

Contratto a tutele crescenti. Valutazione dell'impatto sulle cessazioni di rapporto di lavoro

Dicembre 2018

Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2

Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2

di Marco Centra

Indice

Introduzione	p. 3
1. Dinamica dei flussi nell'occupazione nella fase di ripresa della crescita.....	p. 6
2. Cessazione dei rapporto di lavoro e contratti agevolati.....	p. 11
3. Valutazione dell'impatto degli incentivi e del contratto a tutele crescenti sulla probabilità di cessazione.....	p. 15
Conclusioni	p. 25

Introduzione

La riforma nota come Jobs Act (legge n. 184/2014) è intervenuta modificando aspetti importanti della regolamentazione del lavoro, tra i quali il regime di tutele sul licenziamento previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Nel 2015 è stato introdotto il cd. *contratto a tutele crescenti* (D. Lgs. n. 23/2015) applicato ai lavoratori dipendenti assunti dal marzo 2015. Il nuovo regime prevede, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo in sede giudiziale, la possibilità di indennizzo economico in misura proporzionale all'anzianità del rapporto di lavoro, in sostituzione della possibilità di reintegro nel posto del lavoro previsto dalla disciplina precedente.

Nel 2015 è stata introdotta una misura volta ad aumentare l'occupazione stabile tramite uno sgravio contributivo totale per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, esteso anche alla trasformazione di rapporti a termine in rapporti stabili (legge n. 190/2014, art. 1, c. 118); la norma prevedeva l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali fino a un limite massimo di 8.060 euro all'anno, per tre anni, per le assunzioni e le trasformazioni avvenute nel 2015¹.

Per il 2016 la Legge di stabilità (legge n. 208/2015), ha mantenuto lo stesso incentivo in caso di assunzione a tempo indeterminato, diminuendo però sia l'incidenza dello sgravio contributivo, ridotto dal 100% al 40%, e il tetto massimo, portato a 3.250 euro annui, sia il periodo di fruizione dello sgravio, portato da tre a due anni.

Nell'anno successivo è stata superata la generalità del campo di applicazione, principale caratteristica degli incentivi attivati nel biennio precedente. Le misure varate nel 2017 prevedono incentivi all'assunzione correlati a specifiche caratteristiche soggettive dei lavoratori assunti, tra i quali disoccupati, giovani, donne.

Nel triennio 2015-2017 il sistema di incentivi ha quindi accompagnato l'aumento dell'occupazione, seguendo criteri che hanno previsto progressivamente sia la riduzione del contributo nel tempo sia il restringimento selettivo delle platee di eleggibilità. Nella prima fase (2015) i benefici economici sono stati particolarmente generosi e disponibili in modo generalizzato senza particolari limitazioni, agevolando l'occupazione stabile nella fase di ripresa della crescita. Nell'anno successivo l'importo dell'incentivo è stato ridotto, mantenendo il carattere non selettivo della platea di beneficiari. Nel 2017 il sistema di incentivi è stato disegnato al fine di promuovere l'assunzione di particolari segmenti del mercato del lavoro, caratterizzati da elevati livelli di disagio e bassa occupabilità.

In precedenza l'Inapp ha condotto due studi valutativi finalizzati a identificare l'impatto degli incentivi sugli avviamenti a tempo indeterminato, rivelando che nel biennio 2015-2016 gli gravi contributivi hanno prodotto un flusso di nuove assunzioni a tempo indeterminato tra 900mila 950mila. Resta da verificare se gli incentivi abbiano avuto un impatto anche sulle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, vale a dire se i rapporti avviati grazie agli incentivi mostrino una probabilità di cessazione significativamente diversa. Nello specifico lo studio è volto ad identificare l'effetto congiunto nel 2015 degli incentivi e dalla rimodulazione delle tutele sul licenziamento introdotte dal contratto a tutele crescenti. L'impatto causale delle due misure sulla probabilità di cessazione dei contratti non è infatti scorponabile con i dati al momento a disposizione. I due provvedimenti sono peraltro profondamente differenti negli intenti del

¹ La norma prevedeva una serie di criteri per l'ammissibilità alla fruizione degli incentivi, escludendo dal beneficio le assunzioni e le trasformazioni di lavoratori occupati, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione o per lavoratori già occupati a tempo indeterminato nel quarto trimestre 2014 con il medesimo datore di lavoro o con società da questi controllate o comunque facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo.

legislatore: le agevolazioni alle assunzioni a tempo indeterminato hanno un carattere episodico, limitato ad un biennio, con l'intento di supportare la fase di ripresa della dinamica occupazionale incidendo inoltre sulla qualità dei posti di lavoro creati. Il contratto a tutele crescenti prevede al contrario modifiche strutturali e permanenti sulla regolamentazione della disciplina del licenziamento. Non è peraltro agevole immaginare l'impatto delle due misure, dal momento che la prima ha incentivato in misura consistente il flusso di assunzioni a tempo indeterminato, pur se limitatamente al periodo di disponibilità degli incentivi, ed è plausibile che, almeno fino al termine dei tre anni durante i quali percepiranno lo sgravio (due per il 2016), i datori di lavoro siano incentivati a mantenere attivi i rapporti di lavoro con un costo significativamente più basso. D'altro canto è possibile che l'allentamento delle tutele al licenziamento incrementi il flusso di cessazioni dei contratti attivati dopo il 7 marzo 2015. Nel presente rapporto si darà conto della dinamica degli avviamenti e delle cessazioni di contratti di lavoro dipendente (a tempo determinato e indeterminato) e dei risultati dell'impatto delle due misure sulla probabilità di cessazione dei contatti avviati nel 2015.

Le analisi sono condotte sui dati ricavati dal Sistema Informativo delle comunicazioni obbligatorie on-line, resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'Osservatorio sul precariato dell'Inps.

1. Dinamica dei flussi nell'occupazione nella fase di ripresa della crescita

Dal 2014 si è registrata una ripresa della dinamica dell'occupazione, che ha mantenuto negli anni successivi un aumento costante, fino a raggiungere nel secondo trimestre 2018 il massimo storico del numero di occupati (oltre 23.300.000) e del tasso di occupazione (58,7%)². Il lavoro a tempo indeterminato è prossimo ai valori pre-crisi, pari a circa 15 milioni di occupati.

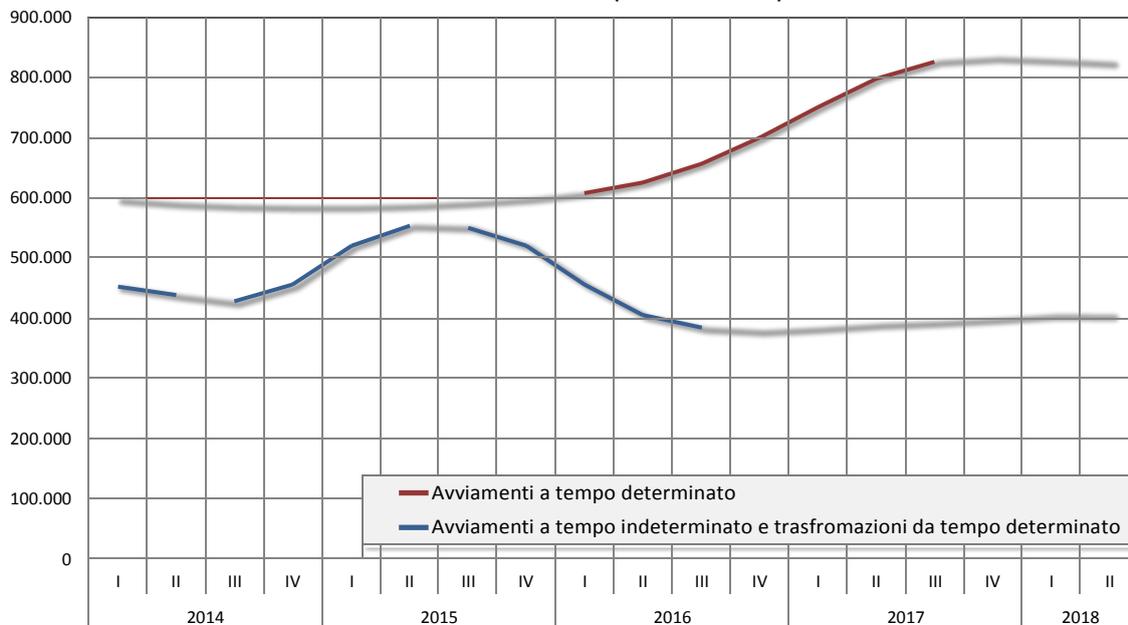
L'occupazione a tempo indeterminato è stata incentivata nel biennio 2015-2016 grazie a incentivi particolarmente generosi, come visto nell'introduzione. Gli incentivi hanno prodotto un incremento rilevante nel flusso di nuovi ingressi nel lavoro a tempo indeterminato e nelle trasformazioni da tempo determinato, (tab. 1) generando tra il 2015 e il 2016 circa 900mila nuovi avviamenti³.

Tab. 1 Avviamenti, trasformazioni e cessazioni secondo il regime di agevolazione⁽¹⁾

Anno	Avviamenti				Trasformazioni			Cessazioni	
	Tempo indeterminato			Tempo determinato	Trasformazioni			Tempo indeterminato	Tempo determinato
	Agevolati	Non agevolati	Totale		Agevolate	Non agevolate	Totale		
2014	223.234	998.047	1.221.281	2.352.478	21.783	285.255	307.038	1.657.544	2.033.356
2015	1.121.469	836.712	1.958.181	2.359.112	399.613	126.111	525.724	1.707.556	2.028.521
2016	418.318	818.008	1.236.326	2.585.647	215.780	123.921	339.701	1.627.221	2.051.337
2017	109.621	1.025.570	1.135.191	3.211.418	28.267	258.938	287.205	1.648.431	2.542.361

1) Il regime di agevolazione contempla diverse misure nel corso degli anni.
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps, Osservatorio sul precariato.

Fig. 1 Avviamenti a tempo determinato, indeterminato e trasformazioni da tempo determinato (dati di ciclo-trend)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps, Osservatorio sul precariato.

