

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI "M.FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**"IL JOBS ACT E GLI EFFETTI SUL MERCATO DEL
LAVORO"**

RELATORE:

CH.MA PROF.SSA FAVARO DONATA

LAUREANDO/A: FRANCESCA FERRARI

MATRICOLA N. 1113040

ANNO ACCADEMICO 2018 – 2019

Indice

| | |
|--|----|
| Introduzione | 4 |
| 1. Un quadro delle ultime politiche del mercato del lavoro in Italia | 5 |
| 1.1 Le riforme del mercato del lavoro prima del jobs act: obiettivi di flessibilizzazione e aumento dell'occupazione..... | 5 |
| 1.2 Il Jobs Act | 8 |
| 1.3 Gli incentivi all'assunzione (legge di stabilità 2015) | 11 |
| 2. Una riforma controversa: diatriba sugli effetti attesi | 13 |
| 2.1 Gli obiettivi del jobs act..... | 13 |
| 2.2 I sostenitori della riforma..... | 14 |
| 2.3 Dubbi e polemiche: più lavoro o meno diritti?..... | 16 |
| 2.4 Le reazioni dei sindacati | 18 |
| 3. L'impatto delle iniziative del "governo Renzi": jobs act e legge di stabilità (analisi statistiche) | 22 |
| 3.1 Effetti sulla stabilità dell'occupazione..... | 22 |
| 3.2 L'obiettivo principale della riforma: l'aumento dell'occupazione..... | 27 |
| 3.3 Tipologie di imprese e lavoratori maggiormente interessati | 32 |
| Conclusione | 36 |
| Bibliografia | 37 |

Introduzione

L'Italia, come altri paesi dell'Europa occidentale, vanta una serie di “record” negativi: il più alto tasso di disoccupazione giovanile e a lungo termine per tutte le fasce di età, il più basso tasso di occupazione delle donne e dei lavoratori anziani e, infine, uno dei più bassi tassi di occupazione in Europa. Comparando le statistiche relative all'Italia con quelle della media europea si nota subito un divario: nel 1995 il tasso di occupazione in Europa era del 60,1%, mentre in Italia solamente del 50,1%; nel 2013 erano rispettivamente del 65% e del 55,5%. Anche la produttività del lavoro era sotto la media europea (1,4% in Europa tra il 1996 e il 2013 e 0,3% in Italia) (Fana, Guarascio e Cirillo, 2016).

Il mercato del lavoro italiano, sin dai primi anni '90, ha dovuto sopportare il peso di enormi debolezze e problemi. Tra questi, Fana, Guarascio e Cirillo (2016) ne evidenziano tre. Il primo riguarda il basso tasso di impiego femminile rispetto a quello maschile (di addirittura meno 30 punti percentuali nel 1992 per il sud e meno 10 per il nord). All'inizio del 2015 queste differenze diminuirono, ma sembra che tale riduzione sia dovuta soprattutto alla crisi del 2008, la quale ha colpito maggiormente settori prevalentemente maschili, come le industrie manifatturiere e edilizie. Il secondo riguarda l'occupazione giovanile, più bassa rispetto alla media europea (più del 10% in meno in media, fino a raggiungere il 20% in meno nel 2015). Infine, vi è un evidente dualismo territoriale: l'Italia deve affrontare il divario tra un nord che sta crescendo, in termini di produttività e occupazione, e un sud che sembra rimanere indietro.

Si è cercato di risolvere la situazione incrementando gradualmente il grado di flessibilità del mercato del lavoro, e il jobs act rappresenta uno degli interventi più radicali in questa direzione. “L'obiettivo è creare posti di lavoro, rendendo semplice il sistema, incentivando voglia di investire dei nostri imprenditori, attraendo capitali stranieri” (“Jobs act, favorevole o contrario”, 2017) è ciò che scrisse l'ex presidente del consiglio l'8 Gennaio 2014 riguardo al jobs act. Infatti, il segretario del PD Matteo Renzi, nominato nel 2013, lo propose tra le novità per “favorire il rilancio dell'occupazione e per ... [semplificare] gli adempimenti a carico delle imprese” (Legge n. 78, 16 Maggio 2014). Le riforme previste dal jobs act erano state proposte come simbolo del suo comando al partito democratico e successivamente al governo (Sacchi & Roh, 2016; si veda Galanti e Sacchi, 2019). La prima “bozza” della riforma fu scritta tra Dicembre 2013 e Marzo 2014, per poi essere tradotta in vari interventi legislativi tra Dicembre 2014 e Ottobre 2016 (Galanti e Sacchi, 2019).

1. Un quadro delle ultime politiche del mercato del lavoro in Italia

Osservando le dinamiche del mercato del lavoro italiano degli ultimi anni, si nota immediatamente l'esistenza di un costante tentativo di rinnovo. Infatti, a partire dagli anni '90, il diritto del lavoro italiano ha visto molteplici cambiamenti nella propria disciplina. Tali provvedimenti avevano per lo più obiettivi analoghi. Le speranze erano appunto quelle di rendere il mercato del lavoro più flessibile, di aumentare l'occupazione, di ridurre la segmentazione del mercato del lavoro e, successivamente, di allinearsi con gli standard europei (Galanti e Sacchi, 2019). Infatti, era proprio la "rigidità" del sistema ad essere vista come principale ostacolo al funzionamento efficiente del mercato del lavoro e alla conseguente massimizzazione del benessere sociale. Esempi di tali rigidità erano: forte potere in mano ai sindacati, cospicui sussidi, salari minimi garantiti molto alti e forti restrizioni in materia di licenziamento (Fana, Guarascio e Cirillo, 2016).

Di seguito vediamo le riforme principali e i metodi utilizzati dai vari governi per cercare di "rivoluzionare" il mercato del lavoro italiano, con particolare enfasi sulle politiche attuate durante il governo Renzi, vale a dire il jobs act e gli sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato, decretati dalla legge di stabilità 2015.

1.1 Le riforme del mercato del lavoro prima del jobs act: obiettivi di flessibilizzazione e aumento dell'occupazione

Per quanto riguarda i fatti relativi ai primi anni '90, ricordiamo soprattutto importanti interventi legislativi che, in una situazione di sotto protezione sociale del lavoratore hanno rafforzato istituti chiave nel sistema delle tutele del contratto e del rapporto di lavoro, ponendo enfasi sulla protezione della persona del lavoratore e dei suoi diritti fondamentali. Vennero attuati cambiamenti significativi su varie tematiche, quali la tutela in caso di licenziamento (L. 11 maggio 1990, n. 108.), la garanzia di pari opportunità per le donne (L. 10 aprile 1991, n. 125.), la tutela dei minori (D.lgs. 4 agosto 1999, n. 345.), il diritto al lavoro per i disabili (L. 12 marzo 1999, n. 68.), la salute (D.lgs. 19 dicembre 1994, n. 626.) e la riservatezza (L. 31 dicembre 1996, n. 675).

Il primo vero passo verso il tentativo costante di liberalizzazione del mercato del lavoro si ebbe con la legge n. 196 del 24 Giugno 1997, detta anche "Pacchetto Treu". Il suo scopo principale era l'aumento dell'occupazione. Per ottenere tale risultato si ritenne necessaria un'azione di modernizzazione del diritto del lavoro, il quale era all'epoca incapace di svolgere funzioni di tutela e di promozione, soprattutto in un periodo in cui si dovevano affrontare cambiamenti

portati dalla terza rivoluzione industriale e dalla globalizzazione (Massagli, 2018). A tal fine il legislatore decise di aumentare la flessibilità in entrata, permettendo il lavoro interinale e l'utilizzo di nuove forme di gestione del rapporto di lavoro (quali il part-time). Inoltre, si concentrò sul momento di passaggio dalla realtà scolastica a quella lavorativa, promuovendo apprendistati e tirocini (Fana, Guarascio e Cirillo, 2016).

Si può affermare che gli effetti della riforma del 1997 furono positivi, in quanto si riscontrò un miglioramento, seppur lento, del mercato del lavoro: i dati statistici dimostrano che dal 1997 al 2001 (anno in cui fu abbandonata tale legislatura) il tasso di occupazione crebbe di due punti percentuali, passando dal 43,3% al 45,3% (Massagli, 2018).

Gran parte dell'attività legislativa di questo decennio è stata influenzata, in via diretta o indiretta, dall'esigenza di adeguare l'ordinamento nazionale ai vincoli derivanti della partecipazione all'Unione Europea (Massagli, 2018).

Nel 2001 il Ministero del lavoro presentò un documento, chiamato "Libro bianco sul mercato del lavoro". Da questo elaborato presero spunto le politiche del lavoro per alcuni anni successivi: furono incentrate soprattutto sul raggiungimento di una maggiore liberalizzazione del mercato del lavoro. L'azione governativa è stata significativa, in particolare, nella riforma della normativa sul contratto di lavoro a tempo determinato (D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368.), attuata a seguito dell'emanazione di direttive europee e caratterizzata da un notevole ampliamento degli spazi di flessibilità riconosciuti alle imprese, nonché da un ridimensionamento del ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva. Inoltre, sono state introdotte inedite figure contrattuali atipiche. Tutto questo fu compiuto nella prospettiva di conferire maggiore flessibilità ad un mercato del lavoro ritenuto eccessivamente "imprigionato" all'interno di vincoli legislativi (Massagli, 2018).

Successivamente, questa missione di "ristrutturazione" del mercato venne portata avanti dalla riforma Biagi (d.lgs. 10 Settembre 2003, n. 276). Il legislatore in questo caso tentò di adottare, ove possibile, soluzioni più innovative e già utilizzate in altri paesi europei. Il fine era quello di diminuire il tasso di disoccupazione, di migliorare la qualità di vita e la stabilità del lavoro. Tra le soluzioni normative adottate si annoverano: la regolamentazione di nuove tipologie contrattuali (al fine di tutelare il maggior numero di lavoratori possibile); una maggiore enfasi sul contratto di apprendistato per aumentare la formazione dei lavoratori; la creazione dell'istituto di certificazione dei contratti di lavoro.

Le opinioni riguardo a tale legislazione furono contrastanti ed è curioso notare che, nonostante l'obiettivo del decreto Biagi fosse la stabilità del lavoro, di fatto venne criticato perché portò a un aumento della precarizzazione. Tale tendenza è stata anche letta, non tanto come un errore del decreto, ma come il risultato scaturito dalla necessità di adeguarsi alla nuova modernità, più

frenetica, caratterizzata da una competizione economica discontinua, che trova la sua stabilità nella flessibilità (Massagli, 2018). Per quanto concerne l'occupazione, si riscontrarono statistiche positive: il tasso di disoccupazione dal 2003 al 2007 scese dal 9% al 6,1%. Inoltre, si riscontrò una maggiore occupazione giovanile e femminile (Massagli, 2018).

Nonostante i vari tentativi di riforma, il problema del dualismo del mercato del lavoro, da intendere come spaccatura tra lavoratori protetti e lavoratori precari non tutelati, ha continuato a manifestarsi e addirittura ad aumentare a causa della crisi economica del 2008 (Sacchi e Vesan, 2015, si veda Galanti & Sacchi, 2019); inoltre, l'amplificazione dei rischi sociali, ha portato a un aumento della richiesta di protezione.

Galanti e Sacchi (2019) affermano che è stata proprio la crisi finanziaria, insieme a pressioni esterne che chiedevano un cambiamento, a creare una nuova "Finestra di opportunità" per attuare una nuova riforma. Nonostante ciò, non vi furono sostanziali cambiamenti durante il governo Berlusconi (2008-2011), mentre ce ne furono durante il governo Monti (2011-2012). Infatti, a Giugno del 2012, fu approvata un'altra riforma incentrata verso una prospettiva di crescita: la riforma Fornero (legge n. 92). Quest'ultima venne considerata per alcuni versi tecnicamente opposta alla riforma Biagi e al pacchetto True (Massagli, 2018). Innanzitutto, il legislatore provò ad arginare il problema della precarietà (data dal gran numero di contratti a tempo determinato e atipici). Il contratto a tempo indeterminato venne definito "standard", di conseguenza le altre tipologie contrattuali vennero penalizzate, sia incrementandone il costo (al contratto a termine fu aggiunto un contributo dell'1,4% per finanziare i nuovi ammortizzatori sociali), sia, come nel caso del contratto di associazioni in partecipazione, stabilendone l'abrogazione. Un altro cambiamento cruciale si ebbe con il superamento dell'obbligo di reintegro in caso di licenziamento economico (senza giustificato motivo oggettivo). Inoltre, per tutti i licenziamenti illegittimi si introdusse una procedura preventiva (tentativo di conciliazione) da svolgere presso la Direzione provinciale del lavoro. In sede di conciliazione il giudice ha il compito di valutare la legittimità del comportamento tenuto dalle due parti e di determinare il risarcimento.

Questa riforma era stata voluta da esigenze interne, ma anche da fattori politici esterni, quali la condizione implicita a cui l'Italia doveva attenersi se voleva ricevere un aiuto dalla banca centrale europea per risolvere la crisi del debito sovrano (Sacchi, 2015, p. 77; si veda Galanti & Sacchi, 2019).

