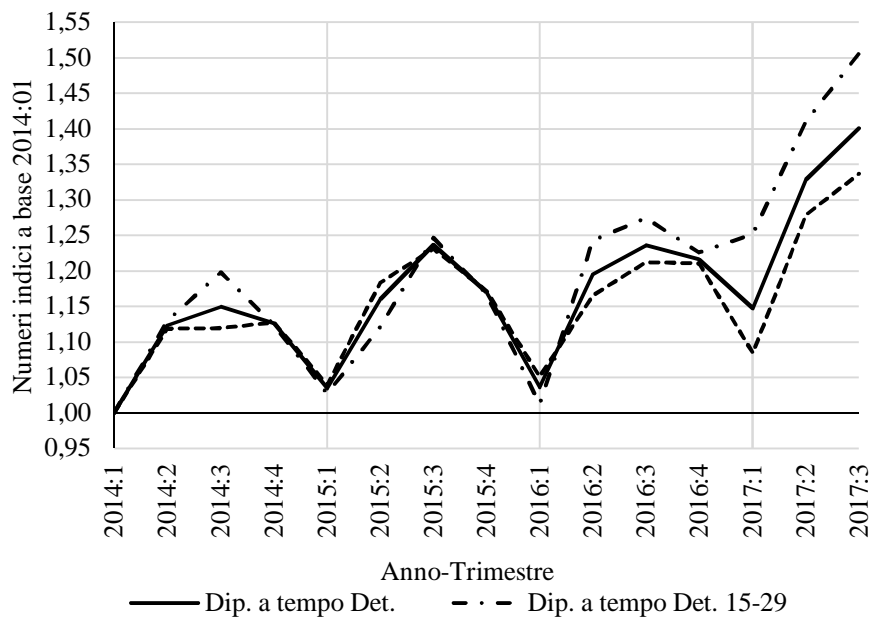
<sup>10</sup> Il D. Lgs n. 34/2014 è stato pubblicato in GU n. 66 il 20 marzo 2014 ed è in vigore dal 21 marzo 2014.



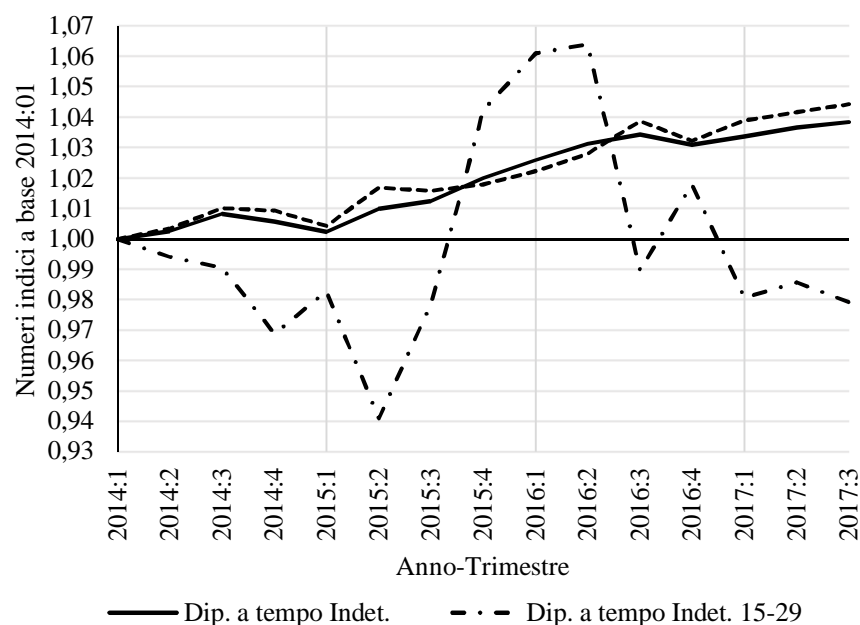
Graf. 3 – Livello di occupazione alle dipendenze secondo le classi di età. Trend. Posizione attuale. Periodo I trim. 2014 - III trim. 2017. Numeri indici con base I trim. 2014