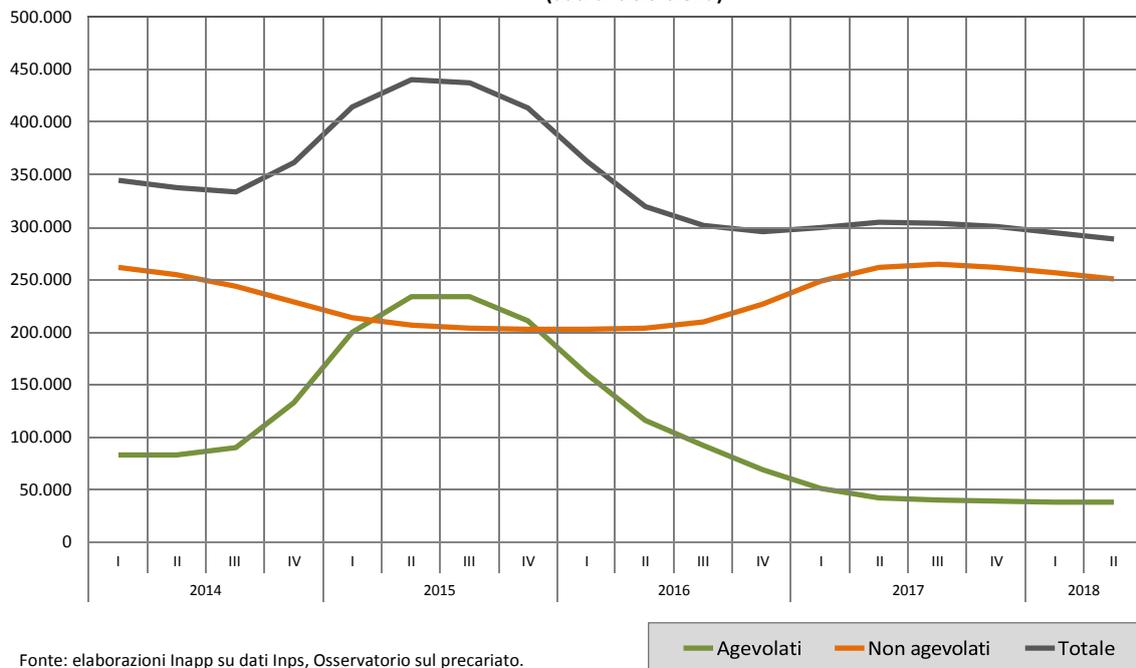
² Istat, il mercato del lavoro nel II trimestre 2018, dati destagionalizzati.

³ v. Centra, Gualtieri (2017) e Centra, Gualtieri (2018).

Nel 2015, in coincidenza con il varo delle misure di incentivo, i flussi in ingresso nel lavoro a tempo indeterminato hanno mostrato un incremento rilevante. La dinamica degli avviamenti (fig. 1), in termini di ciclo-trend, registra la marcata discontinuità del 2015 per il tempo indeterminato, proseguita fino alla prima metà dell'anno successivo, dovuta alla disponibilità di incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni da tempo determinato⁴. Le assunzioni a tempo determinato non hanno fatto registrare incrementi apprezzabili fino alla seconda metà del 2016, quando, in vista del termine degli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato, le imprese hanno ripreso ad assumere con contratti a tempo determinato, mentre i flussi in ingresso nel lavoro a tempo indeterminato sono tornati su livelli lievemente inferiori a quelli del 2014, prima del biennio nel quale erano disponibili gli incentivi.

E' verosimile che la disponibilità degli sgravi contributivi abbia indotto i datori di lavoro ad anticipare una quota di assunzioni, facendo registrare una flessione degli avviamenti a tempo indeterminato negli anni successivi al biennio di vigenza degli sgravi.

Fig. 2 Avviamenti a tempo indeterminato secondo il regime di agevolazione
(dati di ciclo-trend)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps, Osservatorio sul precariato.

Il ruolo delle agevolazioni nel favorire l'incremento degli avviamenti a tempo indeterminato nel 2015 e, in misura minore, nel 2016 è visibile distinguendo gli avviamenti in agevolati e non agevolati (fig. 2). In termini di ciclo-trend, gli avviamenti di rapporti di lavoro non agevolati diminuiscono di circa 50mila unità a trimestre nel periodo compreso tra il 2015 e la prima metà del 2016, per poi tornare sui livelli precedenti. Un fenomeno simile si registra per le trasformazioni di rapporti a termine (fig. 3).

⁴ v. Centra, Gualtieri (2017) e Centra, Gualtieri (2018).

Fig. 3 Trasformazioni da tempo determinato secondo il regime di agevolazione (dati di ciclo-trend)

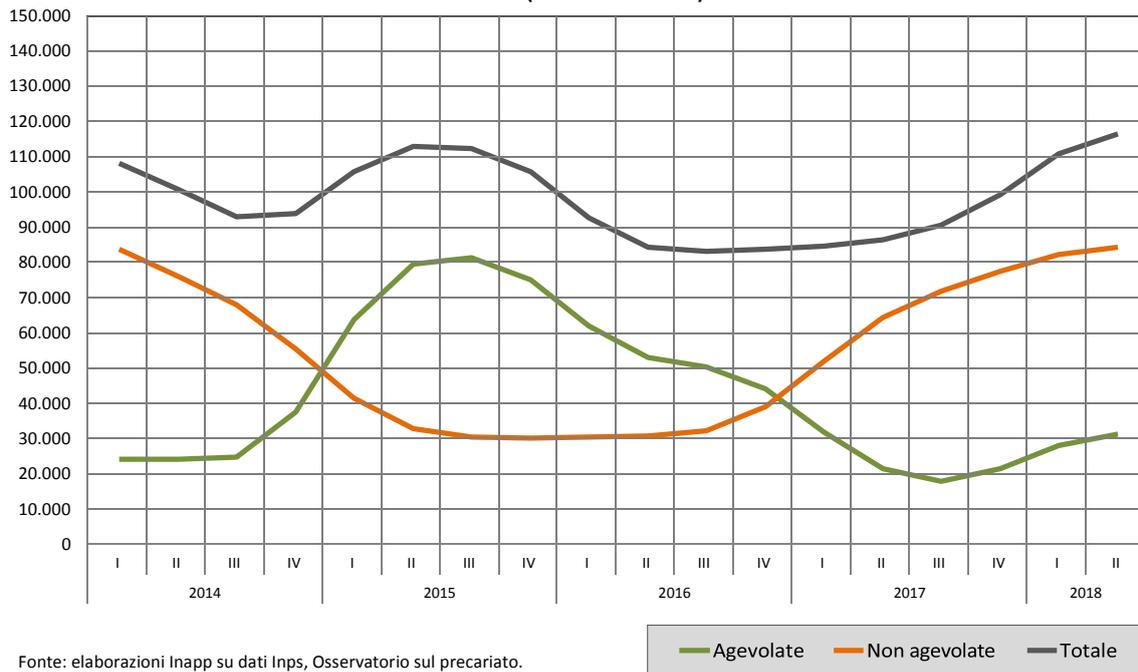
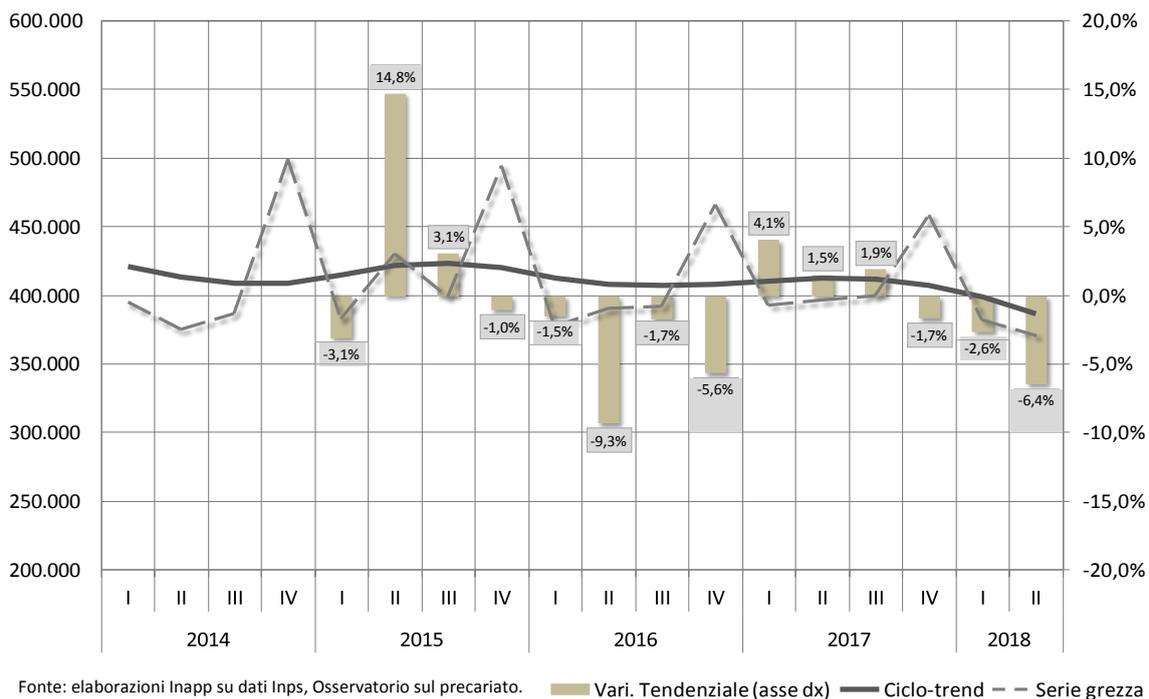


Fig. 4 Cessazioni di rapporti a tempo indeterminato

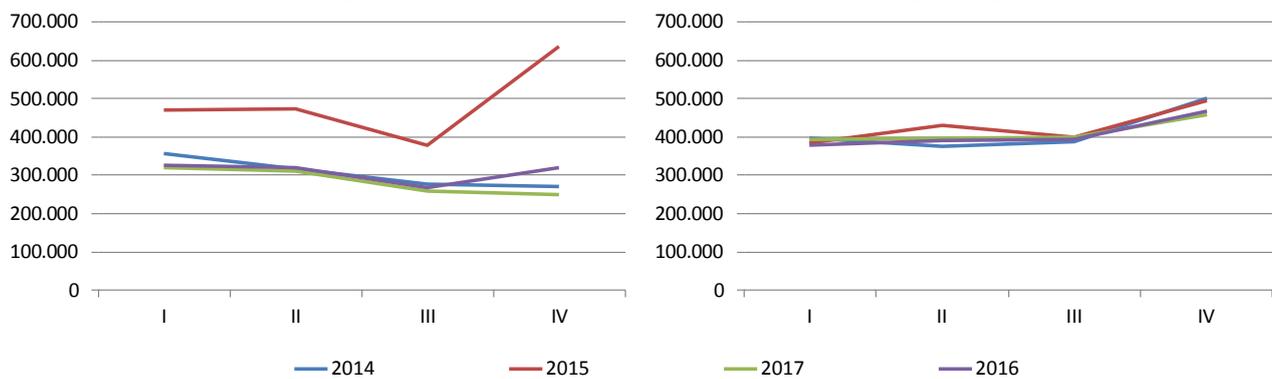


La dinamica delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato non sembra aver subito un impatto rilevante dalla disponibilità degli incentivi nel biennio 2015-2016 (fig. 4). La dinamica stagionale mostra il consueto aumento delle cessazioni nel quarto trimestre degli anni considerati; l'effetto diminuisce in misura apprezzabile nel 2016 e nel 2017. Nel secondo trimestre 2015 si registra una discontinuità nel

tasso di variazione tendenziale (14,8%) dovuta presumibilmente a cessazioni di rapporto di lavoro finalizzate alla riassunzione dopo un periodo superiore o pari a 6 mesi⁵.