L'impatto che questa riforma ebbe sul mercato del lavoro italiano sembra essere ben lontano dalla positività, e sicuramente non raggiunse l'obiettivo di "Crescita" prefissato: la disoccupazione crebbe di due punti percentuali in due anni, e il tasso di occupazione scese di

un punto percentuale. L'effetto più negativo si riscontrò nella disoccupazione giovanile, che crebbe dal 35,5% (2012) al 42,7% (2014) (Massagli, 2018).

C'è chi sostiene che il fallimento di queste riforme derivi da un errore alla base: è stata riscontrata fragilità nell'evidenza econometrica che aveva trovato correlazione positiva tra la liberalizzazione del mercato del lavoro e l'aumento della produttività e dell'innovazione (Howell, Baker, Glyn & Schmitt, 2007; Si veda Fana, Guarascio e Cirillo, 2016). Anche Armingeon, Baccaro e Avdagic trovarono una tipologia di errore simile: secondo i loro studi la relazione tra protezione dei lavoratori e disoccupazione non è statisticamente significativa (si veda Fana, Guarascio & Cirillo, 2016).

1.2 Il Jobs Act

La crisi finanziaria ebbe un effetto devastante sull'economia italiana: il tasso di disoccupazione raddoppiò, passando dal 6,7% nel 2006 al 12,7% nel 2014, mentre il PIL scese del 7,1 % e la capacità produttiva addirittura del 25% (Marta Fana, Dario Guarascio e Valeria Cirillo, 2016). Era assolutamente necessario intervenire per risollevare l'economia del paese. Pare che il governo abbia visto (ancora una volta) nella liberalizzazione del mercato del lavoro una soluzione al problema.

Questa idea si concretizzò durante il governo Renzi, il quale, tra il 2014 e il 2015, attuò una serie di provvedimenti legislativi atti a flessibilizzare il mercato del lavoro. La "missione" principale di queste riforme, che furono denominate "jobs act", era la riduzione della disoccupazione. Tra le modifiche attuate dal jobs act, è importante ricordare il decreto legislativo 23/2015, di attuazione della legge delega 183/2014, che ha decretato la nascita del "Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti".

Il decreto va a modificare la disciplina del licenziamento (art. 18 St. Lav.; art. 8 legge n. 604/1966) relativa al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La modifica risulta valida per i lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore (7 marzo 2015), mentre per quelli assunti precedentemente rimangono valide le vecchie regole. Inoltre, si applica anche alle trasformazioni dei contratti da tempo determinato a indeterminato, purché siano avvenute dopo il 7 Maggio 2015 e per gli apprendistati che sono stati qualificati dopo tale data. Ciò significa che nella stessa impresa potranno essere presenti lavoratori con tipologie di contratto a tempo indeterminato differenti. Inoltre, il nuovo regime verrà applicato anche a tutti quei lavoratori che, benché assunti a tempo indeterminato in precedenza, lavorino presso un'impresa che ha superato il tetto di 15 dipendenti dopo l'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti.

Le cause giustificative del licenziamento non vengono modificate, ciò che invece viene cambiato sono le tutele invocabili dal lavoratore in caso di licenziamento. Nel caso di licenziamento illegittimo la tutela reintegratoria (cd tutela reale) può essere invocata solo qualora quest'ultimo sia stato intimato per motivi discriminatori (opinioni politiche, sesso, partecipazione a un sindacato, credo religioso...) o sia considerato nullo, ad esempio se intimato nei periodi di non recedibilità previsti dalla legge (maternità, congedo matrimoniale ecc...). Se questi fatti non sussistono, si applica solamente la tutela indennitaria, con un indennizzo fisso e crescente secondo l'anzianità di servizio (da qui la denominazione "a tutele crescenti").

Per computare l'importo di tale indennità risarcitoria vengono stabiliti nuovi criteri, i quali appunto tentano di rendere il calcolo rigido e automatico e meno succube della discrezionalità giudiziale. L'indennità è fissata a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità), dimezzate in caso di vizi di motivazione o procedura; per i datori di lavoro piccoli, l'ammontare dell'indennità è dimezzato per ognuna delle ipotesi soprastanti e non può mai superare le 6 mensilità, che si riducono ulteriormente nel caso in cui le parti inizino il processo di conciliazione. La conciliazione è un compromesso che risulta allettante per entrambe le parti in quanto ciò che viene erogato al lavoratore come indennità non costituisce reddito imponibile. Per quanto riguarda i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (c. d. licenziamento disciplinare) la tutela reale può essere esercitata solo nel caso in cui sia dimostrata a giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. Quest'ultimo ha comunque il diritto di chiedere al datore di lavoro un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. Nel caso in cui si tratti di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. licenziamento economico), non è mai prevista la tutela reale e il rapporto di lavoro si considera estinto alla data del licenziamento. Nel licenziamento collettivo, la tutela reintegratoria è prevista solo nel caso in cui il licenziamento sia stato dichiarato senza forma scritta. Per i datori di lavoro la cui attività occupa fino a 15 dipendenti, è previsto esclusivamente il pagamento dell'indennità risarcitoria, pari a una mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità. Si evince che la tutela indennitaria assurge a regola generale.

È chiaro che il legislatore in questo caso ha voluto favorire il datore di lavoro, aiutandolo nel compito di garantire l'operatività della propria organizzazione; tale scelta va a svantaggio del lavoratore, che si vede privato di tutele su cui prima poteva contare. Inoltre, l'articolo 3 del decreto legislativo 81/2015 diminuisce i vincoli del datore di lavoro nell'esercizio dello ius variandi, ossia la possibilità di modificare le mansioni dei dipendenti, che dopo il decreto può avvenire tra tutte le mansioni appartenenti allo stesso livello e categoria legale di inquadramento

delle ultime svolte. Inoltre, è possibile attribuire mansioni appartenenti a categorie legali inferiori qualora il patto modificativo (di norma vietato) venga stipulato in sede protetta.

Un'altra importante modifica attuata dal jobs act riguarda i contratti a tempo determinato, infatti, con il dc lg 34/2014, assistiamo alla liberalizzazione di quest'ultimi. Il decreto afferma che nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti è sempre possibile assumere i lavoratori con contratti a termine; al contrario, nelle imprese con più di 5 dipendenti, il totale dei contratti a termine non deve superare il 20% del numero dei dipendenti. Il mancato rispetto di tale limite comporta sanzioni amministrative di natura pecuniaria per il datore di lavoro. Qualora il limite venga superato di una unità, la sanzione consiste nel 20% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, mentre nel caso in cui si assuma più di un lavoratore oltre il limite, la sanzione aumenta al 50% della retribuzione. Quest'ultimo fatto è particolarmente rilevante, in quanto precedentemente il superamento del limite prevedeva la trasformazione dei contratti eccedenti in contratti a tempo indeterminato. Questo cambiamento sicuramente separa ancora di più il destino dei lavoratori a termine con quelli a tempo indeterminato e si posiziona ancora una volta a sfavore dei lavoratori (Caputo, 2014). È importante precisare anche che, prima della riforma, l'utilizzo del contratto a termine doveva essere giustificato da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, mentre con il jobs act il contratto è diventato "acausale", ossia è stato svincolato dalla necessità di qualunque causalità.

Un altro cambiamento importante, sebbene meno rilevante alla luce degli argomenti trattati successivamente, riguarda l'eliminazione di alcuni blocchi legali relativi al monitoraggio dei lavoratori attraverso apparecchi elettronici. Ancora una volta notiamo che i lavoratori si vedono privati di alcune tutele prima riconosciute.

Il jobs act è intervenuto anche per quanto riguarda la disciplina sugli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati. Il decreto legislativo 22/2015 inserisce una nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI). Si tratta di un'indennità mensile di disoccupazione per i lavoratori dipendenti, erogata a coloro che hanno perso la propria occupazione involontariamente e che rispondono a certi requisiti. L'erogazione è comunque subordinata alla partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi per l'impiego. Per i soggetti che hanno già usufruito della NASPI, ma che si trovano in una situazione di disoccupazione e di bisogno, è prevista la possibilità di ricevere un assegno di disoccupazione (ASDI) per un massimo di sei mensilità. Con il decreto 150/2015 viene istituita l'ANPAL (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), la cui finalità principale è la coordinazione delle politiche attive del lavoro (ciò che riguarda le persone in cerca di occupazione e la ricollocazione dei soggetti disoccupati). L'ANPAL, in collaborazione con altri

enti (quali INPS, ministero del lavoro, regioni e province autonome...) realizza il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, al fine di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale e soprattutto la possibilità per ogni individuo di accedere a servizi di collocamento gratuito (Rizza, 2015).

1.3 Gli incentivi all'assunzione (legge di stabilità 2015)

Per incentivare l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato sono state utilizzate alcune misure, atte a diminuire significativamente il costo di tale tipologia contrattuale (Legge di stabilità 2015, l.n. 190/2014). Tra queste, quelle di maggior impatto furono l'esonero contributivo triennale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e la deducibilità dall'IRAP per i costi relativi ai contratti a tempo indeterminato.

È chiaro che l'interesse perseguito da queste iniziative è l'incremento degli occupati in modo stabile, sia incentivando nuove assunzioni, sia convertendo i contratti esistenti in tipologie di durata definitiva (Brischiani, 2015). Tale idea si basa sul fatto che il contratto a tempo indeterminato è la tipologia comune, e deve essere utilizzato in via principale. Non solo il jobs act, ma anche riforme precedenti, tra cui la riforma Fornero, hanno tentato di perseguire lo stesso fine, ma i risultati furono scarsi. Infatti, la quota di contratti a tempo indeterminato non era aumentata rispetto al totale dei rapporti di lavoro attivati in un anno. Risultato negativo anche per quanto riguarda la permanenza media di un lavoratore nella condizione di precarietà, la quale non era diminuita (Brischiani, 2015).

Dati gli scarsi risultati ottenuti dalle strategie precedenti, il legislatore del 2014 ha deciso di puntare sul datore di lavoro, rendendo il contratto a tempo indeterminato molto più appetibile sul piano economico. Infatti, si è calcolato che, grazie agli sgravi contributivi, un datore di lavoro può risparmiare anche fino a 30000 euro nell'arco di 3 anni (Brischiani, 2015). Il datore di lavoro, che assume nuovi dipendenti a tempo indeterminato nel 2015, ha diritto a un esonero dal pagamento della contribuzione a suo carico. Tale esonero dura 36 mesi. Vennero inseriti anche dei requisiti, al fine di evitare comportamenti opportunistici. I requisiti richiesti per poter essere destinatario dell'agevolazione sono i seguenti: il lavoratore non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione, e non deve aver lavorato sotto il medesimo datore di lavoro con un contratto a tempo indeterminato dal 1° ottobre al 31 Dicembre 2014. La legge di stabilità specifica che il beneficio va inteso come un esonero, e non come uno sgravio, in quanto ha portata generale (si estende alla totalità dei datori di lavoro), non particolare (non è subordinato all'esistenza di particolari condizioni).

Si può affermare che questa è stata la prima volta che il governo ha deciso di introdurre delle agevolazioni di tale ampiezza sulle assunzioni. Precedentemente erano stati approvati incentivi mirati a una certa tipologia di popolazione (ad esempio quelli del 2001, diretti ai giovani lavoratori), e non avevano apportato evidenti cambiamenti nella domanda di lavoro. Un altro esempio sono quelli introdotti nel 2014 per incentivare le assunzioni permanenti, ma le agevolazioni erano collegate alla creazione di lavoro netto dell'impresa, cosa che, date le cattive condizioni in cui versava l'economia, ha ridotto notevolmente il numero di imprese che ha potuto utilizzare gli incentivi (Sestito & Viviano, 2016).

Nonostante il testo della norma citasse le "nuove" assunzioni come destinatari della legge, l'esonero contributivo non riguarda solamente i nuovi dipendenti che entrano nell'azienda per la prima volta, ma anche la trasformazione dei contratti a termine preesistenti in contratti a tempo indeterminato. L'applicazione delle agevolazioni non richiede nemmeno un periodo di assestamento prima di ricevere l'esonero, ciò significa che il rapporto può risolversi durante il periodo di fruizione.

Considerando che i sussidi avevano un tetto massimo di 8060 euro, ridotto poi a 3250 nel 2016, è chiaro che le imprese di piccole dimensioni, con un fatturato basso, erano quelle per le quali i sussidi sono risultati più generosi e sicuramente di maggiore aiuto.

La legge di stabilità sancisce la deducibilità integrale del contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla base imponibile IRAP. Tale imposta può assumere valori diversi in base alla regione, ma di solito si aggira intorno al 3,9%. È importante sottolineare che, se l'esonero contributivo ha durata triennale, la deducibilità IRAP ha durata permanente. Le stime suggeriscono che il risparmio d'imposta derivante da ciò è di circa 700 euro l'anno per figure di costo medio operaie e impiegatizie (Brischiani, 2015).

Nel 2016 fu approvato il secondo periodo di esonero per le assunzioni di contratto di lavoro a tempo indeterminato. L'agevolazione venne garantita attraverso la riduzione dei versamenti contributivi (attraverso un esonero di durata biennale dal pagamento del 40% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) per un tetto che, come già detto, arriva a 3250 euro.