Graf. 4 – Livello di occupazione dipendente a tempo determinato secondo le classi di età. Trend. Posizione attuale. Periodo I trim. 2014 - III trim. 2017. Numeri indici con base I trim. 2014



Graf. 5 – Livello di occupazione dipendente a tempo indeterminato secondo le classi di età. Trend. Posizione attuale. Periodo I trim. 2014-III trim. 2017. Numeri indici con base I trim. 2014



Analizzando la dinamica del dato per classi di età, si registra nel II trim. 2014 un aumento dei lavoratori a tempo determinato nella classe di età 30 anni e oltre di 152,7 mila individui, che le probabilità di transizione mostrano essere per lo più provenienti dalla categoria degli inoccupati (+3,4% nel II trim.) ed a seguire un rallentamento delle assunzioni per gli altri due trimestri del 2014, quasi certamente causato da un atteggiamento cauto da un lato, e timoroso dall'altro da parte delle imprese a seguito degli annunci legati all'approvazione della nuova legge del mercato del lavoro (il JOBS ACT, per l'appunto)<sup>11</sup> che diverrà operativo nel 2015 con i decreti attuativi. Per quel che riguarda la classe di età 15-29 anni, l'effetto Decreto Poletti (D. Lgs n. 34/2014) produce risultati molto positivi per un periodo più prolungato rispetto alla classe 30 anni e oltre. Infatti, come già evidenziato, tra il I trim. 2014 ed il III trim. 2014 si registra un aumento dell'occupazione giovanile con contratto a termine pari al 19% circa, che le matrici di transizione mostrano soprattutto provenire dalla categoria del lavoro non dipendente nel II trim. 2014 (+1,1% in termini di probabilità), e dalla categoria degli inoccupati (+4,6% in termini di probabilità) nel III trim. 2014.

<sup>11</sup> Il riferimento è la Legge Delega n.183/2014, pubblicata in GU n. 290 il 15 dicembre 2014 ed entrata in vigore il 16 dicembre 2014.

Di contro, però, sempre nella classe di età 15-29 anni si registra un crollo di assunzioni a tempo determinato pari al 14,8% a partire dal IV trim. 2014 sino al I trim. 2015, accompagnato in parte da un aumento nel IV trim. 2014 di lavoratori autonomi a partita IVA pari al 22,3% circa. Un crollo dell'occupazione a termine si registra anche nel I trim. 2015 per i lavoratori della classe 30 anni e oltre (-7,83%) anch'esso accompagnato da un aumento dei lavoratori autonomi a partita IVA pari all'1,29%. Per lo stesso periodo, l'andamento delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato per la classe di età 30 anni e oltre (graf. 5) non si mostra significativamente dinamico sino al I trim. 2015, registrando aumenti non significativi di occupati sino al III trim. 2014 e decrementi altrettanto non significativi sino al I trim. 2015. Indubbiamente, per la classe 30 anni e oltre, il D. Lgs n. 34/2014 non ha alcun effetto sulle assunzioni a tempo indeterminato se non quello di rallentarne la dinamica di crescita, mentre il cosiddetto effetto annuncio legato all'approvazione del JA certamente si riverbera anche sull'andamento dell'occupazione a tempo indeterminato sino al I trim. 2015 come dianzi descritto. Gli effetti sia del D. Lgs n. 34/2014, sia dell'annuncio di una nuova riforma in elaborazione da parte del governo italiano sull'occupazione a tempo indeterminato per la classe giovanile delle forze di lavoro è, invece, devastante, al punto da registrare una vera e propria emorragia di posti di lavoro stabili per i lavoratori in età 15-29 anni sino al II trim. 2015 (-5,95%, con un picco del -4,26% nel II trim. 2015), tranne che una piccola ripresa nel I trim. 2015 (+1,43%) che si analizzerà a breve più nel dettaglio. L'analisi dell'ammontare degli occupati secondo la posizione professionale riportato in tab. 1 e dei risultati delle matrici di transizione mostra che la gran parte di questi giovani vengono con probabilità crescenti ricollocati come lavoratori con contratto a tempo determinato e lavoratori indipendenti. Pertanto, la situazione di incertezza che investe il settore delle imprese a partire dalla seconda metà del 2014, causata in parte dalla prospettiva di una nuova regolamentazione del mercato del lavoro di cui ancora non si conoscono i contenuti, determina una condizione di blocco totale dell'occupazione a termine e a tempo indeterminato che verrà superata solo a partire dal II trim. 2015. Infatti, è a partire dal II trim. 2015, con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 23/2015<sup>12</sup>, che non solo aumenta l'occupazione con contratti a tempo determinato (+12,12%) che apparentemente sembra non essere intaccata dal nuovo decreto, ma anche l'occupazione con i nuovi contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti (+0,76%). A non sortire alcun effetto immediato ed iniziale sull'andamento dell'occupazione pare essere, invece, il sussidio di occupazione definito sotto