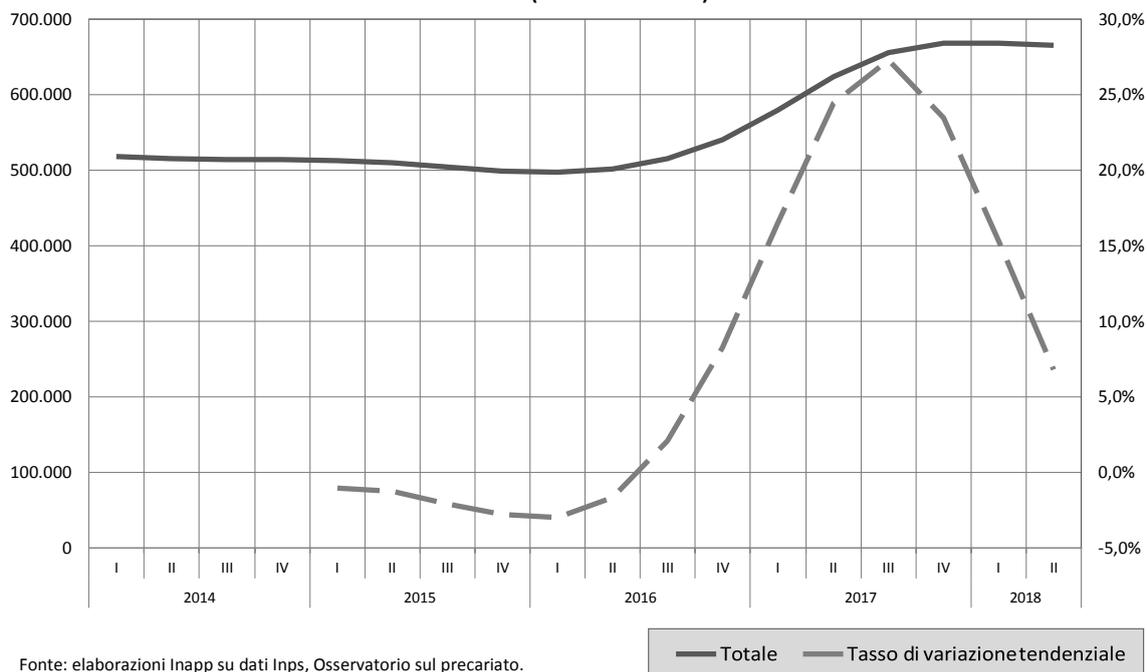
L'analisi dei trend, considerando gli effetti stagionali, (fig. 5) evidenzia una discontinuità marcata nel 2015 per le assunzioni e un effetto minimo per le cessazioni, ad eccezione del secondo trimestre.

Fig. 5 Avviamenti e cessazioni a tempo indeterminato secondo il trimestre



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps, Osservatorio sul precariato.

Fig. 6 Cessazioni di rapporti a tempo determinato (dati di ciclo-trend)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps, Osservatorio sul precariato.

Occorre ricordare che l'aumento delle cessazioni nel secondo trimestre 2015 è difficilmente dovuto all'introduzione del contratto a tutele crescenti, che rende più agevole rispetto al passato il licenziamento

⁵ La norma prevedeva che potessero usufruire delle agevolazioni le assunzioni di lavoratori che non avessero avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione; è possibile, e certamente da verificare, che alcuni datori di lavoro abbiano interrotto rapporti di lavoro, già attivi, entro il mese di giugno del 2015, per poi riattivare tali rapporti entro il mese di dicembre così da usufruire degli sgravi.

di personale dipendente, poiché il nuovo regime contrattuale si applica solo ai nuovi assunti dopo il 7 marzo 2015: i rapporti di lavoro cessati nel secondo trimestre grazie alla nuova disciplina sarebbero pertanto solo una quota parte di quelli attivati dal 7 marzo al 31 maggio.

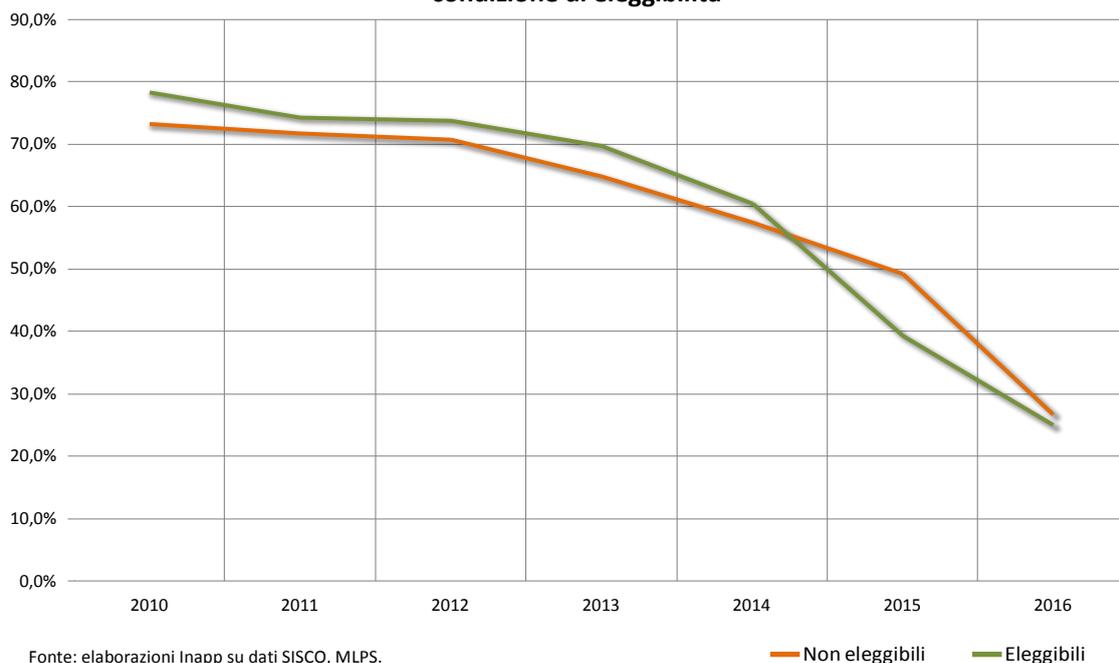
Diversa la dinamica delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato (fig. 6), che segue parallelamente quella degli avviamenti. Si registra un aumento sistematico sia degli avviamenti a tempo determinato che delle cessazioni dopo il 2016, una volta esauriti gli incentivi all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato.

2. Cessazione dei rapporti di lavoro e contratti agevolati

La condizione di eleggibilità agli sgravi contributivi ha giocato un ruolo rilevante nel motivare il comportamento dei datori di lavoro verso l'assunzione di lavoratori eleggibili, vale dire coloro che non avessero avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione. Ci si chiede se i rapporti di lavoro attivati grazie alle agevolazioni abbiano subito un rischio di cessazione diverso dai rapporti non agevolati.

Gli avviamenti eleggibili agli incentivi risultano sistematicamente più volatili rispetto ai non eleggibili. I lavoratori che non hanno avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione si trovano verosimilmente in condizioni più fragili sul mercato del lavoro. Inoltre l'effetto congiunto, dal marzo 2015, della disponibilità di sgravi contributivi e dell'introduzione del contratto a tutele crescenti potrebbe aver portato a sostituire con contratti a tempo indeterminato rapporti di lavoro che, in assenza degli incentivi, sarebbero stati a termine. La riduzione dei costi di licenziamento in virtù della rimodulazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, potrebbe aver infatti ridotto il differenziale del rischio di assunzione tra rapporti a termine e rapporti a tempo indeterminato, aumentando per questi ultimi il rischio di cessazione.

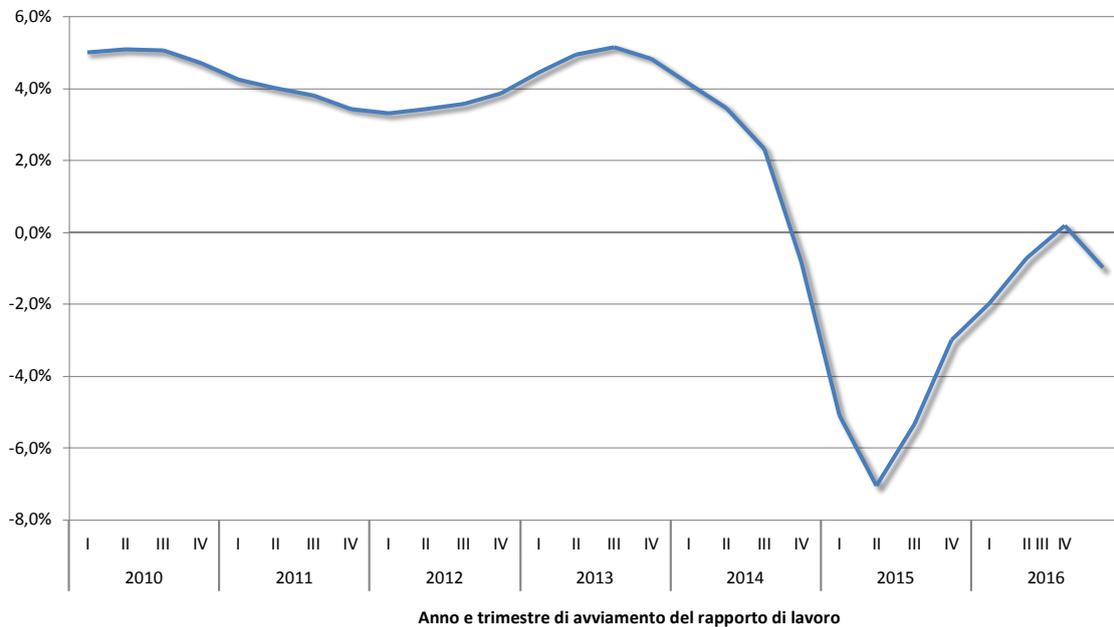
Fig. 7 Quota di contratti cessati per anno di avviamento secondo la condizione di eleggibilità



Gli avviamenti di lavoratori eleggibili (o potenzialmente eleggibili negli precedenti al 2015) risultano avere, negli anni precedenti al 2015, una frequenza di cessazione, a parità di anni dall'avviamento, superiore a quella degli eleggibili (fig. 7): negli anni dal 2010 al 2014 le assunzioni non eleggibili registrano una frequenza di contratti cessati superiore, mediamente in termini di ciclo-trend, del 4% rispetto ai rapporti eleggibili (fig. 8). Nel 2015 la differenza cambia bruscamente di segno: i rapporti di lavoro eleggibili agli sgravi mostrano una propensione alla cessazione inferiore di 5 punti percentuali rispetto ai rapporti non ammissibili. Nell'anno successivo, quando gli incentivi, pur confermati, sono stati depotenziati, la differenza tra le frequenze di cessazione di eleggibili e non eleggibili tende ad annullarsi, implicando comunque un

vantaggio rilevante per gli avviamenti eleggibili che, negli anni nei quali gli incentivi non erano disponibili, registravano una frequenza maggiore rispetto ai non eleggibili.