2. Una riforma controversa: diatriba sugli effetti attesi

Il jobs act ha sollevato molte proteste. Molti sostengono che la riforma abbia peggiorato eccessivamente la posizione del lavoratore, che si vede privato di molte protezioni, quali la tutela reintegratoria e l'obbligo di subordinare il contratto a termine a una motivazione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Di seguito sono riportati vari punti di vista sull'argomento e si analizzano opinioni di diverse figure politiche o di economisti operanti nel mondo del lavoro. Inoltre, viene riportato il modo in cui i sindacati di maggior rilievo hanno accolto la notizia di un cambiamento così radicale nella tutela del lavoratore.

2.1 Gli obiettivi del jobs act

Sembra che il jobs act, come le riforme precedenti, nasca dall'idea che le assunzioni possano essere incentivate da una diminuzione dei vincoli al licenziamento, e che un modo efficace per lasciare spazio ai giovani (e a chi in generale trova più difficile l'ingresso nel mondo del lavoro) sia quello di diminuire le tutele di chi già ha un'occupazione. Si capisce che, secondo questa visione, l'obiettivo primario del jobs act sia annientare il dualismo tipico del mercato del lavoro italiano, diminuire la disoccupazione, ma anche creare dinamicità. Tale pensiero è giustificato dall'ipotesi che una "maggiore flessibilità esterna", vale a dire la possibilità di assumere o licenziare seguendo le esigenze produttive, "promuova una maggiore dinamicità del mercato del lavoro, accresca le opportunità d'impiego e sostenga l'innovazione" (Fellini, 2015). Vari studi, come già trattato, hanno notato la mancanza di solidità di tale ipotesi e ciò potrebbe spiegare il fallimento delle politiche del lavoro degli ultimi anni. La riforma può essere interpretata anche in modo diverso, affermando che il suo vero fine sia quello di evidenziare, ancora una volta, il ruolo del contratto a tempo indeterminato come modello standard. Tale tesi è giustificata dall'ipotesi che l'attenuare la disciplina sul licenziamento possa invogliare i datori di lavoro ad assumere a tempo indeterminato, o comunque, a trasformare contratti di altro tipo. Anche il cospicuo sgravio contributivo per le assunzioni col contratto a tutele crescenti è chiaramente direzionato verso questo obiettivo.

Il motivo per cui si dà centralità al contratto a tempo indeterminato deriva in parte da una necessità di protezione dei lavoratori, ma soprattutto dal fatto che le altre tipologie contrattuali ridurrebbero notevolmente la produttività del lavoro. Inoltre, nonostante non ci siano certezze riguardo alla correlazione tra flessibilità e occupazione, è sensato affermare che la rigidità

regolativa potrebbe essere scaricata sui salari o potrebbe disincentivare certi tipi di investimento e innovazione, così da diminuire la capacità d'impiego (Fellini, 2015).

Sicuramente l'idea alla base del nuovo contratto a tutele crescenti era rendere più appetibile il contratto a tempo indeterminato, cercando di diminuire alcuni rischi che quest'ultimo comportava, o quantomeno rendendoli quantificabili in modo preciso. Per questo motivo è stato deciso di rendere fissi gli indennizzi monetari, che prima erano a discrezione del giudice. Bisogna anche considerare che gli incentivi alle assunzioni promossi dalla legge di stabilità 2015 sono andati ad impattare notevolmente le statistiche riguardanti il jobs act e non si possono attribuire tutte le nuove assunzioni con contratto a tutele crescenti alla riforma.

Fellini (2015) affermò che l'accensione di alcuni contratti a tempo indeterminato non sarebbe derivata dalla creazione di nuove occasioni di impiego, bensì dal cambiamento della natura dei contratti di chi lavorava per l'impresa. Quindi si sarebbe venuta a creare un'occupazione "sostitutiva", non "aggiuntiva".

Un interrogativo importante a questo punto riguarda le dinamiche scatenate da questa nuova tipologia contrattuale, in particolar modo se la "scommessa di modernizzazione del mercato del lavoro... [è stata] vinta", o se, al contrario, il trend è rimasto quello degli ultimi anni: una "corsa al risparmio sul costo del lavoro" (Fellini, 2015).

2.2 I sostenitori della riforma

Renzi fu ovviamente il primo a presentare il jobs act e a cercare di attirare il favore dell'opinione pubblica. Egli promosse il nuovo contratto a tutele crescenti come lo strumento grazie al quale sarebbe stato più facile trovare una posizione stabile, soprattutto per chi aveva più difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro. Inoltre, dichiarò che il metodo per combattere le ineguaglianze fosse "Parlare direttamente ai lavoratori", senza l'intermediazione dei sindacati. Renzi promosse il progetto del jobs act come una delle riforme necessarie per "rilanciare il paese" ("Jobs act, favorevole o contrario", 2014) e riuscì sin da subito a spostare l'attenzione di molti sull'argomento. Inoltre, in quel periodo, il problema della disoccupazione era al centro del dibattito pubblico. Infatti, il tasso di disoccupazione era passato dall'8,5% nel Gennaio 2011, al 13,7% nel Gennaio 2014 (dati dell'Eurostat), mentre quello giovanile (sotto ai 25 anni) era aumentato dal 30,7% (Gennaio 2011) al 46,8% (Gennaio 2014).

La riforma era appoggiata dall'Unione europea, infatti, l'1/09/2014, prima dell'approvazione, il presidente della BCE Mario Draghi dichiarò che la riforma non poteva più essere rimandata. Così come la BCE, anche la commissione europea si era dimostrata a favore della riforma, dichiarando che la disoccupazione giovanile era una priorità e che il jobs act poteva essere la

soluzione. Quest'ultima argomentò la propria posizione dichiarando: “in order to fight unemployment, let the entrance in the market be easier and allow more flexibility.” (Galanti e Sacchi, 2019). Da ricordare anche l'intervento del fondo monetario internazionale: “a reform of labour market is a priority, and the Jobs Act is in the right direction”, poiché avrebbe contribuito a rendere il mercato del lavoro più dinamico (Galanti e Sacchi, 2019). Anche Maurizio Sacconi, ex ministro del lavoro, intervenne a favore della riforma. Egli credeva che il problema della disoccupazione fosse il prodotto di “un pregiudizio ideologico della sinistra sul mercato del lavoro” (24/09/2014) e sosteneva che l'articolo 18 fosse un “totem” a rappresentazione di tale rigidità e che, di conseguenza, dovesse essere abbandonato (Galanti e Sacchi, 2019). È interessante citare anche le opinioni dei principali attuatori e analisti della riforma. Tali informazioni sono state raccolte attraverso un forum virtuale creato dal giornalista Angelo Raffaele Marmo il 21/03/2017, all'interno del quale sono state affrontate tematiche centrali della riforma. Riguardo alla possibilità di successo effettivo della riforma, Cesare Damiano, ex sindacalista e politico italiano, espresse la sua opinione sostenendo che «Il bilancio è a luci e ombre...Occorre che naturalmente le tutele nel mercato non diminuiscano...». È chiaro che in questo caso egli avesse ritenuto più saggio e razionale attendere che il tempo desse la possibilità a tutte le conseguenze di manifestarsi, senza prendere posizioni affrettate a priori. Infatti, continua dicendo:” Penso che sia utile un approccio laico da parte di tutti, di chi lo ha sostenuto e di chi lo ha avversato. Se qualcosa non funziona, se si verificano comportamenti opportunistici di aziende che licenziano per assumere a condizioni più vantaggiose altri lavoratori... il governo non abbia remore a correggere”. Infine, ricorda di come l'obiettivo debba sempre essere “la difesa del lavoro e dell'impresa e la crescita dell'occupazione”.

Opinione apertamente positiva invece da parte dell'economista e politico italiano Giuliano Cazzola per quanto riguarda il contratto a tutele crescenti, mentre si dimostra deluso dal testo istitutivo dell'ANPAL. Infatti, affermò che tale agenzia doveva far parte di un progetto che prevedeva la centralizzazione delle politiche attive, cosa che poteva essere ottenuta attraverso una revisione costituzionale che ancora non c'era. Il risultato era “un pasticcio: una sovrastruttura nazionale che coordina le regioni, le quali restano, per ora, le titolari dei poteri”. Per questo credeva che: “Sarebbe stato più opportuno posticipare i termini di esercizio della delega a riforma costituzionale avvenuta”.

Tra chi appoggiò la riforma ricordiamo anche i giuslavoristi Andrea Asnaghi, Pierluigi Rausei e Michele Tiraboschi, i quali affermarono che “La lettera b del comma 7 indirizza il governo verso la promozione del contratto a tempo indeterminato ..., rendendolo più conveniente per le imprese rispetto alle altre tipologie contrattuali sia con riguardo agli oneri diretti (retributivi, contributivi e fiscali) sia con riguardo a quelli indiretti (flessibilità della prestazione,

conflittualità e contenzioso). Nella medesima direzione si colloca ... [anche il] regime di tutele crescenti, in relazione all'anzianità di servizio". Infatti, la legge delega n. 183 del 2014, aveva promosso il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto, con riduzione degli oneri diretti e indiretti (*"Il contratto a tutele crescenti nel prisma delle convenienze e dei costi d'impresa"*, si veda: "Jobs act, favorevole o contrario", 2017).

Nell'articolo "Il futuro del lavoro e l'addio all'ipocrisia" l'editorialista e Vicedirettore del Sole 24 ORE Alberto Orioli si mostra a favore della riforma, definendo il jobs act come "un corredo di riforme con cui l'Italia tenta di deviare il fiume del lavoro verso il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, lasciando l'alveo accidentato delle forme precarie e iperflessibili." Orioli continua la sua argomentazione affermando che il "tentativo riformista... ha mantenuto il suo assetto di equilibrio razionale e di buonsenso", non cedendo alle varie richieste di "retromarcia su diversi fronti", sollevate dalle polemiche esterne. "La rotta riformista mantenuta è un valore per chi guarda nel mondo alle reali intenzioni dell'Italia di voler affrontare, una volta per tutte, i nodi antichi della mancata modernizzazione". Orioli credeva che il jobs act fosse più reale e meno ipocrita rispetto alle riforme attuate precedentemente, infatti affermò che la confluenza di forme contrattuali nel nuovo contratto a tutele crescenti segnava "la fine dell'ipocrisia della iperflessibilità in ingresso e della ipergaranzia in uscita che ha ingannato alcune generazioni in nome di un patto squilibrato... [tra]inclusi... [e] esclusi". (Orioli A., 2015, Il Sole 24 ORE).

2.3 Dubbi e polemiche: più lavoro o meno diritti?

La riforma suscitò molte polemiche da parte degli oppositori politici. Il partito di Berlusconi Forza Italia oscillò tra l'approvazione e l'avversione: cominciò con un periodo pre-riforma (9/2014) in cui espresse il proprio appoggio, per poi passare a una fase in cui la definì "una farsa, una riforma di sinistra che disincentiva le assunzioni" (12/2014) (Galanti e Sacchi, 2019). Anche la Lega Nord tenne un comportamento piuttosto ambiguo: quando il dibattito si spostò sull'articolo 18, mostrò di non volersi schierare né dalla parte di Renzi, né da quella degli oppositori, in particolare della CGIL, che, come vedremo poi, fu uno dei principali. Successivamente (11/2014), in parlamento, la Lega affermò che il jobs act "non risolveva il problema dei giovani: di quelli che lasciano il paese e di quelli che rimangono" e che "crea instabilità". Ma manifestarono la più forte opposizione durante la campagna per il referendum costituzionale nel 2016 e durante le elezioni del 2018, quando accusarono addirittura il jobs act di essere il motivo per cui i giovani erano costretti a lasciare il paese.

Il movimento 5 stelle tenne un comportamento simile, passando dall'indifferenza alla critica. Il leader del partito Beppe Grillo definì l'articolo 18 "intoccabile" e affermò che diminuire i diritti dei lavoratori non avrebbe risollevato l'economia, ma avrebbe piuttosto trasformato i lavoratori in schiavi.

Il Partito Democratico contiene al suo interno una varietà di ex partiti indipendenti, per questo al suo interno sono rappresentati una serie di ideali differenti, talvolta anche in contrasto (Galanti & Sacchi, 2019). Proprio per questo motivo, una minoranza del partito, retto da Bersani, Fassina e Civati, iniziò a criticare apertamente il jobs act, soprattutto nel momento in cui le modifiche dell'articolo 18 entrarono nel dibattito. L'opposizione etichettò le modifiche all'articolo 18 come "di destra" e "neo-liberali". Le accusarono di causare una riduzione dei diritti e della dignità dei lavoratori. Ribadirono il ruolo dell'articolo come rappresentazione della battaglia dei lavoratori. Bersani dichiarò il suo disappunto dicendo che nella lotta tra il capitale e il lavoro, lui sarebbe sempre rimasto dalla parte del lavoro. Il dibattito continuò e i nuovi cambiamenti furono descritti come "regressivi" e non "copernicani", come Renzi li aveva definiti. Un'altra dura polemica arriva da parte della giornalista ed ex dirigente del Partito Comunista Italiano Rossana Rossanda, la quale espresse le sue preoccupazioni con toni aspri, affermando che "... per essere competitivi, una volta si svalutava la moneta, oggi si svaluta il lavoro: meno diritti, meno tutele, meno retribuzione" (Jobs act, favorevole o contrario, 2017). Anche l'economista francese Jean Paul Fitoussi espresse la sua opinione riguardo al jobs act, dichiarando che "Per come è congegnato..., con il pretesto della flessibilità che pare voglia dire solamente libertà di licenziare e di pagare meno gli operai, non farà altro che rendere più tesi, meno stabili e soprattutto peggio pagati i rapporti di lavoro. Cambiano del tutto i rapporti di forza all'interno delle imprese, e non certo a favore dei lavoratori. Con un tasso di disoccupazione così alto, quindi con questa super offerta di lavoro, L'effetto depressivo sui salari è sicuro". Inoltre, continua con una critica alla situazione italiana, che egli stesso definisce "un aspetto particolarmente inquietante della crisi", ossia che "per i singoli cittadini italiani le esperienze negative sono molto peggiori di quelle dei cittadini degli altri paesi" (Jobs act, favorevole o contrario, 2017).