<sup>12</sup> Il D. Lgs. n. 23/2015 è stato pubblicato in GU n. 54 il 4 marzo 2015 ed è in vigore dal 5 marzo 2015.

forma di provvedimento finanziario di natura incentivante riportato nella Legge di Stabilità 2015, tranne che per i lavoratori della classe 15-29 anni. Difatti, nel I trim. 2015, come dianzi riportato, si registra un aumento dell'occupazione giovanile a tempo indeterminato che dall'analisi delle matrici di transizione risulta essere ricollegabile a nuove assunzioni principalmente per conversione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o assunzione di lavoratori autonomi. Per i trimestri a seguire del periodo considerato, gli effetti combinati dei due provvedimenti governativi (D. Lgs. n. 23/2015 ed esonero contributivo come previsto nella Legge di Stabilità 2015) producono risultati molto positivi sino al I trim. 2016 per la categoria dei lavoratori più giovani (15-29 anni) ed il loro collocamento nel mercato del lavoro con i nuovi contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti. Infatti, graficamente il risultato è sorprendente (graf. 5), numericamente si registra tra il III trim. 2015 ed il II trim. 2016 un aumento di lavoratori stabili nella classe di età 15-29 anni pari al 12,61% (+160,4 mila occupati, tab. 1), e da quanto è desumibile dalle matrici di transizione si tratta per lo più di trasformazioni di posizioni con contratti a tempo determinato in posizioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (principalmente nel III trim. 2015) e nuove assunzioni con il nuovo contratto a tutele crescenti sino al I trim. 2016<sup>13</sup>. Anche l'andamento dell'occupazione dei giovani in età 15-29 anni con contratto a tempo determinato mostra un singolare andamento ciclico, in corrispondenza proprio della scadenza dei provvedimenti finanziari di incentivazione occupazionale, con punte di massimo nel III trim. 2015 e nel III trim. 2016. Nei trimestri a seguire, per quel che riguarda sempre l'occupazione giovanile, l'andamento dell'occupazione a tempo indeterminato registra un rallentamento molto significativo, con un solo punto di massimo relativo nel IV trim. 2016 le cui probabilità di transizione inducono a concludere che si tratti di nuove assunzioni mostrando un incremento in corrispondenza delle categorie dei collaboratori e lavoratori autonomi, ma non degli inoccupati, e un aumento ben più importante nel numero di contratti a tempo determinato a partire dal I trim. 2017. A tal proposito, è importante ricordare che il sussidio di occupazione, definito sempre sotto forma di provvedimento finanziario di natura incentivante riportato nella Legge di Stabilità 2016, è di molto inferiore (non solo in termini monetari, ma anche di durata) rispetto a quello previsto nella Legge di Stabilità 2015, e tale cambiamento si ripercuote in maniera evidente sulle scelte occupazionali delle imprese almeno per quel che riguarda la classe di età più giovane dei lavoratori. L'andamento dell'occupazione dei lavoratori nella classe di età 30 anni e oltre, invece, sembra non risentire in modo così importante dell'entità (monetaria e di du-

<sup>13</sup> Le matrici di transizione non sono inserite nel testo, ma disponibili presso gli autori.