Fig. 8 Rapporti a tempo indeterminato: differenza tra eleggibili e non eleggibili della probabilità di cessazione del rapporto di lavoro (dati di ciclo-trend)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati SISCO, MLPS.

Tab. 2 Tempo indeterminato: probabilità di concludere il rapporto di lavoro entro 12 mesi dall'avviamento

Eleggibilità sgravi	2014			2015		
	avviamento prima del 7 marzo	avviamento dopo il 7 marzo	Totale	avviamento prima del 7 marzo	avviamento dopo il 7 marzo (tutele crescenti)	Totale
	E(cess12)	E(cess12)		E(cess12)	E(cess12)	
Non eleggibile	0,32	0,49	0,39	0,33	0,48	0,39
Eleggibile	0,51	0,61	0,56	0,35	0,39	0,38
Totale	0,37	0,54	0,45	0,34	0,43	0,38

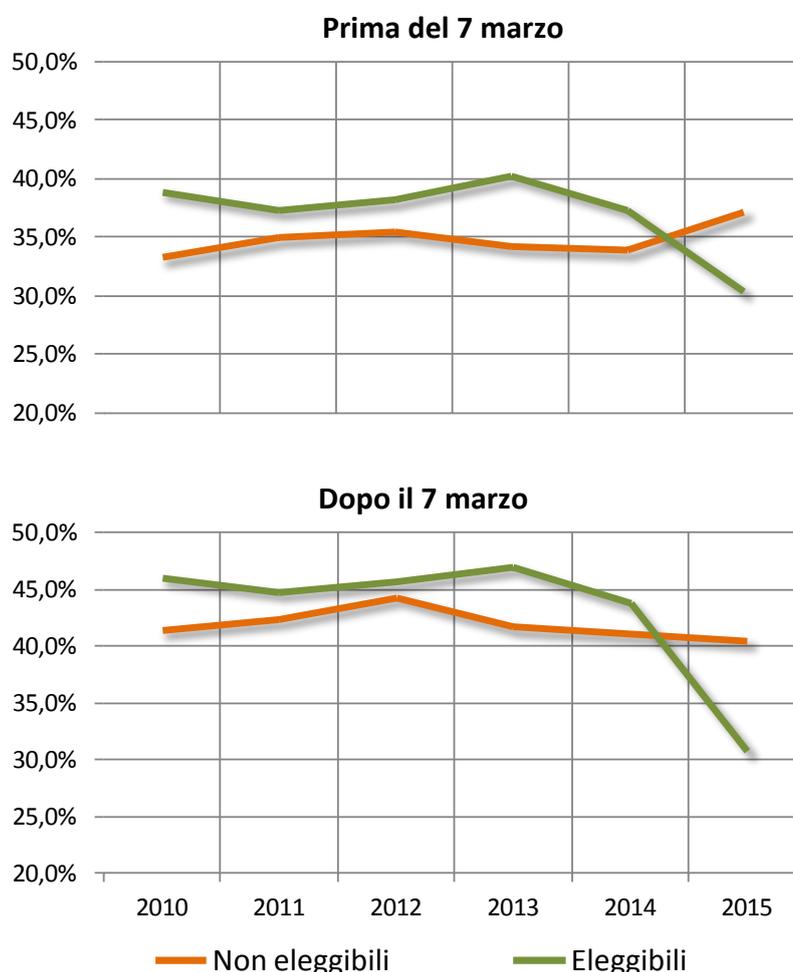
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Sisco, MLPS.

L'introduzione del contratto a tutele crescenti non sembra aver alterato la probabilità di cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Utilizzando come indicatore la probabilità di concludere il rapporto di lavoro entro 12 mesi dall'assunzione, nel 2014 - quando non erano disponibili né gli incentivi né era stato varato il nuovo contratto a tutele crescenti - si osserva una differenza marcata dell'indicatore tra assunti prima e dopo il 7 marzo; tale differenza non è ovviamente dovuta al nuovo regime contrattuale, ma verosimilmente alla minore volatilità di rapporti di lavoro avviati all'inizio dell'anno, frutto di strategie di assunzioni di lungo periodo da parte dei datori di lavoro. Nel 2015 la disponibilità di incentivi, per i soli avviamenti eleggibili agli sgravi, altera sensibilmente il valore dell'indicatore, sia per gli assunti con il vecchio regime contrattuale (prima del 7 marzo) che per gli avviati con il contratto a tutele crescenti (dopo

il 7 marzo), riducendo la probabilità di cessazione entro 12 mesi di 18 punti percentuali. La flessione dell'indicatore nel 2015 registra un'intensità superiore per gli assunti con il nuovo regime contrattuale (-21 punti percentuali). Tale evidenza suggerisce la presenza di un effetto sulle sole assunzioni eleggibili in grado di ridurre la probabilità di concludere il contratto entro 12 mesi, effetto non associato al regime contrattuale.

La presenza di un simile effetto sarebbe plausibile, dal momento che la cessazione dei rapporti avviati dal 1 gennaio 2015 comporterebbe per i datori di lavoro la perdita dei benefici contributivi; il fenomeno che si intende rimarcare è la diminuzione della probabilità di concludere il rapporto di lavoro entro 12 mesi anche per gli avviamenti incentivati assoggettati al nuovo regime contrattuale.

Fig. 9 Probabilità di concludere il rapporto di lavoro entro 12 mesi dall'avviamento secondo il carattere di eleggibilità agli incentivi e la disciplina contrattuale applicata



La disciplina contrattuale applicata non sembra pertanto incidere sulle probabilità di concludere il rapporto di lavoro entro 12 mesi dall'avviamento; nel 2015 i rapporti avviati dopo il 7 marzo (con il nuovo contratto a tutele crescenti) fanno registrare anzi una flessione maggiore della probabilità di cessazione entro 12 mesi rispetto a quelli avviati nei primi due mesi dell'anno (fig. 9). Tale effetto può essere dovuto alla elevata concentrazione di avviamenti eleggibili nell'ultimo trimestre dell'anno, avviati dai datori di lavoro con

l'intento di utilizzare gli incentivi prima della riduzione del contributo nell'anno successivo, anticipando assunzioni che presumibilmente sarebbero avvenute, in assenza di incentivi, nel 2016.

3. Valutazione dell'impatto degli incentivi e del contratto a tutele crescenti sulla probabilità di cessazione dei rapporti di lavoro

Le evidenze riportate in precedenza non consentono di formulare una relazione causale tra assunzioni incentivate e minore probabilità di concludere il rapporto di lavoro. Al fine di identificare l'impatto che gli incentivi hanno avuto nel ridurre la frequenza osservata delle cessazioni dei rapporti a tempo indeterminato è stata condotta una analisi valutativa seguendo una specifica strategia di identificazione degli effetti secondo un approccio controfattuale.

Identificazione degli effetti

La strategia di identificazione degli effetti è basata sulla stima di un modello RDD, specificato sfruttando uno dei criteri di eleggibilità alla misura, relativa alla possibilità di accedere agli incentivi per assunzioni di lavoratori che non avessero avuto nei sei mesi precedenti un contratto a tempo indeterminato con qualsiasi impresa.

Dai dati ricavati dal Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie on line è stata attribuita ad ogni avviamento a tempo indeterminato, avvenuto nel corso del 2015, il carattere di eleggibilità alla fruizione degli incentivi, identificato tramite la distanza, espressa in giorni, tra la data di assunzione e la data di cessazione dell'ultimo rapporto a tempo indeterminato (ricavata dalle storie lavorative individuali ricostruite grazie alle informazioni del dataset)⁶. Tramite tale distanza è stata definita univocamente l'eleggibilità dell'avviamento, determinata dalla soglia dei 6 mesi prevista dalla norma, pari, espressa in giorni, a 183, sopra la quale l'assunzione è eleggibile alla misura.

In sintesi, l'eleggibilità alla misura per la generica assunzione i , espressa dalla variabile dicotomica T_i , è pertanto definita come segue:

$$\text{se } gg_{ii} > 183: T_i = 1$$

$$\text{se } gg_{ii} \leq 183: T_i = 0$$

dove gg_{ii} (*forcing variable*) indica il numero di giorni trascorsi dalla cessazione dell'ultimo contratto a tempo indeterminato.

La misura dell'impatto è riferita ad una variabile yy che esprime la probabilità di cessazione del rapporto di lavoro ed è identificata dall'informazione relativa alla conclusione del rapporto di lavoro entro 12 mesi dall'avviamento: la variabile (*outcome*) assume valore 0 per i rapporti non conclusi o conclusi dopo 12 mesi dall'avviamento, e valore 1 per rapporti conclusi entro 12 mesi dall'avviamento. Poiché i dati disponibili consentono di misurare le cessazioni fino al terzo trimestre 2017, è possibile definire un valore della variabile outcome per le sole assunzioni avvenute nel 2015.