Vengono anche segnalati alcuni limiti del jobs act. Maurizio Sacconi credeva che: "Nel tempo che viviamo sarebbe necessaria una regolazione ancor più flessibile, ancor più semplice, ancor più certa. Così da incoraggiare le assunzioni, ad esempio, merita di essere semplificata la gestione del rapporto di lavoro con riguardo alla salute e sicurezza del lavoratore". Anche Cesare Damiano non è soddisfatto di alcune parti della riforma: "Un altro errore del Governo è stato di aver esteso la disciplina dei licenziamenti individuali anche ai licenziamenti collettivi,

che seguono le procedure della legge 223/1991. Poco rassicurante è la soluzione sui controlli a distanza, dove mi pare utile affidare la materia al confronto tra le parti sociali”.

Tiziano Treu, giuslavorista, ex ministro del lavoro e della previdenza sociale e attuale presidente del consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, sottolineò l'aspetto che lo preoccupava, ossia quello delle risorse disponibili, infatti affermò che:” il nuovo sistema di ammortizzatori va bene... ma è poco finanziato. L'indennità di disoccupazione dura poco, meno che in altri paesi. E, per di più, sono scarse anche le risorse destinate alle politiche attive”. Ricordiamo anche un intervento di Luigi Mariucci, docente di diritto del lavoro, il quale espresse la sua critica per quanto riguarda la possibilità di ottenere la tutela reintegratoria in caso di licenziamento: al lavoratore resta o la possibilità di dimostrare la discriminazione o l'insussistenza del fatto materiale contestato “il che significa che se si viene licenziati per 'grave insubordinazione' e si dimostra che l'insubordinazione è stata invece 'lieve' o 'lievissima' questo non basterà ad essere reintegrati, perché il fatto materiale comunque sussiste e quindi si potrà ottenere solo il risarcimento”. Il problema in questo caso è il venire meno del principio di proporzionalità delle sanzioni disciplinari, che, come Mariucci sottolinea, era stato introdotto dal Codice civile del '42.

Il dibattito a tratti sembra una battaglia di simboli e identità (Galanti & Sacchi, 2019), dove il jobs act è stato etichettato come una riforma di destra, o come una di sinistra, facendo notare che non c'è un solo schieramento politico a sostenerla o a denigrarla. Ciò è evidenziato anche dal fatto che ci sono stati malcontenti all'interno dello stesso partito democratico.

Da tale diatriba si evince che si stava delineando la possibilità di molteplici scenari frutto della riforma, la quale, cosa che sembra essere condivisa all'unanimità, avrebbe apportato notevoli cambiamenti ai meccanismi dei rapporti di lavoro e attuato una rivoluzione.

Nel capitolo successivo si analizzeranno vari studi atti a comprendere la vera portata della riforma, basati su dati statistici raccolti negli anni successivi.

2.4 Le reazioni dei sindacati

Per comprendere la magnitudine delle polemiche scatenate dal jobs act è necessario analizzare i comportamenti tenuti dai sindacati. Le posizioni prese da quest'ultimi furono per lo più negative, sebbene, vi furono delle associazioni che appoggiarono la riforma.

La più grande opposizione venne dalla CGIL (confederazione generale italiana del lavoro), uno dei sindacati maggiormente attivi in Italia, la quale presentò ricorso alla Commissione europea a causa dell'esclusione dal contratto a termine della clausola di causalità. Questa clausola (legge 223/1991), come già detto, determinava l'eccezionalità di tale tipologia di rapporto, la cui

validità infatti richiedeva la sussistenza di una causa oggettiva che ne giustificasse la scelta. Dunque, senza questa condizione d'esistenza, un datore di lavoro poteva assumere a tempo determinato senza motivazioni di alcun tipo, cosa che può suonare incoerente alla luce del fatto che il contratto a tempo indeterminato è stato decretato come tipologia "standard" più volte. Secondo la CGIL la nuova riforma era in contrasto con la prevalente disciplina europea sul lavoro, che sottolinea l'importanza della stabilità dell'occupazione come parte essenziale della disciplina a tutela dei lavoratori. Infatti "Europa 2020" aveva sottolineato l'importanza di migliorare la qualità degli impieghi, con attenzione alle condizioni lavorative, e affiancando maggiore sicurezza alla flessibilità. Il sindacato, capeggiato da Susanna Camusso, affermò che la nuova acausalità del contratto avrebbe fomentato la precarietà nel mondo del lavoro esponendo "il lavoratore al rischio di non riuscire mai a firmare un contratto 'stabile'...", con forti penalizzazioni soprattutto per... lavoratori over 50 e donne" (CGIL, 2014). La posizione tenuta dal sindacato è argomentata da fonti normative e da sentenze precedentemente emanate dalla corte di giustizia europea su normative assimilabili. Il ricorso è basato su quattro punti. Per prima cosa viene sottolineata l'importanza della causalità come mezzo contro utilizzi impropri del contratto a termine, che andrebbero a pesare completamente sulle spalle del lavoratore, il quale, essendo il soggetto debole del rapporto contrattuale, dovrebbe essere fortemente tutelato contro comportamenti opportunistici. Il secondo punto tira in causa i provvedimenti riguardanti rinnovi e proroghe della tipologia contrattuale, che possono avvenire per un massimo di cinque volte. Il rischio in questo caso è di non riuscire mai a stipulare un contratto a tempo indeterminato. Il terzo problema riscontrato dalla CGIL riguarda i licenziamenti: la nuova normativa in caso di licenziamenti illegittimi introduce un'assoluta discrezionalità del datore di lavoro e una completa perdita di tutele per il lavoratore. Se si considera che gli sgravi contributivi potrebbero portare a licenziamenti per ragioni opportunistiche (ossia liberare una posizione per poi assumere lavoratori soggetti allo sgravio), la situazione sembra essere piuttosto problematica. Infine, nel ricorso viene citato il fatto che non esistono prove statistiche che un aumento della precarietà comporti un aumento dell'occupazione. L'obiettivo della denuncia è quello di "cambiare norme che stanno penalizzando fortemente i giovani e i soggetti più deboli rendendo più vulnerabili socialmente ed economicamente generazioni di lavoratori".

Il 24 ottobre 2014, la segretaria Susanna Camusso, condusse la CGIL verso una protesta in piazza Roma. Il corteo principale era accompagnato da uno striscione recitante "Lavoro dignità e uguaglianza". In tal sede la sindacalista affermò di essere disposta a raggiungere i suoi obiettivi di tutela "anche con lo sciopero generale". Aspra anche la critica, mossa sempre durante lo sciopero, della Camusso riguardo all'assenza di un intervento sul falso bilancio: "Che

riforma è se non c'è il falso in bilancio e se non si inizia la lotta alla corruzione?" (*Jobs Act, CGIL in piazza. Camusso: pronti anche a sciopero. Stabilità non cambia verso alla crisi*, 2014. Il Sole 24 ORE).

Il 23 Marzo 2016, arrivò la richiesta ufficiale del referendum abrogativo del jobs act da parte della CGIL. Il referendum è composto da tre quesiti. Per prima cosa viene richiesto di abrogare alcune disposizioni dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, di modo da ripristinare l'obbligo di reintegra per licenziamenti disciplinari illegittimi nelle aziende con più di 5 dipendenti e di lasciarlo a discrezione del giudice in quelle fino che occupano fino a 5 dipendenti. In secondo luogo, viene richiesta l'abrogazione delle norme sull'utilizzo del lavoro accessorio (voucher), il quale, anche se creato per cercare di regolarizzare le piccole prestazioni di lavoro (così da diminuire il nero), era diventato uno strumenti per la diffusione di lavori poco tutelati. L'ultimo quesito riguarda la reintroduzione della piena responsabilità solidale in tema di appalti, abrogando l'articolo 29 del decreto legislativo n. 276/2003, che limitava la responsabilità solidale di appaltatore e appaltante (Tucci C., 2016, Il Sole 24 ORE).

L'11/01/2017 la Corte costituzionale dichiarò l'inammissibilità (con 8 voti favorevoli e 5 contrari) del quesito riguardante l'articolo 18, mentre approvò gli altri due. Nonostante la risposta positiva su due fronti, la Camusso dichiarò di non voler lasciar perdere e di continuare chiedendo ricorso alla Corte Europea. Per quanto riguarda i voucher, il governo dichiarò di voler apportare modifiche alla normativa, di modo che non vengano più utilizzati in maniera scorretta e così da rendere di fatto innecessario il referendum. (*La consulta bocchia il referendum per l'articolo 18, ok a quesiti su voucher e appalti*, 2017. Il Sole 24 ORE). Le modifiche avrebbero dunque dovuto essere sottoposte a voto, ma il 24 Aprile 2017 arrivò un referto dalla cassazione: i referendum su voucher e appalti furono annullati. Infatti, a marzo, il governo Gentiloni aveva deciso di cancellare le regole al centro dei quesiti per evitare la corsa alle urne. (Trovati G., 2017. Il Sole 24 ORE).

La prima reazione dell'unione italiano del lavoro (UIL) fu, come per la CGIL, piuttosto negativa, il segretario Carmelo Barbagallo esprime il suo disappunto dichiarando che: "Il governo ha fatto solo un favore agli imprenditori e sta eseguendo i compiti assegnati dalla Merkel". Inoltre, invitò CGIL e CISL ad avviare "un percorso comune e iniziative unitarie" per arginare eventuali problemi. Anche Guglielmo Loy, segretario confederale della UIL, esprime il suo disappunto, asserendo che la riforma "sposta il baricentro degli interventi verso l'azienda". Il sindacalista era preoccupato dal fatto che "la flessibilità in entrata... [e in uscita] diventa sempre più svincolata e deregolamentata.... In sostanza ci troviamo con un contratto a termine sempre più facile e senza condizionamento" (Galanti e Sacchi, 2019). Quest'ultimo esprime un'opinione fortemente negativa anche per quanto riguarda la nuova disciplina sul

demansionamento. Il segretario credeva che la legalizzazione del demansionamento, non sarebbe stata utilizzata solamente “laddove ci siano accordi per riorganizzare la forza lavoro... ma si consentirà... un demansionamento con effetti sulla categoria, l’inquadramento e la retribuzione”.

Alla minaccia di indire uno sciopero generale da parte della CGIL, la UIL si espresse dichiarando che se le riforme avessero cambiato le tutele dei lavoratori che già le possedevano e non avessero aumentato quelli di coloro i quali non sono mai stati tutelati, anche loro avrebbero indetto uno sciopero generale. Il 12 Dicembre 2014, Uil e CGIL proclamano lo sciopero generale. Quest’ultimo durò otto ore e riguardò tutti i settori private e pubblici, dai trasporti alla scuola. L’obiettivo dei sindacati era spingere il governo a cambiare verso alle politiche economiche e del lavoro. Vennero organizzate 54 in tutta Italia, di cui 10 regionali, 5 interprovinciali e 39 territoriali (“*Sciopero 12 Dicembre 2014 di CGIL e UIL, 54 manifestazioni in tutta Italia*”, 2014. Ansa.it).

Nonostante Renzi volesse portare avanti una campagna di “disintermediazione” con i sindacati, ci furono anche risposte positive da parte di quest’ultimi. Tra questi vi sono Confindustria, che argomentò la sua posizione dichiarando che la disoccupazione era dovuta principalmente a costi del lavoro troppo alti e a una disciplina troppo complicata, soprattutto dopo la riforma del governo Monti, che aveva ridotto la flessibilità e aumentato il costo del lavoro per le imprese (03/2014). Dopo un periodo di scetticismo iniziale, anche la CISL (Confederazione Italiana Sindacati lavoratori) sembrò appoggiare la riforma e addirittura criticò la CGIL e la UIL per aver gridato allo sciopero generale nell’Ottobre 2014. La segretaria generale Anna Maria Furlan dichiarò di considerare cruciale il problema della disoccupazione, tanto da accettare una ristrutturazione dell’articolo 18, per aiutare quella generazione di giovani senza uno stipendio. Per loro il nuovo contratto a tutele crescenti creava una nuova speranza, dal momento che “Ora con il jobs act gli imprenditori non hanno più scuse, devono assumere” (Galanti e sacchi, 2019). L’unico dubbio del sindacato riguardò le norme sui licenziamenti collettivi, che potevano essere migliorate. Inoltre, espresse la speranza che la varietà di tipologie contrattuali si riducesse ulteriormente, con l’obiettivo di ridurre ulteriormente il precariato. (“*Jobs act, bocciature da CGIL e UIL, testo migliorabile per le UIL*”, 2014. Il Sole 24 ORE). Inoltre, Luigi Sbarra evidenziò la mancanza di ascolto delle parti sociali. Secondo il sindacato “E’ mancato quel minimo di dialogo sociale con il governo e il ministero del lavoro, che è condizione necessaria per il sistema della rappresentanza”, cosa che è considerata inaccettabile e che ha portato alla creazione di un testo generico e privo di scelte decise. (“*Sindacati critici sul jobs act. Ma la UIL attacca la CGIL: per cosa manifestano?*” 2014. Il Sole 24 ORE).