rata) del sussidio all'occupazione previsto nelle due Leggi di Stabilità, quanto piuttosto dal nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Difatti, dall'analisi grafica dell'andamento dell'occupazione sia con contratto a tempo determinato, sia con contratto a tempo indeterminato e da una lettura attenta dei risultati delle matrici di transizione, si evidenzia come a partire dal II trim. 2015 il numero dei lavoratori occupati stabilmente cresca quasi regolarmente sino alla fine del periodo analizzato (+3,9%, pari a 526,3 mila individui). Da quanto emerge dalle matrici di transizione, sino al III trim. 2016 tale risultato è imputabile a diversi fattori, principalmente nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti ed in misura minore trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, mentre a partire dal I trim. 2017 il dato è ricollegabile principalmente a nuove assunzioni. L'analisi dell'andamento dell'occupazione a tempo determinato (graf. 4) mostra un andamento ciclico che pare come incastonato nella logica imprenditoriale della stabilizzazione, soprattutto per il II e IV trim. 2015, e II trim. 2016, per poi continuare a crescere a partire dal I trim. 2017 sino alla fine del periodo.

## **5. Considerazioni conclusive**

L'analisi sviluppata in questo lavoro ha avuto l'obiettivo di fare un po' di chiarezza sulla situazione del mercato del lavoro italiano venutasi a creare a fronte del cambiamento radicale dell'ordinamento giuridico di riferimento avvenuto a partire dagli anni 2000 e conclusosi con l'approvazione e attuazione del JOBS ACT. Utilizzando l'unico database attualmente fruibile nella sua dimensione micro, il dato ISTAT, si è concentrata l'analisi per il periodo I trim. 2014 - III trim. 2017 unicamente sulle due tipologie di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato principalmente perché trattasi delle forme contrattuali più utilizzate dalle imprese italiane e al contempo oggetto di un vero e proprio stravolgimento normativo a partire dal 2001, sino al 2014. Su elaborazione degli autori, si sono costruite le matrici di transizione per comprendere meglio, attraverso le probabilità di transizione ottenute, la provenienza degli occupati da una condizione lavorativa precedente e l'evoluzione dei suddetti inquadramenti a tempo indeterminato e/o determinato. Alla luce dei risultati ottenuti, si può concludere che il JOBS ACT, accompagnato dai sussidi all'occupazione previsti primariamente nella Legge di Stabilità 2015, è stato favorevolmente accolto dal tessuto imprenditoriale italiano per l'occupazione dei lavoratori sia della classe di età 15-29 anni, sia della classe 30 anni e oltre. In particolare, dall'analisi dei dati emerge che il sussidio all'occupazione sia stato "gradito" dalle imprese soprattutto per l'as-

sunzione a tempo indeterminato dei giovanissimi, a fronte di un nuovo contratto che tutela il datore di lavoro in caso di licenziamento illegittimo, mentre per la classe dei meno giovani sia stato proprio il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti a spingere per l'occupazione che procede per tutto il periodo. Importante è, infine, notare come l'utilizzo del nuovo contratto a tempo determinato ad acasualità generalizzata si incastoni nella logica imprenditoriale della stabilizzazione del lavoratore dopo un periodo di prova dello stesso assunto inizialmente a termine. Interessante è, nel prosieguo dei lavori, capire gli effetti della normativa JA limitatamente ai settori industriali, maggiormente interessati dalla stessa.

## Bibliografia

- Albisinni, M. e Discenza, A.R. (2004). La mobilità dell'occupazione e della disoccupazione dalla seconda parte degli anni Novanta. *Sistema Previdenza*, XXI, n. 3, pp. 47-67.
- Bernardi, L. e Zaccarin, S. (1984). Indicatori di mobilità: applicazione di un modello markoviano ai dati della rilevazione trimestrale delle FL. In Schenkel, M. (a cura di), *L'offerta di lavoro in Italia*. Venezia: Marsilio.
- Bernardi, L. e Zaccarin, S. (1991). La stima dei flussi e di matrici di transizione. In U. Trivellato (a cura di), *Forze di lavoro: disegno dell'indagine e analisi strutturali*. *Annali di Statistica*, Serie IX, Vol. 11. Roma: ISTAT.
- Blumen, I.; Kogan, M. e McCarthy, P.J. (1955). The Industrial Mobility of Labor as a Probability Process. *Cornell Studies in Industrial and Labor Relations*, Vol. 6. New York: Ithaca.
- Cirillo, V.; Fana, M. e Guarascio, D. (2017). Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act. *Economia Politica*, vol. 34, pp. 211-232.
- Council of the European Union (1998). *Council Regulation (EC) No 577/98 of 9 March 1998 on the organisation of a labour force sample survey in the Community*. Brussels.
- Council of the European Union (1999). *Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP*. Brussels, Roma.
- Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n. 368, Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale* n. 235 del 9 ottobre 2001.
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. *Gazzetta Ufficiale*, n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159. Roma.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7,