In accordo con il modello RDD, una volta stimata la relazione funzionale tra yy e gg - vale a dire tra il numero di giorni trascorsi dalla cessazione dell'ultimo contratto a tempo indeterminato e la data di

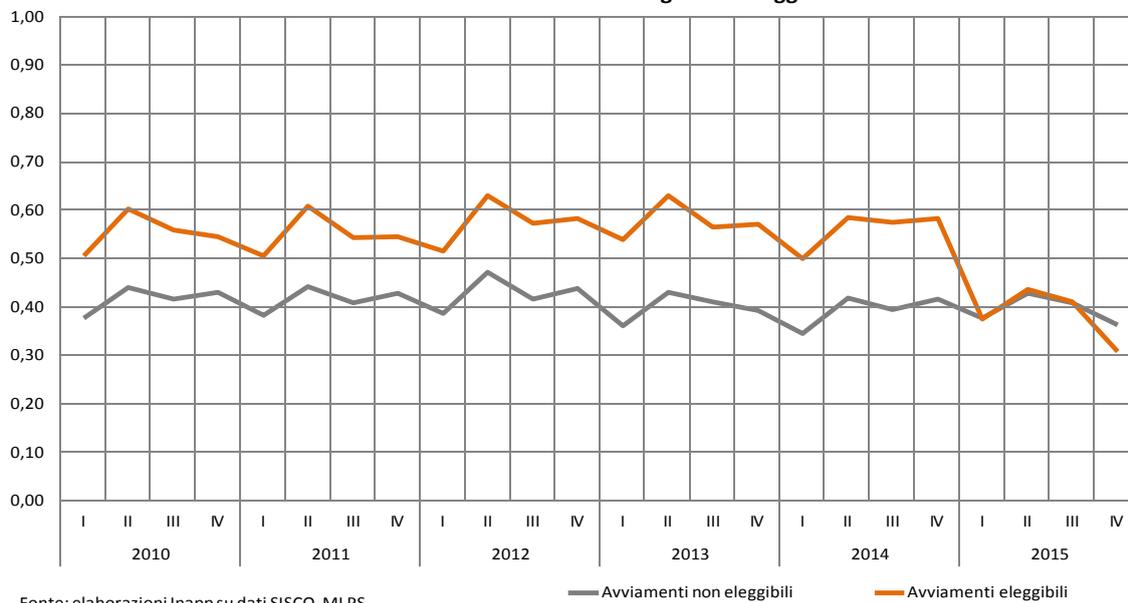
⁶ La determinazione del valore della distanza tra la data di assunzione e la data di cessazione dell'ultimo rapporto a tempo indeterminato presenta non pochi problemi, potendo assumere in alcuni casi valori molto elevati e valori negativi. Per la trattazione delle questioni legate al calcolo della distanza v. Centra-Gualtieri 2018. Nelle analisi che seguono sono state utilizzate le assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato con un valore della distanza compreso tra 0 e 600 giorni.

assunzione - l'eventuale effetto è identificato dalla discontinuità della variabile yy in corrispondenza della soglia che rende i rapporti di lavoro eleggibili agli incentivi ($gg=183$ giorni).

Analisi descrittive

La serie storica della frequenza di cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato entro i 12 mesi dall'avviamento presenta, per gli anni precedenti al 2015, una dinamica costante e parallela per assunzioni potenzialmente eleggibili e non eleggibili agli incentivi. Nel 2015, anno di effettiva disponibilità degli incentivi per gli avviamenti eleggibili, questi ultimi evidenziano una marcata discontinuità nella serie fin dal primo trimestre, che mostra come la frequenza delle cessazioni diminuisca, per le assunzioni eleggibili, di circa 18 punti percentuali, mediamente nell'anno.

Fig. 10 Frequenza di rapporti di lavoro e tempo indeterminato cessati entro 12 mesi secondo l'anno di avviamento e il regime di eleggibilità



La relazione tra la forcing variable gg e l'outcome yy è stata stimata, per tutti gli anni, tramite un modello polinomiale di terzo grado interagito con l'eleggibilità:

$$\hat{y} = [ppppp^3(gg)](1 - TT) + [ppppp^3(gg)]TT$$

Sfruttando la relazione tra la forcing variable g e la variable outcome y si registra, per i soli contratti avviati nel 2015, una marcata discontinuità in corrispondenza della soglia (fig. 11), elemento che conferma la diminuzione della frequenza delle cessazioni entro 12 mesi per i contratti avviati nel 2015.

In accordo con il modello RDD è stato condotto un confronto in un intorno della soglia che definisce l'eleggibilità per i contratti avviati nel 2015, verificando la discontinuità in corrispondenza di diversi valori dell'intorno (bandwidth), riportato nella figura 12.

Fig. 11 Frequenza di rapporti di lavoro cessati entro 12 mesi secondo l'anno di avviamento e la forcing variable.

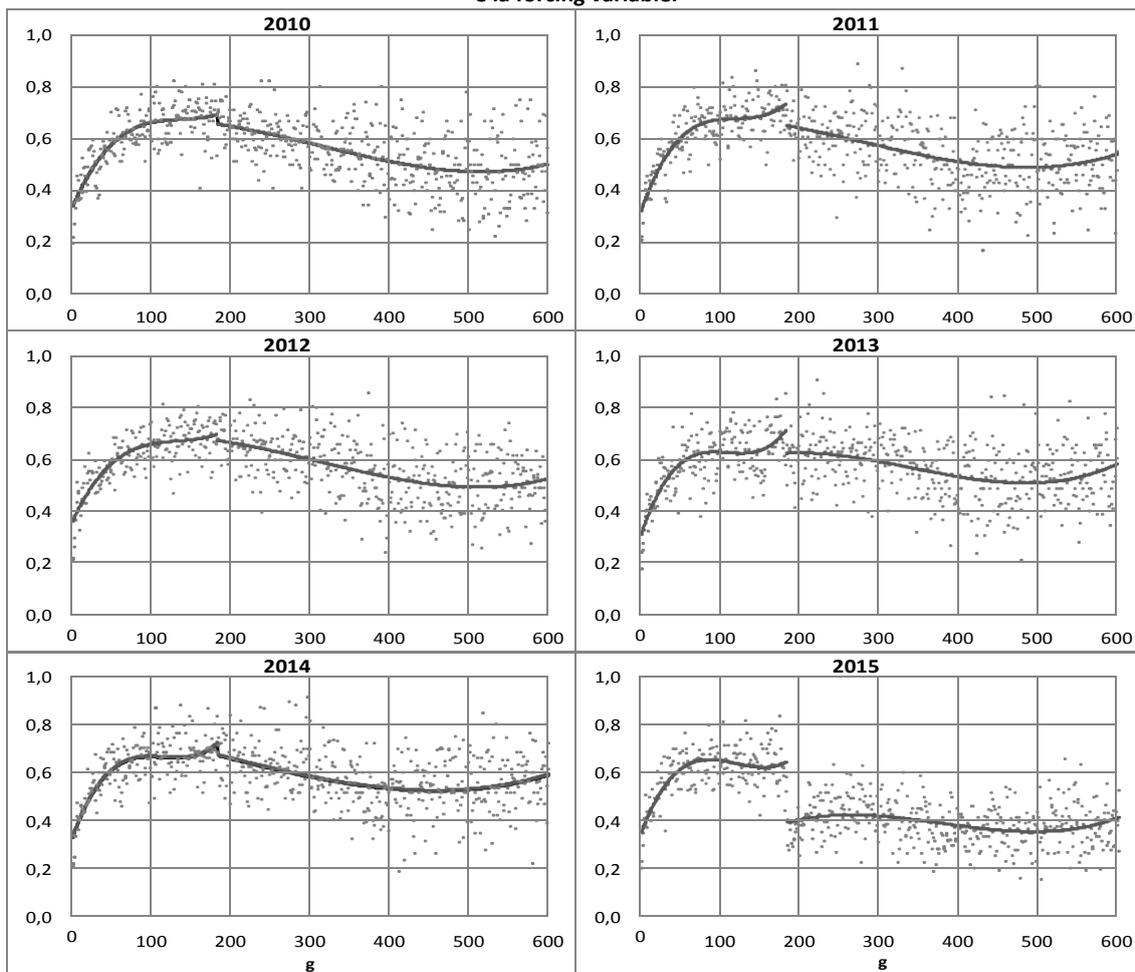
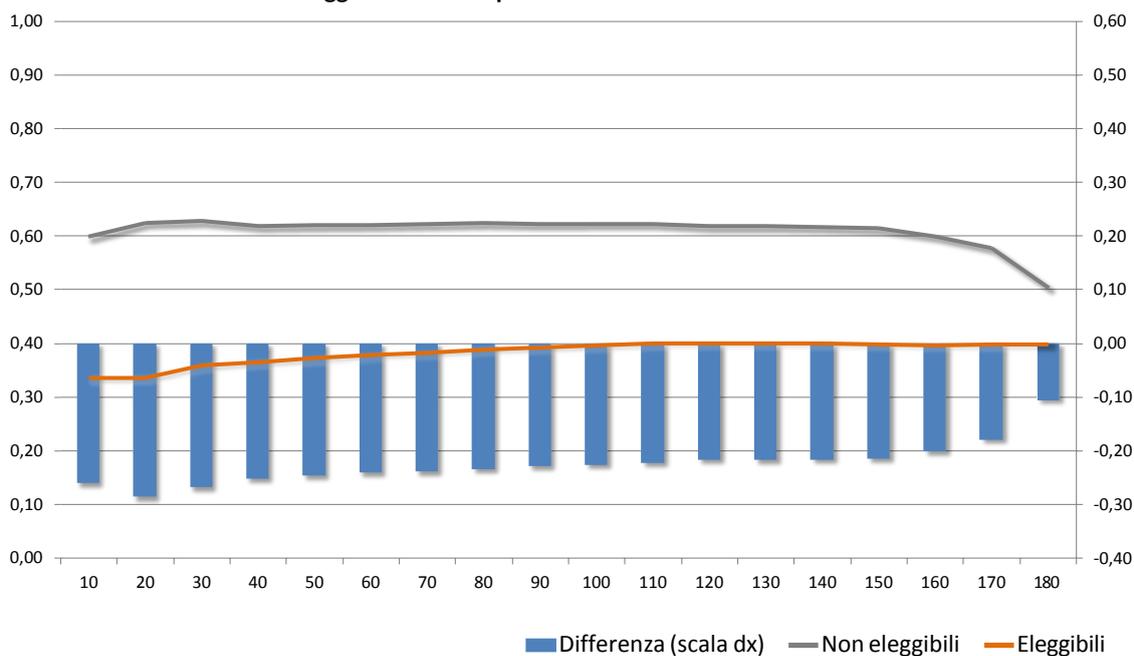


Fig. 12 Frequenza di contratti avviati nel 2015 e cessati entro 12 mesi secondo il regime di eleggibilità in corrispondenza di diversi valori della bandwidth



La differenza nel valore della yy tra eleggibili e non eleggibili non varia in misura sensibile per valori della bandwidth compresi tra 40 e 150 giorni. La diminuzione osservata sul gruppo dei non eleggibili per valori della bandwidth superiori a 160 giorni è dovuta alla presenza di rapporti di lavoro avviati pochi giorni dopo la cessazione dell'ultimo contratto a tempo indeterminato che si riferiscono, verosimilmente, a transizioni job-to-job di carattere volontario e pertanto caratterizzati da una elevata stabilità.

Ulteriori analisi di carattere descrittivo sono state condotte, limitatamente al 2015, sulla frequenza di contratti cessati entro 12 mesi dall'avviamento secondo il regime di eleggibilità e secondo alcune caratteristiche demografiche e dell'occupazione. Le analisi hanno considerato la sottopopolazione compresa in una bandwidth pari a 90 giorni.

La differenza registrata sulla yy tra eleggibili e non eleggibili non varia in misura apprezzabile per caratteristiche del lavoratore e dell'occupazione svolta (figg. 13-17), se si esclude l'età e il livello di istruzione.