3. L'impatto delle iniziative del "governo Renzi": jobs act e legge di stabilità (analisi statistiche)

Il contratto a tempo indeterminato per imprese con più di 15 dipendenti, prima del jobs act, prevedeva sempre la possibilità di reintegro in caso di licenziamento illegittimo. Nonostante la reintegrazione avvenisse poche volte (più o meno 3000 casi all'anno), rimaneva comunque tra i motivi per cui le aziende non volevano assumere a tempo indeterminato. Un altro fattore che spaventava i datori di lavoro era la possibilità di imbattersi in lunghi processi, durante i quali avrebbero comunque dovuto pagare lo stipendio ai lavoratori (Boeri e Garibaldi, 2019). Per questo motivo si sperava che, cambiando tali regole, la stabilità dell'occupazione aumentasse, ossia che ci fosse una diminuzione di contratti diversi dalla tipologia standard (il contratto a tempo indeterminato). Abbiamo però visto che la riforma ha sollevato non poche polemiche, soprattutto a causa della diminuzione delle tutele dei lavoratori. Inoltre, ne è stata messa in dubbio l'efficacia.

In questo capitolo sono riportati i risultati ottenuti da vari economisti sugli effetti della riforma nel mercato del lavoro italiano. Il fine è quello di delineare un'immagine più chiara delle dinamiche createsi e provare a quantificare l'efficacia delle politiche del 2015.

3.1 Effetti sulla stabilità dell'occupazione

Un altro obiettivo della riforma era stabilizzare i posti di lavoro, aumentando l'utilizzo dei contratti a tempo indeterminato.

Osservando i dati statistici, si può notare un evidente aumento per quanto riguarda il numero di assunzioni totali con contratto a tempo indeterminato e il numero di imprese che hanno incrementato il totale di tale tipologia contrattuale. In entrambi i casi, l'aumento delle assunzioni è decisamente alto (quasi del 30%), soprattutto all'inizio del 2015 e a Dicembre 2015, dove si può notare un aumento quasi del 500% rispetto a Dicembre 2013 e 2014. L'alto incremento a Dicembre 2015 può essere dato dal fatto che le imprese, venendo a sapere che gli incentivi alle assunzioni per il 2016 sarebbero stati minori, abbiano iniziato ad assumere il più possibile, mentre potevano ancora usufruire dell'esenzione totale dal pagamento dei contributi. Infatti, analizzando le assunzioni con contratti a tempo determinato, non osserviamo un grande aumento, poiché quest'ultimo non era soggetto allo sgravio.

Per quanto riguarda le trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, notiamo la stessa tendenza vista per le nuove assunzioni con contratto a tutele crescenti (figura 1). Infatti, osserviamo un significativo aumento subito dopo l'introduzione degli incentivi

(Gennaio 2015) e uno a Dicembre 2015, quando venne annunciata la diminuzione della decontribuzione (Boeri e Garibaldi, 2019).

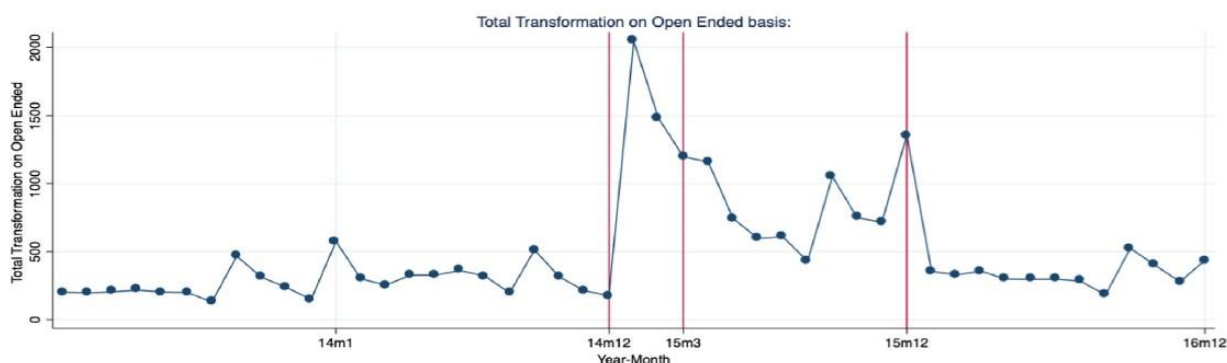


Figura 1. Totale delle trasformazioni da contratto a tempo determinato a tempo indeterminato. (Boeri e Garibaldi, 2019)

Boeri e Garibaldi (2019) hanno analizzato tutte le imprese che, tra Gennaio 2013 e Dicembre 2016, hanno raggiunto il tetto di 10-20 lavoratori. Così facendo, hanno ottenuto un campione composto da 240000 imprese e 6,2 milioni di occupati. Osservando i dati mensilmente, hanno ottenuto all'incirca 250 milioni di osservazioni lungo i 48 mesi.

Per evitare errori di stima, sono stati esclusi anche i datori di lavoro che hanno assunto più di 100 dipendenti durante il periodo preso in esame. Ciò è giustificato dal fatto che una crescita di tale entità è probabilmente da attribuire all'acquisizioni di altre imprese o a fusioni, e non a una mera crescita occupazionale creata dalla stessa entità economica precedente. Inoltre, vengono considerate solo le imprese che hanno mostrato un tasso di occupazione positivo.

Con questi dati, gli autori analizzarono le trasformazioni dei Contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Questo studio è importante per valutare l'aumento di stabilità contrattuale creato dalle politiche del 2015.

La regressione utilizzata da Boeri e Garibaldi è la seguente:

$$Y_{i,t} = \alpha_i + \rho_i t + \beta_1 Jan, 15_t + \beta_2 March, 15_t + \beta_3 Jan, 16_t + \gamma H_{i,t} + \varepsilon_{i,t},$$

dove $Y_{i,t}$ è la variabile di interesse (in questo caso la trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato) dell'impresa i al tempo t . Considerando che $I_{i,j,t}$ è un indicatore statistico che indica se l'impresa i ha compiuto una certa azione di nostro interesse per il lavoratore j nel mese t , possiamo scrivere $Y_{i,t}$ come: $Y_{i,t} = \sum_{j=1}^J I_{i,j,t}$ if $(I_{i,j,t} = 1)$. Inoltre, possiamo normalizzare l'equazione, dividendola per la forza lavoro: $y_{i,t} = \frac{Y_{i,t}}{N_0}$. α_i rappresenta l'effetto fisso di ogni impresa e $\varepsilon_{i,t}$ è il termine d'errore. $H_{i,t}$ indica se il nuovo contratto di lavoro è stato acceso beneficiando dello sgravio contributivo. Infatti, può essere scritto come:

$H_{it} = \sum_{j=1}^J \rho_t \Lambda_{i,jt}$ if $(\Lambda_{i,jt} = 1)$, dove $\Lambda_{i,jt}$ è un indicatore che ha valore 1 se l'impresa i assume un lavoratore j con un contratto a tempo indeterminato beneficiando dello sgravio contributivo e assume valore 0 altrimenti. ρ_t , invece, ci dice se lo sgravio, qualora presente, è stato quello più generoso del 2015, o quello del 2016, che determina una decontribuzione parziale. Infatti, tale parametro assume valore 1 se l'assunzione è avvenuta nel 2015; 0,5 se è avvenuta nel 2016, e 0 se è avvenuta prima dell'inserimento dello sgravio. Inoltre, gli autori hanno inserito delle ulteriori variabili dummy, che rappresentano le date importanti delle politiche del 2015: $Jan, 15_t$, assume valore 1 se il contratto di lavoro è stato acceso nel periodo successivo alla legge di stabilità 2015; $March, 15_t$ assume valore 1 qualora il rapporto di lavoro sia iniziato dopo l'introduzione del contratto a tutele crescenti, e $Jan, 16_t$ qualora il contratto sia stato stipulato dopo la legge di stabilità 2016.

I risultati mostrano che entrambe le politiche hanno contribuito notevolmente alla trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, portando di fatto a una maggiore stabilizzazione dei posti di lavoro. Pare però, che tale risultato sia dovuto per la maggior parte agli incentivi all'assunzione, piuttosto che alle nuove disposizioni relative al contratto a tutele crescenti. Infatti, osservando il grafico riportante i risultati della regressione (figura 2), si nota un evidente aumento della possibilità di tale trasformazione dopo l'introduzione dello sgravio contributivo del 2015, e un ulteriore aumento a Dicembre 2015, probabilmente a causa di un effetto di anticipazione degli incentivi all'assunzione del 2016.

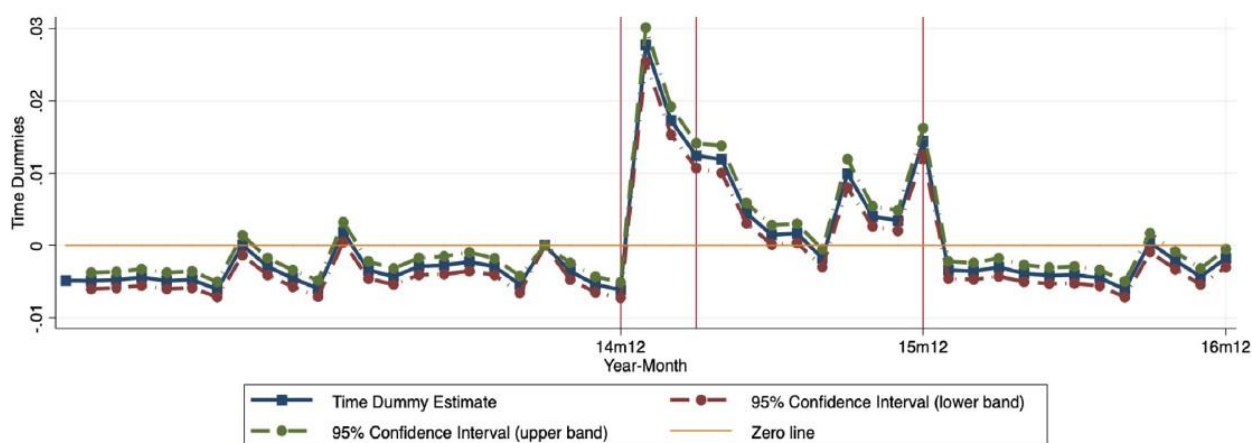


Figura 2. Trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. (Boeri e Garibaldi, 2019).

Boeri e Garibaldi hanno dato altri significati alla variabile dipendente del loro modello, così da poter analizzare altri effetti della riforma. Così facendo hanno visto che il totale delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato ha seguito lo stesso percorso delle trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tutele crescenti. Ciò significa che nel lungo periodo, tale

aumento dei contratti di lavoro definiti più stabili, potrebbe non ripetersi, per lo meno non con tale intensità, in quanto gli incentivi all'assunzione hanno una durata limitata.

Gli autori hanno anche analizzato l'aumento dei contratti a tempo determinato e sono giunti alla conclusione che le politiche del 2015 non hanno cambiato significativamente le assunzioni con questa tipologia di contratto. Tali contratti sarebbero potuti aumentare a causa della necessità di testare velocemente i lavoratori per un breve periodo (per poi assumerli a tempo indeterminato sfruttando la concessione dello sgravio contributivo), ma, allo stesso tempo, per effetto di sostituzione, sarebbero potuti diminuire, poiché meno appetibili dei contratti a tutele crescenti, sottoposti allo sgravio contributivo. Dai risultati della regressione di Boeri e Garibaldi (2019), pare che i due effetti, uno negativo e uno positivo, si siano annullati a vicenda, non portando né a un incremento, né a una diminuzione dei contratti a tempo determinato. Questo risultato è in linea con la tesi che le politiche del 2015 abbiano aumentato la stabilità del lavoro, sebbene l'effetto sia attribuibile al contratto a tutele crescenti solo in minima parte.

Altri economisti hanno cercato di analizzare gli effetti delle politiche del 2015, concentrandosi sulla trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato e sull'aumento generale di quest'ultimi.