della legge 10 dicembre 2014, n. 183. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale*, n. 144 del 24 giugno 2015 - Supplemento Ordinario n. 34. Roma.

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23, Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale*, n. 54 del 6 marzo 2015. Roma.

Decreto-Legge 20 marzo 2014 n. 34, Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale*, n. 66 del 20 marzo 2014. Roma.

Decreto-Legge 12 luglio 2018 n. 87, Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale*, n. 161 del 13 luglio 2018. Roma.

ISTAT (2006). La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione. *Collana Metodi e norme* n. 32. Roma.

ISTAT (2010). *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati del periodo 2004-2008. Approfondimenti*. Roma.

ISTAT (2014). *Rilevazione sulle Forze di Lavoro. Aspetti metodologici dell'indagine*. Roma.

ISTAT (2017). *Rilevazione sulle Forze di Lavoro. Dati longitudinali. Aspetti metodologici dell'indagine*. Roma.

Legge 18 aprile 1962 n. 230, Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale*, n. 125 del 17 giugno 1962. Roma.

Legge 5 luglio 1966 n. 604, Norme sui licenziamenti individuali. *Gazzetta Ufficiale* del 6 agosto 1966, n. 195. Roma.

Legge 20 maggio 1970 n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale*, n. 131 del 27 maggio 1970. Roma.

Legge 11 maggio 1990 n. 108, Disciplina dei licenziamenti individuali. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale* n. 108 del 11 maggio 1990. Roma.

Legge 24 giugno 1997 n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione. *Gazzetta Ufficiale*, n. 154 del 4 luglio 1997 – Supplemento Ordinario n. 136. Roma.

Legge 28 giugno 2012 n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale*, n. 153 del 3 luglio 2012 – Supplemento Ordinario n. 136. Roma.

Legge 10 dicembre 2014 n. 183, Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. *Gazzetta Ufficiale*, n. 290 del 15 dicembre 2014. Roma.

Legge 23 dicembre 2014 n. 190, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015). *Gazzetta Ufficiale Serie Generale*, n. 300 del 29 dicembre 2014 – Suppl. Ordinario n. 99. Roma.

Legge 28 dicembre 2015 n. 208, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016). *Gazzetta Ufficiale Serie Generale*, n. 302 del 30 dicembre 2015 – Suppl. Ordinario n. 70. Roma.

- Nicolardi, V. e Marini, C. (2017). Database del mercato del lavoro a confronto: possibile integrazione per una analisi dinamica dell'occupazione. In D'Ovidio, F., *Metodi e Analisi Statistiche*, 2017. Università degli Studi di Bari Aldo Moro: Bari, pp. 127-149.
- Pinto, V. (2004). La modernizzazione promessa. Osservazioni critiche sul Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In *Lavoro e nuove regole, dal Libro Bianco al Decreto Legislativo n. 276/2003*. Roma: Ediesse, pp. 221 e ss.
- Sestito, P. e Viviano, E. (2018). Firing costs and firm hiring: evidence from an Italian reform. *Economic Policy*, vol. 33, pp. 101-130.
- Speziale, V. (2016). Lavoro a termine. *Enciclopedia del Diritto*, pp. 497-530. Milano: Giuffrè Editore.
- Trivellato, U.; Bassi, F.; Discenza, R. e Giraldo, A. (2005), Transizioni e mobilità nel mercato del lavoro italiano, 1979-2003. In Contini B., Trivellato U. (a cura di), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*. Bologna: Il Mulino.
- Ward-Warmedinger, M.E.; Macchiarelli, C. (2013). Transitions in Labour Market Status in the EU. *IZA Discussion Papers* 7814. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.