Fig. 13 Frequenza di rapporti di lavoro e tempo indeterminato avviati nel 2015 e cessati entro 12 mesi secondo l'anno di avviamento la ripartizione geografica e il regime di eleggibilità

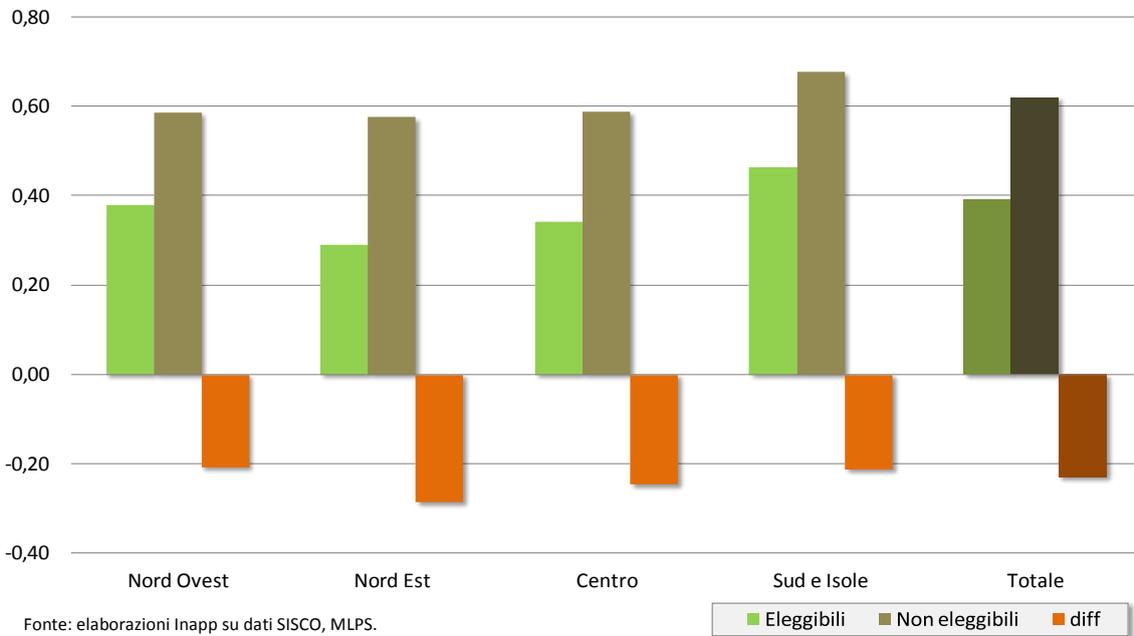


Fig. 14 Frequenza di rapporti di lavoro e tempo indeterminato avviati nel 2015 e cessati entro 12 mesi secondo l'anno di avviamento, il genere e il regimi di eleggibilità

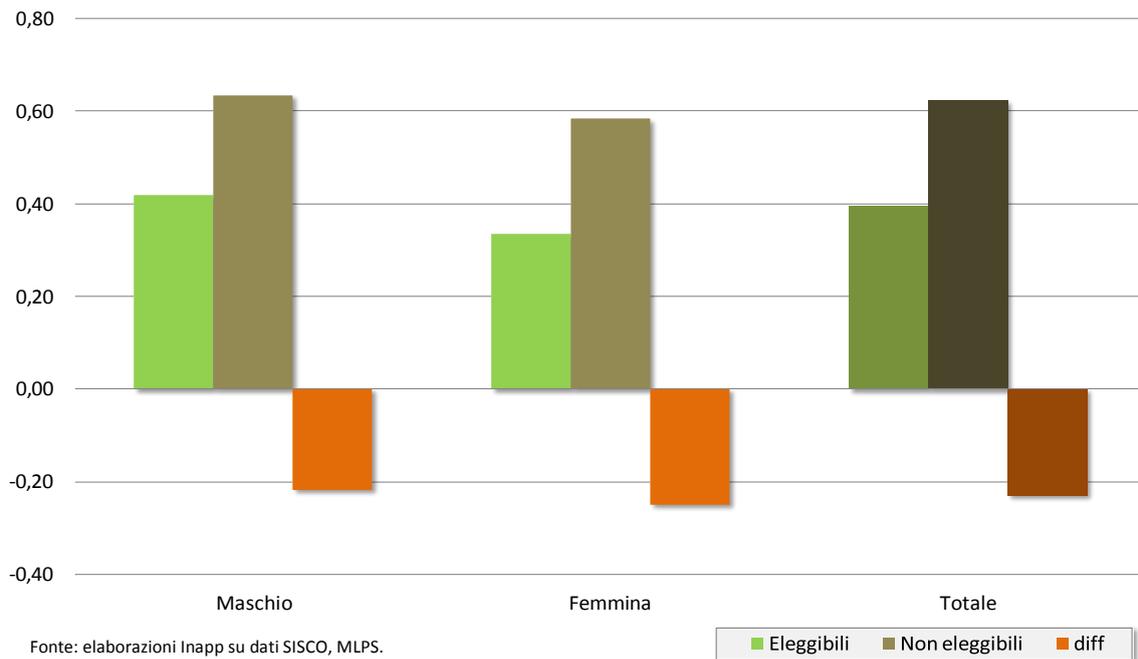


Fig. 15 Frequenza di rapporti di lavoro e tempo indeterminato avviati nel 2015 e cessati entro 12 mesi secondo l'anno di avviamento, la classe di età e il regimi di eleggibilità

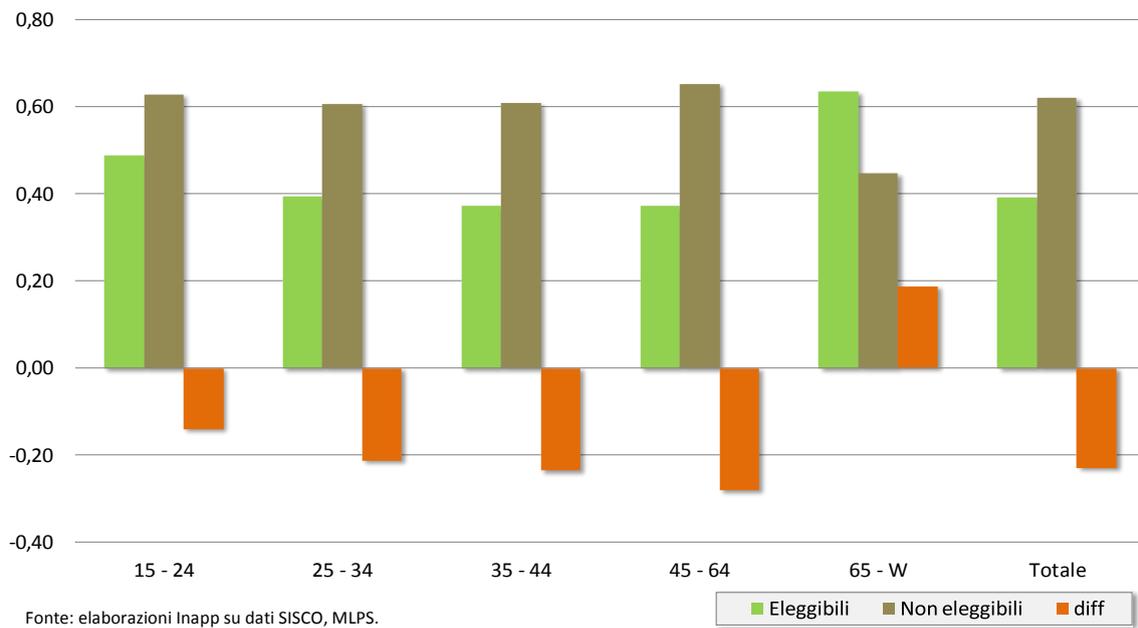


Fig. 16 Frequenza di rapporti di lavoro e tempo indeterminato avviati nel 2015 e cessati entro 12 mesi secondo l'anno di avviamento, il titolo di studio e il regimi di eleggibilità

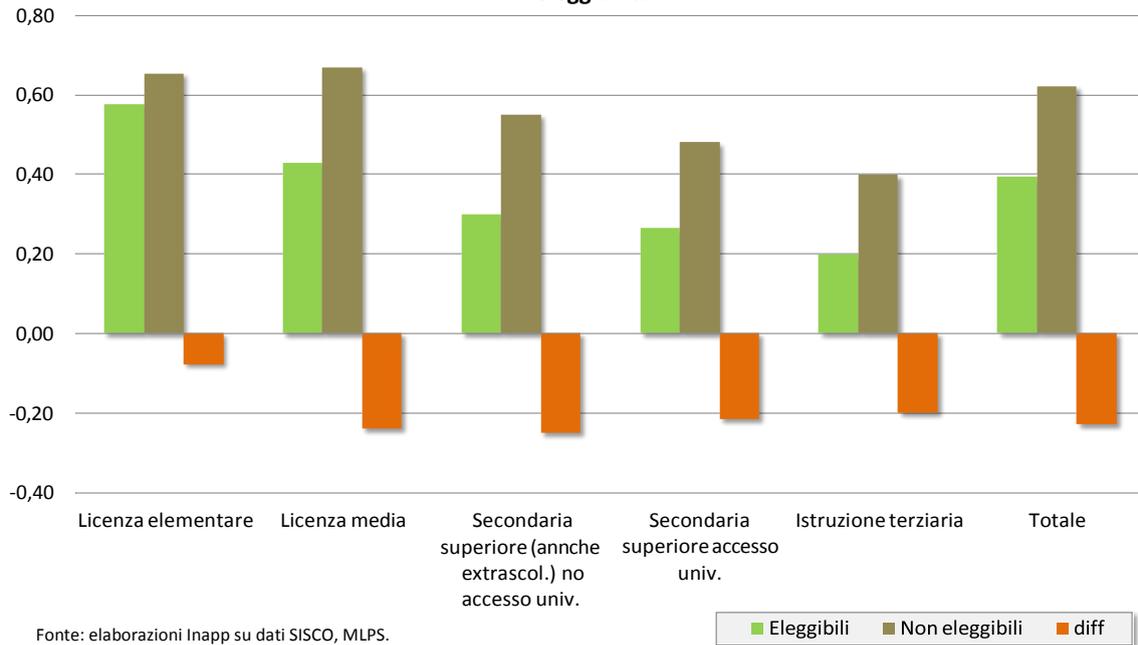
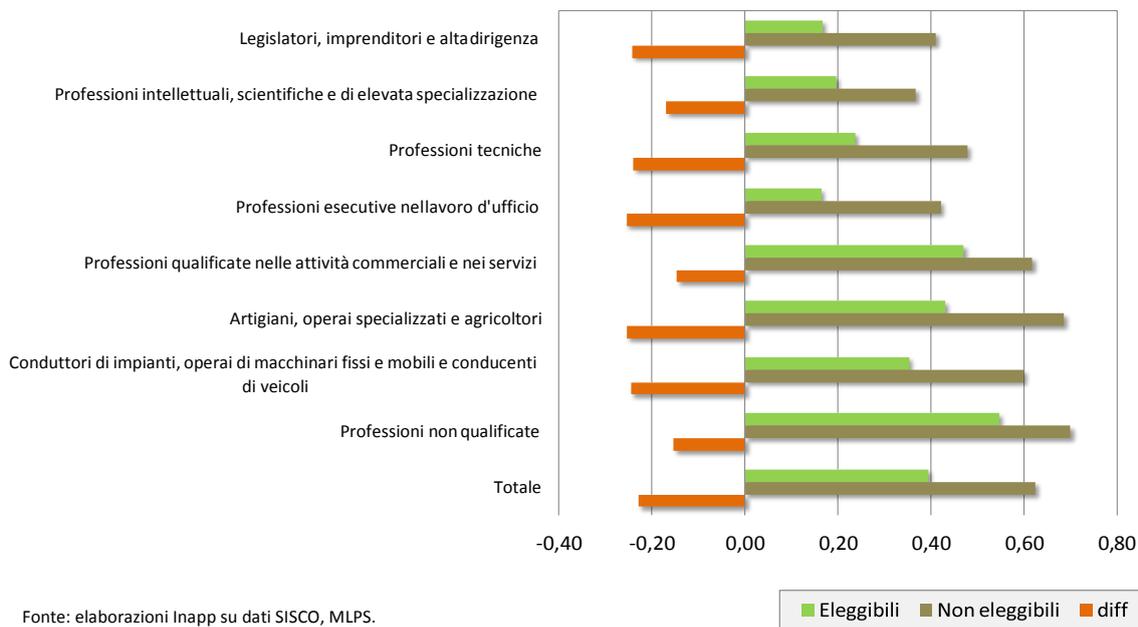