Sestito e Viviano (2018) analizzarono gli effetti del jobs act e dello sgravio contributivo utilizzando i dati delle imprese in Veneto. Tale scelta è giustificata dal fatto che la decentralizzazione della raccolta dei dati statistici comporta un cambiamento nella qualità delle informazioni a seconda della regione. I dati raccolti in Veneto sono di alta qualità e tempestività. La serie di dati raccolta riguarda gli eventi verificatisi tra Gennaio 2013 e Giugno 2015. Dai dati sono esclusi i lavoratori domestici, i lavoratori del settore pubblico e agricolo e quelli dei settori turistici, a causa della stagionalità che non permette una raccolta continua dei dati. I dati così raccolti includono 800000 lavoratori e quasi 150000 imprese.

La conversione dei contratti a tempo determinato è stata influenzata da entrambe le politiche del 2015. Attraverso la regressione, gli autori mostrano la probabilità che un lavoratore con un contratto a tempo determinato o un apprendistato sia assunto, dalla stessa impresa, con un'altra tipologia contrattuale, vale a dire il contratto a tempo indeterminato. Viene usato un gruppo di controllo per identificare gli effetti delle due politiche, (vale a dire un insieme di individui non influenzati dalle politiche). Tale gruppo comprende lavoratori assunti in imprese di piccole dimensioni (così che siano esenti dalla disciplina del contratto a tutele crescenti) e lavoratori non eleggibile per lo sgravio contributivo.

La regressione utilizzata dagli autori è la seguente:

$$\pi_{pgwym} = \gamma_p + \gamma_g + \gamma_w + \gamma_y + \gamma_m + \beta D_{(w=1)(y \geq 2015)} + \delta D_{(g=15+)(y \geq 2015)(m \geq March)} + \varepsilon_{pgwym}$$

π , è una variabile dummy che assume valore 1 se il contratto a termine viene trasformato in un contratto a tempo indeterminato, e 0 altrimenti. y_p rappresenta gli effetti fissi appartenenti all'individuo. y_g, y_w, y_y, y_m rappresentano rispettivamente l'effetto appartenente alla classe di dimensione dell'impresa (g), l'effetto per lavoratori che non avevano un lavoro stabile durante il semestre precedente (w), l'effetto dell'anno (y) e del mese (m). $D_{(w=1)(y \geq 2015)}$ è una dummy che assume valore 1 qualora l'osservazione si riferisca al periodo successivo a Gennaio 2015 e comprenda lavoratori che possono essere assunti con l'incentivo. $D_{(g=15+)(y \geq 2015)(m \geq March)}$ è anch'essa una dummy uguale a 1 se l'osservazione si riferisce a un'impresa con più di 15 dipendenti e riguarda un periodo successivo all'introduzione del contratto a tutele crescenti.

Il gruppo di controllo è composto da trasformazioni contrattuali di lavoratori non eleggibili per lo sgravio contributivo (assunti con un contratto permanente nei 6 mesi prima della riforma o quelli con un contratto di apprendistato) e da trasformazioni avvenute in imprese di piccole dimensioni (non soggette alla disciplina del contratto a tutele crescenti).

Nella figura 3, vediamo che l'effetto degli incentivi all'assunzione è positivo e considerevole (colonna 1). L'effetto del contratto a tutele crescenti è significativo e positivo, sia considerato separatamente (colonna 2), che in interazione con gli incentivi (colonna 3). Tutti i risultati ottenuti sono considerevoli se comparati con la probabilità media mensile di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminati per il 2013/14 (riportati nell'ultima riga). I risultati di Sestito e Viviano sono dunque in linea con quelli di Boeri e Garibaldi (2019), mostrando che le politiche del 2015 hanno effettivamente stabilizzato l'occupazione.

Table 3: Probability of conversion from fixed-term to permanent job contract: individual-level estimates of the effect of the policies

| | (1) | (2) | (3) |
|--|-------------------|---------------------|--------------------|
| Incentive (PHI) | 0.008 [0.086]* | 0.007 [0.095]* | 0.009 [0.075]* |
| Jobs Act (CTC) | | 0.005 [0.000]*** | 0.013 [0.047]** |
| Incentive (PHI)*Jobs Act (CTC) | | | -0.009 [0.209] |
| Individual fixed-effects | yes | yes | yes |
| Year and month dummies | yes | yes | yes |
| Observations | 625,306 | 625,306 | 625,306 |
| R-squared | 0.164 | 0.164 | 0.164 |
| Monthly probability of conversion in 2013-14 | .009 | .009 | .009 |

Linear probability model. Robust p values in parentheses. * significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%. The dependent variable is a dummy equal to 1 if the fixed-term job contract is converted into an open-ended contract.

Figura 3. (Sestito e Viviano, 2018)

La disciplina del jobs act ha promosso e liberalizzato l'utilizzo dei voucher, cosa che è stata molto criticata, in quanto avrebbe potuto aumentare l'utilizzo di tipologie di lavoro poche tutelate. Se i voucher venissero usati in modo eccessivo si potrebbe assistere a una perdita di stabilità nel mercato del lavoro.

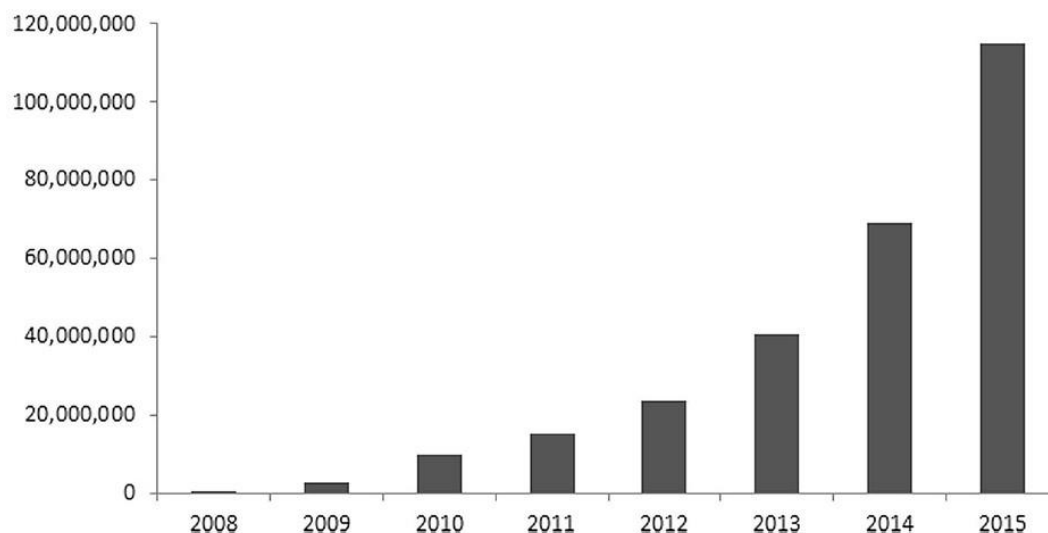


Figura 4. Numero di voucher utilizzati (Dati dell'INPS, si veda Cirillo, Fana e Guarascio, 2017).

La figura 4 mostra che l'utilizzo dei voucher aumentò notevolmente durante la riforma. Questa tendenza iniziò nel 2012, con la riforma Fornero, che aveva liberalizzato l'utilizzo di questi metodi di pagamento. Nel 2015, vennero utilizzati circa 115 milioni di voucher, l'equivalente di 57000 lavoratori a tempo pieno. L'utilizzo è aumentato soprattutto per quanto riguarda i giovani lavoratori, mentre per gli over 50 il numero è diminuito. Durante il 2016, il numero di voucher è aumentato del 36% rispetto al 2015 (Cirillo, Fana e Guarascio, 2017).

3.2 L'obiettivo principale della riforma: l'aumento dell'occupazione

Le politiche del 2015 avevano l'obiettivo di creare posti di lavoro e di incentivare le imprese ad assumere e investire il più possibile.

Boeri e Garibaldi (2019) utilizzando i dati amministrativi dell'INPS, analizzarono la differenza nel numero di imprese che superarono la soglia di 15 dipendenti prima e dopo le politiche del 2015. Tale informazione è interessante per capire gli effetti del jobs act. Infatti, prima di marzo 2015, le imprese che contavano più di 15 lavoratori, erano soggette all'obbligo di reintegro in caso di licenziamento illegittimo, mentre, con il nuovo contratto a tutele crescenti, il prezzo da

pagare sarebbe stato di gran lunga minore. Dunque, per verificare gli effetti della riforma, è necessario capire se le imprese, non spaventate dalla disciplina del licenziamento, avessero deciso di aumentare la propria forza lavoro. Dal grafico sottostante (figura 5), notiamo il numero di imprese che hanno varcato la soglia ogni mese. Le linee verticali rappresentano 3 date chiave delle politiche del 2015, vale a dire Dicembre 2014, quando furono introdotti gli sgravi contributivi per assunzioni a tempo indeterminato, Marzo 2015, quando venne introdotto il contratto a tutele crescenti, e dicembre 2015, quando gli sgravi contributivi vennero ridotti del 50%. Notiamo un aumento significativo di imprese che raggiunsero i 16 dipendenti dopo l'introduzione del contratto a tutele crescenti, nonostante l'aumento fosse già evidente con l'introduzione dello sgravio. Inoltre, notiamo come, dopo la diminuzione degli incentivi, il numero delle imprese superanti il limite diminuì, sebbene rimase il doppio del 2014.

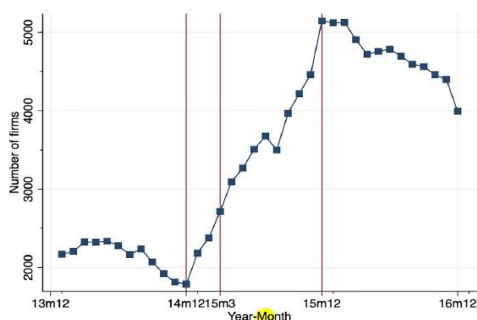


Figura 5. Numero di imprese che hanno aumentato la propria forza lavoro, varcando la soglia di 15 dipendenti. (Boeri e Garibaldi, 2019).

Da questi dati si evince che la nuova tipologia contrattuale, con l'aiuto degli sgravi contributivi, aumentò il numero di occupati all'interno di un'azienda.

Sestito e Viviano, stimarono la probabilità che un individuo ottenesse un lavoro permanente grazie al jobs act e agli incentivi alle assunzioni. Gli individui presi in esame sono persone assunte con un contratto temporaneo o disoccupate.

Il modello stimato da Sestito e Viviano è il seguente:

$$\pi_{pwym} = y_p + y_w + y_y + y_m + \beta D_{(w=1)(y \geq 2015)} + \varepsilon_{pwym}.$$

La variabile dummy π_{pwym} assume il valore 1 se l'individuo è assunto con un contratto a tempo indeterminato durante l'anno y e il mese m , ed è uguale a zero altrimenti, ossia se rimane disoccupato o se viene assunto con contratto a termine. Gli altri indici sono gli stessi utilizzati nell'equazione riguardante la probabilità di conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato.

La figura 6 indica la probabilità che un individuo disoccupato o occupato con un contratto a tempo determinato, ottenga un contratto a tempo indeterminato. La prima colonna si riferisce a

tutti gli individui presi in esami. La seconda individua gli effetti degli incentivi sugli individui disoccupati, mentre la terza rappresenta la probabilità di conversione di contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato.

Table 4: Probability to find a permanent job: individual-level estimates of the effect of the policies

| | All | Non-working at time t-1 | Fixed-term at time t-1 |
|---|---------------------|-------------------------|------------------------|
| | (1) | (2) | (3) |
| Incentives (PHI) | 0.008 (0.000)*** | 0.008 (0.000)*** | 0.011 (0.001)*** |
| Individual fixed-effects | yes | yes | yes |
| Year and month dummies | yes | yes | yes |
| Observations | 1,289,075 | 860,185 | 428,890 |
| Monthly probability to find an open-ended job position in 2013-14 | .008 | .008 | .005 |

Linear probability model. Robust p values in parentheses. * significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%. The dependent variable is a dummy equal to 1 if the person finds a permanent job position and 0 otherwise. The model in column (1) includes also a dummy for the condition at time t-1 (whether employed temporarily or not employed). The second column refers to people moving from unemployment into a permanent employment; column (3) refers to transitions from fixed-term to open-ended job contracts in another firm within the same month.

Figura 6. (Sestito e Viviano, 2018).

Il risultato conferma l'effetto positivo degli incentivi, che, infatti, è molto ampio se comparato con la probabilità media di attivazione di contratti a tempo determinato osservata negli anni precedenti (rappresentata nell'ultima riga). L'effetto positivo anche per quanto riguarda gli individui disoccupati, mostra come gli incentivi all'assunzioni abbiano creato nuovo lavoro per molti individui.

Con questa analisi non si riesce a cogliere l'effetto del contratto a tutele crescenti, in quanto le informazioni di impiego degli individui non contengono la quantità di lavoratori dell'azienda in cui lavorano. Per questo è importante citare anche un'altra analisi svolta da Sestito e Viviano, riguardante il cambiamento dell'occupazione, ossia delle assunzioni nette (assunzioni meno licenziamenti).

Per ogni impresa si identifica un numero di gruppi dato dall'intersezione di 30 mesi, due diverse situazioni occupazionali precedenti (disoccupato o occupato con un contratto a tempo determinato nel semestre precedente) e 6 tipologie contrattuali.

Il modello da stimare è il seguente:

$$n_{i\text{of}w\text{y}m} = y_i + y_g + y_o + y_f + y_w + y_y + y_m + \beta_1 D_{(o)(w=1)(y \geq 2015)} + \beta_2 D_{(f)(w=1)(y \geq 2015)} + \delta_1 D_{(g=15+)(o)(y \geq 2015)(m \geq \text{March})} + \delta_2 D_{(g=15+)(f)(y \geq 2015)(m \geq \text{March})} + \varepsilon_{i\text{of}w\text{y}m}$$

La variabile dipendente è uguale alle assunzioni nette delle imprese. y_i rappresenta l'effetto fisso della singola impresa, y_o è l'effetto fisso per contratti di lavoro permanenti, y_f rappresenta una serie di effetti fissi, ognuno relativo a uno dei 5 tipi di contratto (contratto a tempo determinato, apprendistato, tirocinio, contratto di collaborazione e di agenzia), gli altri indici sono gli stessi visti precedentemente per stimare le probabilità della trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. $D_{(o)(w=1)(y \geq 2015)}$ è una dummy che assume valore uno se ci si riferisce a un'assunzione permanente avvenuta dopo Gennaio 2015 e contenente lavoratori soggetti allo sgravio, e 0 altrimenti. La dummy $D_{(g=15+)(o)(y \geq 2015)(m \geq \text{March})}$, è uguale a uno quando l'assunzione permanente è avvenuta dopo l'entrata in vigore del jobs act e in un'azienda con più di 15 dipendenti. $D_{(f)(w=1)(y \geq 2015)}$ assume valore 1 se ci si riferisce a un'assunzione a termine, avvenuta dopo Gennaio 2015, di un individuo non occupato con un contratto a tempo indeterminato precedentemente. $D_{(g=15+)(f)(y \geq 2015)(m \geq \text{March})}$ è una variabile dummy che indica un'assunzione a tempo determinato in imprese con almeno 15 dipendenti, dopo Marzo 2015. Di conseguenza, β_1 e δ_1 rappresentano l'effetto diretto delle due politiche, mentre β_2 e δ_2 catturano gli effetti di sostituzione o di complementarità creato dalle politiche del 2015 su altri tipi di contratto.

Table 6: Permanent contract net job creation: firm-level estimates of the effect of the policies
(1)

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|---|-------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------------------------|
| | Closed panel (5,000 firms) | | | Unbalanced panel (50,000 firms) |
| Incentive (PHI), Open-ended | 0.04 [0.000]*** | 0.038 [0.000]*** | 0.036 [0.000]*** | 0.005 [0.000]*** |
| Jobs Act (CTC), Open-ended | | 0.03 [0.047]** | -0.006 [0.447] | -0.009 [0.123] |
| Incentive (PHI), Jobs Act (CTC), Open-ended | | | 0.075 [0.016]** | 0.014 [0.071]* |
| Anticipating incentive (PHI), Open-ended | -0.006 [0.028]** | -0.007 [0.023]** | -0.007 [0.019]** | -0.003 [0.000]*** |
| Anticipating Jobs Act (CTC), Open-ended | | 0.018 [0.282] | 0.018 [0.272] | 0 [0.991] |
| Main effects | yes | yes | yes | yes |
| Time dummies | yes | yes | yes | yes |
| Observations | 1,865,880 | 1,865,880 | 1,865,880 | 10,400,000 |
| R-squared | 0.004 | 0.004 | 0.004 | 0.004 |
| Share of flow of permanent contracts due to the policies | | | | |
| Effect of incentives (PHI) | 51 | 47 | 41 | 47 |
| Effect of Jobs Act (CTC) | | 5 | | |
| Effect of both policies | | | 5 | 5 |
| Share of total flow due to the policies | | | | |
| Effect of incentives (PHI) | 42 | 38 | 35 | 38 |
| Effect of Jobs Act (CTC) | | 4 | | |
| Effect of both policies | | | 4 | 4 |

Linear probability model. Robust p values in parentheses. * significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%. The dependent variable is the difference between the number of hires made by each firm and the number of job separation in the same cell. For each firm we identify cells measuring the number of hires and job separations of workers with given characteristics made by the firm. Each cell is defined by the intersection of month (from January 2013 to June 2015), type of contract (6 categories), eligibility to PHI (as defined in the text), and size of the firm (smaller than 15, 15+). Unbalanced panel of 50,000 firms in column 4.

Figura 7 (Sestito e Viviano, 2018).

Nella figura 7 vediamo la creazione netta di lavoro per singola impresa, che, come abbiamo detto, è uguale alle assunzioni lorde meno le chiusure dei contratti esistenti. Notiamo che la trasformazione della tipologia contrattuale, non fa parte delle assunzioni nette, in quanto la creazione così ottenuta di contratti a tempo indeterminato, è controbilanciata dalla cessazione del relativo contratto a termine. $n_{igofwym}$ rappresenta, come abbiamo detto, il numero netto di posti di lavoro creati, divisi in gruppi, ognuno rappresentante una tipologia contrattuale. Il coefficiente stimato rappresenta l'aumento della dimensione media di ogni gruppo, riscontrata per effetto delle due politiche. La prima colonna mostra l'esistenza di un impatto positivo degli incentivi all'assunzione, considerando anche l'effetto di anticipazione negativo, che infatti porta a una riduzione dell'occupazione alla fine del 2014. Tale effetto infatti, porta le imprese a posticipare eventuali assunzioni programmate, così da poter usufruire degli incentivi. Nella seconda colonna troviamo gli effetti diretti del contratto a tutele crescenti (ossia il coefficiente della dummy $D_{(g=15+)(o)(y \geq 2015)(m \geq March)}$) che risulta positivo.

Sestito e Viviano, arrivarono alla conclusione che tra tutte le nuove assunzioni nette, il 35% è da attribuire agli incentivi all'assunzione, mentre il 4% al jobs act. Inoltre, osservando la differenza tra le assunzioni nette nel 2015 e quelle nel 2013/14, vediamo che tale divario è completamente spiegato dallo sgravio contributivo e dal jobs act. Per quanto riguarda il Veneto, gli autori hanno riscontrato che le due politiche, durante il primo semestre del 2015 hanno di fatto aumentato il numero di persone assunte con contratto a tempo indeterminato dello 0,7%. Catalano e Pezzola (2017), studiarono gli effetti del jobs act sul mercato del lavoro italiano, utilizzando il Prometeia DSGE model. Nel modello, il mercato del lavoro è caratterizzato, inizialmente, da due tipologie di rapporto di lavoro: il contratto a termine (CTF) e il contratto a tempo indeterminato (CTP). Successivamente, viene aggiunto il contratto a tutele crescenti, per poterne analizzare l'impatto. Gli autori sono giunti alla conclusione che il CTC ha un effetto positivo sul PIL e sul consumo, i quali, nel lungo periodo, crescono rispettivamente dell'1,1% e dell'1,6%. Il rimpiazzo delle altre tipologie con il CTC causa alti tassi di distruzione e creazione di lavoro e una diminuzione, sebbene temporanea, del tasso di disoccupazione, che però aumenta nel lungo periodo. Infatti, l'offerta di lavoro, nel lungo periodo, diminuisce di un punto percentuale, cosa che ha una valenza alquanto negativa, se si considera che il suo aumento era uno degli obiettivi primari del jobs act. Gli autori stimarono anche l'effetto della Naspi sul tasso di occupazione. Sappiamo che il jobs act ha esteso la durata dell'indennità mensile di disoccupazione. Ciò ha un effetto positivo sul PIL, sul consumo e sull'impiego, ma fa aumentare leggermente il tasso di disoccupazione, cosa che potrebbe derivare dal più alto tasso di partecipazione e al maggior numero di individui attivi.

3.3 Tipologie di imprese e lavoratori maggiormente interessati

Nonostante tutte le tipologie di industrie e di lavoratori fossero destinatari della riforma, sia per quanto riguarda il contratto a tutele crescenti, che per gli incentivi alle assunzioni, i dati statistici mostrano come alcuni siano stati effettivamente più influenzati di altri dalle politiche prese in esame.

Cirillo, Fana e Guarascio (2017) riportano alcuni dati riguardanti gli aspetti sopra citati. Gli autori utilizzano dati amministrativi e statistici raccolti dal ministero del lavoro, dall'INPS e dall'ISTAT.

Per prima cosa, viene preso in esame l'impatto della riforma dividendolo per orario di lavoro, vale a dire tra lavoratori part-time e a tempo pieno. I dati statistici mostrano che i lavoratori part-time sono prevalentemente assunti con contratti a tempo indeterminato, stipulati, probabilmente, grazie alla riforma. Inoltre, durante il secondo semestre del 2015, la quantità di part-time stipulati non su richiesta del lavoratore rappresentava addirittura il 64,6% del totale delle assunzioni part-time.

Lo studio evidenzia anche un cambiamento nei salari dei nuovi assunti. I dati amministrativi mostrano che i lavoratori assunti tra Gennaio e Dicembre 2015, nel periodo in cui le aziende potevano contare sia sugli incentivi alle assunzioni, che sul nuovo contratto a tutele crescenti, guadagnavano mensilmente circa il 2% in meno dei lavoratori assunti l'anno prima. Anche Catalano e Pezzola (2017) hanno stimato, utilizzando il Prometeia DSGE model, che l'introduzione della nuova tipologia contrattuale avrebbe potuto comportare una diminuzione dei salari per tutte le tipologie contrattuali, ad eccezione dei contratti a tempo determinato.

Notiamo anche differenze per quanto riguarda le fasce di età dei nuovi occupati. Durante il periodo delle riforme, gli impieghi temporanei per i lavoratori under 24 aumentarono rispetto agli anni precedenti. Infatti, durante l'intero periodo preso in esame, il numero di giovani assunti con un contratto a tempo determinato triplicò, passando dal 20% al 60% (figura 8). Questo risultato si potrebbe attribuire alla liberalizzazione di tale tipologia contrattuale, che infatti, come trattato precedentemente, non fu più vincolata dal principio di causalità. Nonostante ciò, il motivo di tale aumento potrebbe essere attribuito ad altri fattori, esterni al jobs act. Infatti, lo European youth guarantee program causò, nel 2015, un aumento del tasso di attività giovanile e un aumento dei posti di lavoro, collegati per lo più a contratti temporanei, cosa che giustifica l'incremento notato dagli autori. In generale, il totale degli occupati tra i 15 e i 49 anni si ridusse tra il 2015 e il 2016, mentre quello degli over 50 aumentò. Il tasso di occupazione giovanile rimase molto basso (tra il 15,8% alla fine del 2015 e il 16,2% verso settembre 2016). Risultati positivi invece per quanto riguarda il tasso di disoccupazione

giovanile, che passò dal 43,3% al 38,8%. Questa diminuzione può essere attribuita, ancora una volta, allo European youth guarantee program, piuttosto che al jobs act.

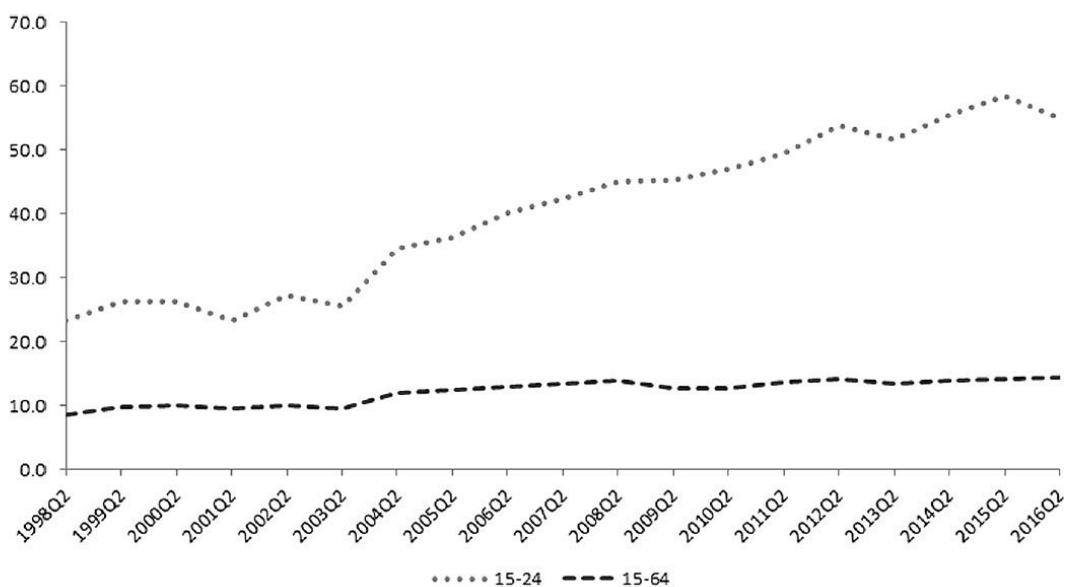


Figura 8. Quota di impieghi temporanei sull'occupazione totale per gruppi di età (1998-2016). (Dati dell'ISTAT, si veda Cirillo, Fana e Guarascio, 2017).