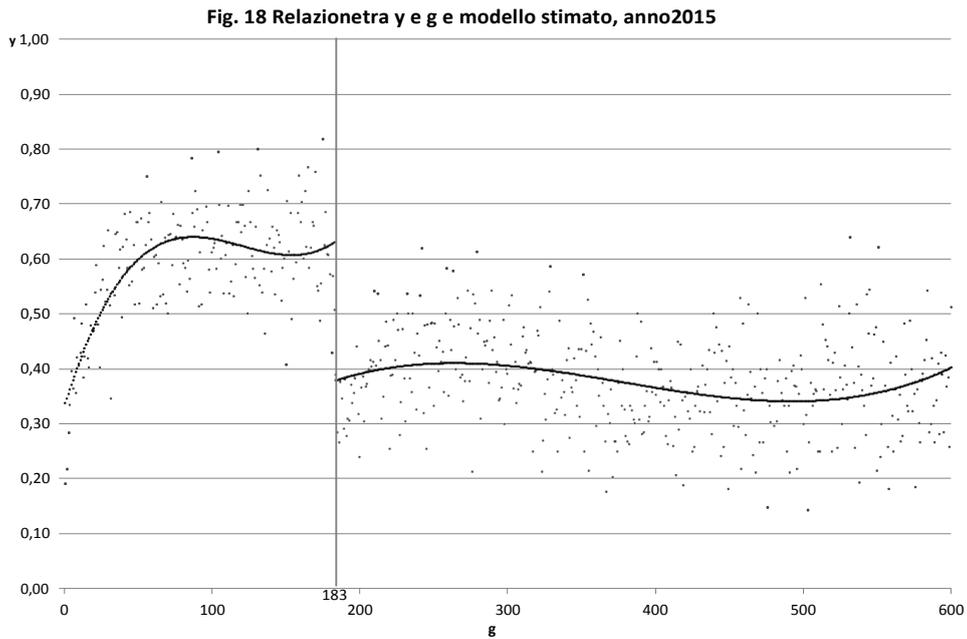
Fig. 17 Frequenza di rapporti di lavoro e tempo indeterminato avviati nel 2015 e cessati entro 12 mesi secondo l'anno di avviamento, la professione e il regimi di eleggibilità



Stima del modello

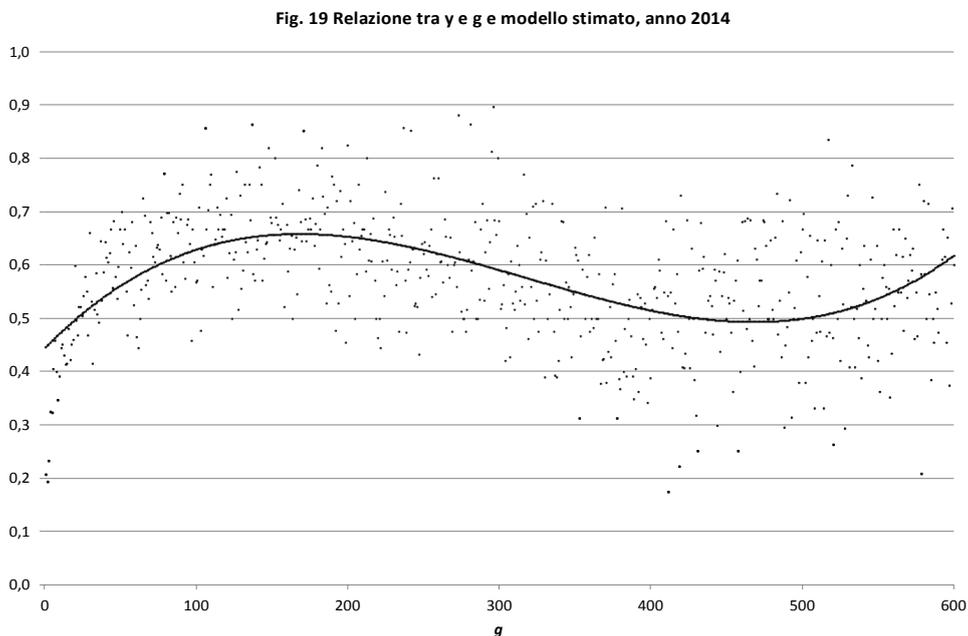
La relazione funzionale tra la forcing variable gg e l'outcome yy , riportata in fig 11 per tutti gli anni disponibili, si mostra costante nel corso del tempo; la forma funzionale è correttamente approssimata da un polinomio di terzo grado, interagito con il trattamento. Si ottiene un modello che approssima la forma funzionale nel 2015 nelle regioni di trattamento e di non trattamento:

$$\hat{y} = [pp(gg)](1 - TT) + [pp(gg)]TT$$



In corrispondenza della soglia l'effetto del trattamento è pari a $-0,25$.

La forma funzionale tra yy e gg è, come visto, approssimativamente costante in assenza di trattamento, negli anni dl 2010 a 2014. Sfruttando l'invarianza della forma funzionale in assenza di trattamento è possibile ottenere una stima alternativa dell'effetto netto utilizzando la funzione della yy rispetto a gg nel 2014, quando gli incentivi non erano disponibili.



Date le serie osservate $yy_{14}(gg)$ e $yy_{15}(gg)$, per $gg = 1,2, \dots, 600$, e ricordando che la variabile TT che indica il trattamento è definita tramite la gg : se $gg \leq 183$, $TT = 0$; se $gg > 183$, $TT = 1$, la serie $yy_{14}(gg)$ viene interpolata con una funzione polinomiale di terzo grado $pp(gg)$:

$$y_{14}(gg) = pp(gg) \tag{1}$$

il cui grafico è riportato in fig. 19.

Una prima stima dello scenario controfattuale nel 2015 sulla regione di eleggibilità è ottenuta dalla serie $yy_{15}^*(gg)$:

$$yy_{15}^*(gg) = (1 - TT)yy_{15}(gg) + TTTTyy_{15}(gg) \quad (2)$$

La funzione (2) assume, nella regione di non eleggibilità, valori uguali ai valori osservati $yy_{15}(gg)$ nei corrispondenti valori di gg ; nella regione di eleggibilità la funzione assume gli stessi valori osservati, traslati di una costante TT . La stima dello scenario controfattuale $yy_{15}^*(gg)$ nella regione di trattamento coincide pertanto, per ogni valore di gg , con la quantità $TTyy_{15}(gg)$.

Il valore del parametro TT è quello che minimizza la distanza tra $yy_{15}(gg)$ e $yy_{14}(gg)$ per ciascun valore di gg sulla regione di trattamento. Se si utilizza la distanza euclidea la stima del parametro TT coincide con lo stimatore *ols* del parametro k del modello:

$$yy_{14}(gg) = TTyy_{15}(gg) + \varepsilon \quad (3)$$

da cui:

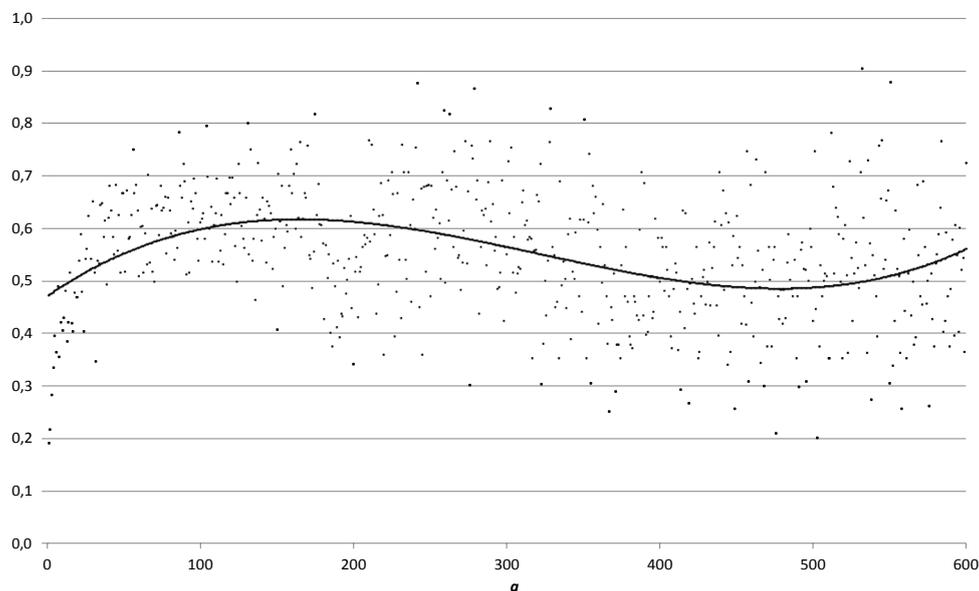
$$TT = \frac{\sum_{gg} yy_{14}(gg)yy_{15}(gg)}{\sum_{gg} yy_{15}^2(gg)}, TT = 1$$

La serie $yy_{15}^*(gg)$ fornita dalla (2) viene interpolata tramite un polinomio di terzo grado $pp'(gg)$:

$$\hat{y}_{15}^*(gg) = pp'(gg) \quad (4)$$

ottenendo una stima dello scenario controfattuale nel 2015.

Fig. 20 Anno 2015 scenario controfattuale

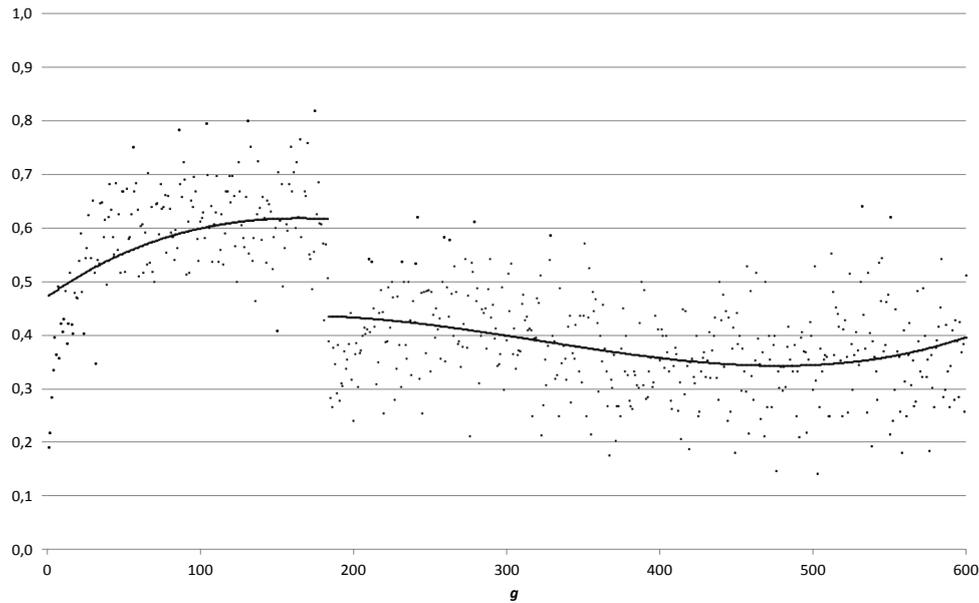


Dalla (4) è possibile ottenere una funzione interpolatrice della serie osservata yy_{15} :

$$\hat{y}_{15}(gg) = (1 - TT)\hat{y}_{15}^*(gg) + TT \hat{y}_{15}^*(gg) \quad (5)$$

riportato in fig. 21.

Fig. 21 Relazione tra y e g e modello stimato, anno 2015



I valori della funzione (2) rappresentano, per ogni valore di $gg > 183$, lo scenario controfattuale, mentre i corrispondenti valori della funzione (4) rappresentano la forma funzionale dello scenario controfattuale.

In tal modo è possibile ottenere tramite la serie osservata $yy_{15}(gg)$ e la (2) una stima dell'effetto per ciascun valore di $gg > 183$;

$$aaaaa(gg) = yy_{15}(gg) - (1 - TT)yy_{15}(gg) - TTTTyy_{15}(gg) = TT(1 - TT)yy_{15}(gg) \quad (6)$$

analogamente è possibile ricavare tramite la (5) e la (4) la forma funzionale rispetto a gg dell'effetto:

$$\hat{a}(gg) = (1 - TT) \frac{1}{15} (gg) + TT \frac{1}{kk} \frac{1}{15} (gg) = TT \frac{1 - kk}{kk} \frac{1}{15} (gg) \quad (7)$$

dove, esplicitando la forma funzionale del polinomio nella (4):

$$\frac{1}{15} (gg) = \hat{\beta} + \hat{\beta}gg + \hat{\beta}gg^2 + \hat{\beta}gg^3$$

$$TT = \frac{\sum_{gg} TTyy_{14}(gg)yy_{15}(gg)}{\sum_{gg} TTyy_{15}^2(gg)}$$

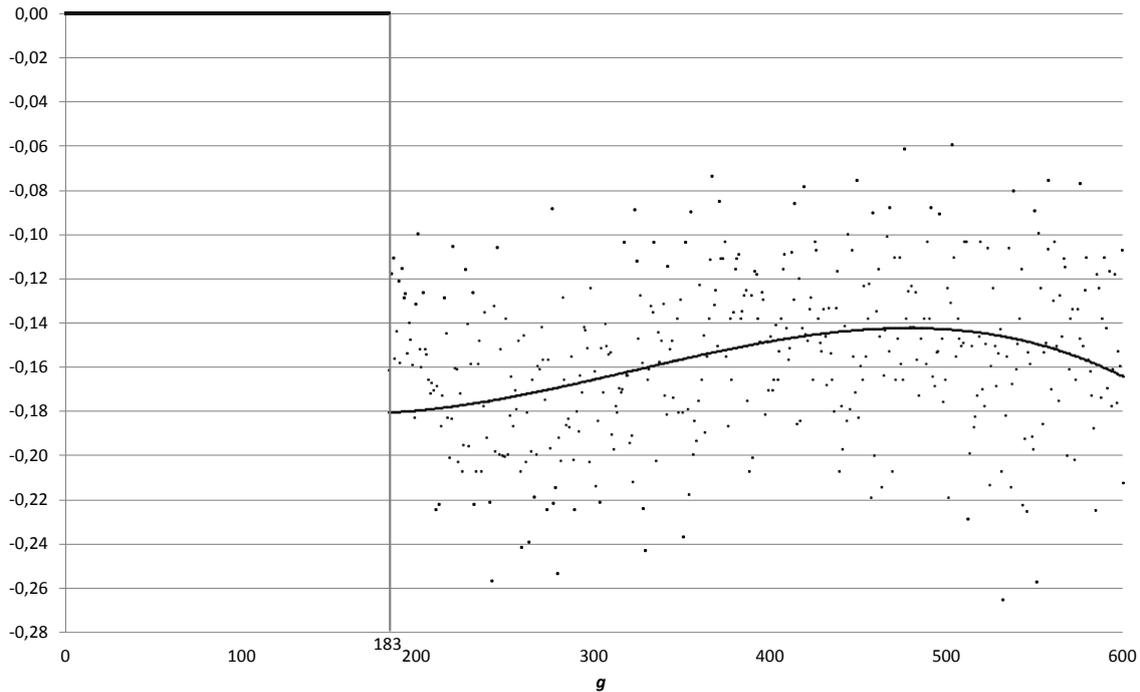
da cui la forma funzionale dell'effetto diviene:

$$\hat{a}(gg) = TT \frac{\sum_{gg} TTyy^2(gg)}{\sum_{gg} TTyy_{14}(gg)yy_{15}(gg)} - 1 \frac{\hat{\beta}}{0} + \hat{\beta}gg + \hat{\beta}gg^2 + \hat{\beta}gg^3 \quad (8)$$

Nella fig. 22 è riportata la stima dell'effetto e la forma funzionale lungo l'asse della forcing variable gg .

L'effetto è pari a circa -0,18 nella regione immediatamente a destra della soglia, per poi diminuire d'intensità fino a valori intorno a -0,14 nella regione dove g è compresa tra 400 e 500 giorni. Tale effetto potrebbe essere legato alla eterogeneità lungo la forcing variable dei profili dei lavoratori coinvolti nelle assunzioni eleggibili: individui che presentano un numero elevato di giorni di distanza tra l'assunzione agevolata e il termine dell'ultimo contratto a tempo indeterminato potrebbero avere una maggiore fragilità nel mercato del lavoro e subire in misura inferiore l'effetto positivo della riduzione della probabilità di veder cessare il rapporto di lavoro entro 12 mesi.

Fig. 22 stima dell'effetto e forma funzionale



E' possibile ottenere una stima dell'effetto in termini assoluti, ovvero in termini di cessazioni, applicando la forma funzionale del modello a ciascuna osservazione in funzione della forcing variable⁷ gg .

I risultati, riportati nella tab. 3 indicano che, su circa 1.627.000 avviamenti eleggibili avvenuti nel 2015, in assenza di incentivi si sarebbero avute circa 267.000 cessazioni in più, pari al 16% dei contratti eleggibili avviati e pari ad una riduzione del 35% delle cessazioni che si sarebbero avute in assenza di incentivi a di modifiche alla normativa sul licenziamento.

Tab. 3 Cessazioni entro 12 mesi dall'avviamento di rapporti di lavoro eleggibili avviati nel 2015: contesto osservato, scenario controfattuale e effetto netto

	Contesto osservato	Scenario controfattuale	Effetto netto
Non cessati	1.139.324	872.655	266.669
Cessati	487.898	754.566	-266.669
Totale	1.627.222	1.627.222	

⁷ Le stime in termini di numero di cessazioni sono state ottenute assumendo che il valore dell'effetto per valori di g superiori a 600 sia costante e pari alla stima ottenuta nel punto $gg = 600$, dal momento che la misura dell'effetto è stata stimata sull'intervallo di variazione della forcing variable compreso tra 0 e 600 giorni, mentre le forcing variable ha un intervallo di variazione più ampio.

Conclusioni

La disponibilità di incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato e la contestuale rimodulazione delle tutele sul licenziamento, introdotta con il contratto a tutele crescenti, hanno avuto un impatto rilevante nel ridurre le cessazioni di rapporti di lavoro avviati nel 2015, riducendo la probabilità di interrompere il rapporto di lavoro di circa 16 punti percentuali. L'effetto del solo contratto a tutele crescenti non è scorporabile dall'effetto congiunto stimato, tuttavia i dati osservati registrano una riduzione rilevante della probabilità di concludere il rapporto di lavoro entro 12 mesi dall'avviamento sia per i contratti avviati prima del 7 marzo 2015 (con il vecchio regime di tutele) che dopo il 7 marzo. Tale elemento suggerisce che l'effetto degli incentivi prevalga su quello del contratto a tutele crescenti, pur se non è possibile concludere nulla che abbia valenza causale.

Nell'ipotesi che, grazie agli incentivi, siano stati avviati nel 2015 numerosi contratti a tempo indeterminato che, in assenza degli sgravi, sarebbero stato a termine, ci si attendeva che la quota di contratti a tempo indeterminato conclusi entro 12 mesi dall'avviamento sarebbe aumentata, dal momento che i datori di lavoro avevano visto allentate le barriere al licenziamento; tale effetto non sembra essersi verificato.

Occorrerà tuttavia avere informazioni ulteriori per poter produrre evidenze causali; in primo luogo è necessario attendere la disponibilità dei dati sulle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato agevolati riferiti al 2018, vale a dire una volta trascorsi i tre anni di vigenza degli sgravi contributivi dal 2015 e i due dal 2016. Inoltre è indispensabile integrare le analisi valutative con l'informazione sulla dimensione delle imprese che hanno usufruito degli incentivi, al fine di identificare la porzione di avviamenti dove ha avuto impatto anche il contratto a tutele crescenti.