L'articolo si concentra anche sulle tipologie di imprese che hanno registrato un cambiamento nelle assunzioni totali e in quelle a tempo indeterminato. A tal fine, Cirillo, Fana e Guarascio (2017) dividono le aziende in diversi sottogruppi, ognuno rappresentante una macrocategoria di industria: imprese che offrono servizi, imprese che svolgono un'attività manifatturiera, imprese high tech e low tech. Le industrie high tech hanno bisogno di alta tecnologia e di investimenti in ricerca e conoscenza scientifica. Tra queste si annoverano le industrie chimiche, la produzione di articoli per ufficio, di prodotti medici, la creazione di strumenti ottici e di precisione, la produzione di televisioni, computer, cellulari, l'intermediazione finanziaria, le assicurazioni e le pensioni. Le industrie low tech, invece, puntano sull'intensità della produzione e sullo sfruttamento degli effetti dell'economia di scala, senza la necessità di particolari ricerche e investimenti scientifici nel processo di creazione del bene o del servizio. Esempi di industrie low tech includono: la produzione di prodotti cartacei, la raffinazione del petrolio, la produzione della plastica, di cibo, di alcol, di tabacco e di prodotti tessili. Come vediamo dal grafico della figura 9, nel 2015 la stragrande maggioranza delle nuove occupazioni apparteneva al settore dei servizi. Precisamente, l'aumento maggiore si osservò in imprese che offrivano servizi low tech, mentre si riscontra una diminuzione dell'impiego per le industrie high tech manifatturiere. Si nota dunque un rafforzamento di un settore caratterizzato da poca

ricerca e sviluppo, poca innovazione e un utilizzo di lavori temporanei relativamente più alto che in altre tipologie di imprese.

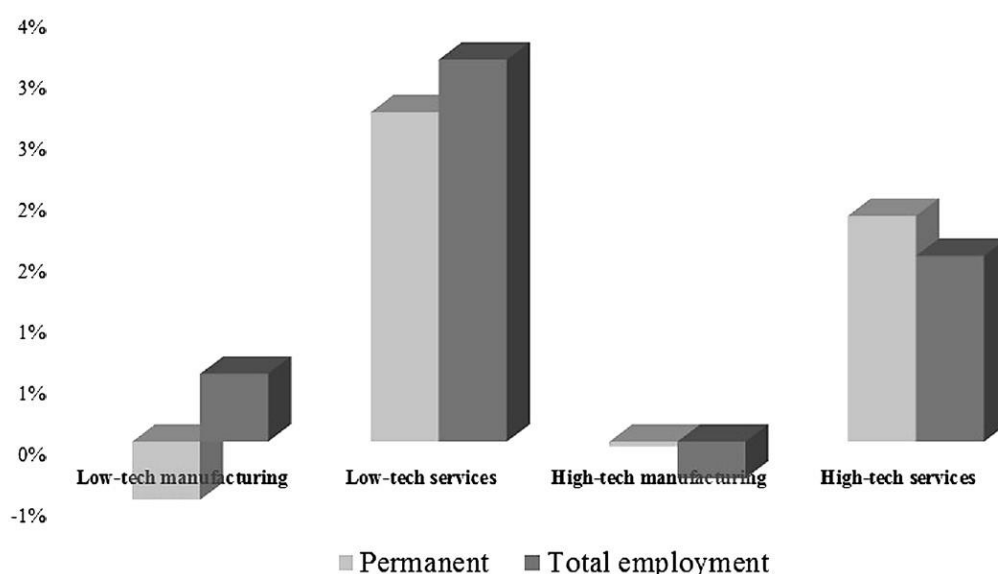


Figura 9. Nuovo impiego per settori (2015). (Dati dell'ISTAT, si veda Cirillo, Fana e Guarascio, 2017).

È importante notare come questa prevalenza della nuova occupazione in imprese low tech, che presentano una maggiore propensione ad assumere lavoratori temporanei, potrebbe portare, di fatto, al fallimento di due obiettivi della riforma del contratto a tutele crescenti. Il primo riguarda il tentativo di stabilizzazione dell'occupazione, grazie all'aumento dei contratti a tempo indeterminato. Infatti, nonostante si sia verificato un aumento dei contratti a tutele crescenti, Sestito e Viviano (2018) hanno dimostrato che tale effetto è da attribuire quasi per intero agli incentivi alle assunzioni, che hanno fatto propendere verso tale tipologia, a prescindere dalle esigenze aziendali. Il secondo riguarda il tentativo di aumento dell'innovazione e degli investimenti in ricerca e sviluppo. Infatti, alla luce di questi dati, questo obiettivo sembra difficile da raggiungere, considerato che le imprese che hanno un maggiore bisogno di innovazione per essere competitive sembrano essere meno influenzate dalla riforma. L'effetto delle politiche del 2015 cambia anche in base alla dimensione delle imprese, soprattutto per quanto riguarda gli incentivi alle assunzioni. Nel 2016 notiamo un declino delle assunzioni, con differenze tra piccole e grandi imprese, creato probabilmente dall'abbassamento degli sgravi contributivi. Con imprese di grandi dimensioni si intendono quelle che contano dai 16 ai 19 dipendenti, mentre con imprese di piccole dimensioni si considerano quelle che occupano 9-12 dipendenti. Dal grafico (figura 10) si nota visibilmente che le piccole imprese ebbero una risposta più significativa agli incentivi alle assunzioni rispetto

alle grandi imprese. Ciò è dato dal fatto che, a causa del tetto massimo di decontribuzione, le piccole imprese hanno potuto sfruttare appieno lo sgravio (Boeri e Garibaldi, 2019).



Figura 10. Totale delle assunzioni a tempo indeterminato per imprese di piccole e grandi dimensioni. (Boeri e Garibaldi, 2019)

Boeri e Garibaldi (2019) hanno utilizzato un altro set di regressioni, simile a quello visto precedentemente, per cogliere le asimmetrie tra imprese di piccole e di grandi dimensioni:

$$Y_{i,t} = \alpha_i + \beta_2 t S_1 + \delta_t + \gamma_2 S_1 Jan, 15_t + \eta H_{i,t} + \varepsilon_{i,t},$$

In questa regressione S_1 è una variabile dummy per imprese di piccole dimensioni e il coefficiente γ_2 rappresenta l'interazione tra il jobs act e le imprese di piccole dimensioni a gennaio del 2015 (data rilevante, in quanto segna l'inizio della possibilità di usufruire dello sgravio contributivo). Gli autori hanno riscontrato che i licenziamenti aumentarono a Marzo del 2015. Tale aumento è visibile solo per le imprese di grandi dimensioni, cosa che è in linea col fatto che quelle di piccole dimensioni non hanno visto alcun tipo di cambiamento nella loro disciplina riguardo ai licenziamenti, infatti il loro coefficiente non è significativamente diverso da zero. Inoltre, si vede come le imprese di piccole dimensioni risposero di più rispetto alle grandi all'introduzione degli sgravi contributivi. Ciò accade perché, essendoci un tetto massimo di decontribuzione, tale iniziativa risulta essere più generosa nei confronti delle piccole imprese.

Conclusione

Il jobs act è stata una delle riforme più criticate e dibattute. C'è che ne sosteneva l'incostituzionalità e chi diceva che non avrebbe apportato nessun miglioramento nel mercato del lavoro.

Nel corso del 2015, si sono viste tante trasformazioni contrattuali e assunzioni a tempo indeterminato. Un numero così alto non si vedeva da prima della crisi del 2008.

In base ai dati del ministero del lavoro vennero attivati quasi 2,9 milioni di contratti in tutto l'anno e circa 2,2 milioni dall'avvio del contratto a tutele crescenti. Le cessazioni dei rapporti di lavoro sono rimaste in linea con il 2014, dunque, il numero netto di contratti a tempo indeterminato arrivò a quasi 800000 (Barbieri F. 2018, Il Sole 24 ORE).

La maggior parte di questi effetti furono creati dall'esonero contributivo, infatti, già nel 2016, quando gli incentivi vennero ridimensionati, si vide una diminuzione dei contratti. Nel 2017 si ritornò sotto al livello del 2014, con poco più di 1,9 milioni di contratti a tempo indeterminato e saldi complessivamente negativi per 62000 contratti.

La tipologia contrattuale che aumentò veramente, e non solo grazie agli incentivi, a causa del jobs act fu il contratto a tempo determinato, che la riforma aveva ulteriormente liberalizzato. L'aumento dell'aliquota contributiva non disincentivò i datori di lavoro: nel 2017 si arrivò a superare la soglia di 7,3 milioni di attivazioni, corrispondenti al 67% del totale, con 6,7 milioni di cessazioni (Barbieri F. 2018, Il Sole 24 ORE).

Confrontando i dati del 2017 e del 2014, si vede che i licenziamenti calarono, passando da 919000 a 890000. Questi dati mostrano le modifiche dell'articolo 18 non hanno, come molti sostenevano, creato un drastico aumento dei licenziamenti.

Pare che gli obiettivi del jobs act, per certi versi, non siano stati raggiunti. L'aumento dei contratti a tempo determinato è da attribuire in linea quasi esclusiva agli esoneri contributivi, e i contratti a tempo determinato, invece di lasciare spazio ad assunzioni permanenti, sono aumentati drasticamente, aggravando l'instabilità dei lavoratori.

Bibliografia

- Barbieri F. (2018). “*Il bilancio di tre anni di jobs Act: più contratti a termine e meno licenziamenti*”. Il Sole 24 ORE. <https://www.ilsole24ore.com/art/il-bilancio-tre-anni-jobs-act-piu-contratti-termine-e-meno-licenziamenti-AEGm9bDE>. Data di accesso: [27/10/2019]
- Boeri T. e Garibaldi P. (2019). “A tale of comprehensive labour market reform: Evidence from the italian jobs act”, *Labour economics vol. 59*, Elsevier.
- Brischiani M. (2015). “Gli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato nella legge di stabilità 2015”, Bollettino ADAPT.
- Caputo D. G. O. (2014). “Verso il Jobs Act: note sulle disposizioni urgenti per il rilancio dell’occupazione”, *Politiche sociali vol. 1(2)*, Il Mulino.
- Catalano M. e Pezzola E. (2017). “The Italian labour market reform: an evaluation of the Jobs Act using the Prometeia DSGE model”, *Italian Economic Journal vol. 3(2)*, Springer Nature.
- CGIL. (2014). “*Riforma lavoro: la CGIL presenta ricorso alla commissione europea.*” <http://old.cgil.it/News/PrimoPiano.aspx?ID=22376>. Data di accesso: [28/10/2019]
- Cirillo V., Fana M. e Guarascio D. (2017). “Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act”, *Economia politica vol. 34(2)*, Springer Nature.
- Fana M. Guarascio D. e Cirillo V. (2016). “Did Italy need more labour flexibility? The consequences of the Jobs Act”. *Intereconomics vol. 51(2)*, Springer Nature.
- Fellini I. (2015). “Jobs Act e contratto a tutele crescenti: alcuni effetti attesi sul mercato del lavoro”, *Politiche sociali vol. 2(2)*, Il Mulino.
- Galanti M. T. e Sacchi S. (2019), “When words matter: narratives and strategies in the italian Jobs Act”, *Policy and society vol. 38(3)*, Elsevier.
- “*Jobs act, bocciature da CGIL e UIL, testo migliorabile per le UIL*” (2014). Il Sole 24 ORE. <https://st.ilsole24ore.com/art/notizie/2014-12-26/jobs-act-bocciature-cgil-e-uil-testo-migliorabile-la-cisl-153931.shtml?uuid=ABtsXdVC>. Data di accesso: [24/10/2019].
- “*Jobs Act, CGIL in piazza. Camusso: pronti anche a sciopero. Stabilità non cambia verso alla crisi*”. (2014). Il Sole 24 ORE. <https://st.ilsole24ore.com/art/notizie/2014-10-25/jobs-act-cgil-piazza-roma-camusso-sciopero-useremo-tutte-forme-necessarie--095641.shtml?uuid=ABY2bh6B> Data di accesso: [25/10/2019]

“Jobs Act, favorevole o contrario?” (2017) PRO/VERSI, opinioni a confronto. <https://www.proversi.it/discussioni/pro-contro/93-jobs-act>. Data di accesso: [25/10/2019].

“La consulta bocchia il referendum per l’articolo 18, ok a quesiti su voucher e appalti”. (2017). Il Solo 24 ORE. <https://www.ilsole24ore.com/art/la-consulta-bocchia-referendum-sull-articolo-18-ok-quesiti-voucher-e-appalti-ADW6EuUC>. Data di accesso: [27/10/2019].

Legge di stabilità 2015. Ministero dell’economia e delle finanze. (2014).

Legge di stabilità 2016. Ministero dell’economia e delle finanze. (2016).

Marmo R. (2017). “Forum virtuale sul Jobs Act”. Generazione vincente. <https://www.generazionevincente.it/?p=5548>. Data di accesso: [25/10/2019].

Massagli E. (2018). “Piccolo compendio delle riforme del lavoro dal 1997 al 2018: dalla “qualità” alla “dignità”, in: *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge 87/2018 (cd decreto dignità)*, vol. 73, parte 2, Menegotto M., Seghezzi F. e Spattini S., ADAPT University Press.

Orioli A. (2015), “Il futuro del lavoro e l’addio all’ipocrisia”, Il Sole 24 ORE. <https://st.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2015-02-21/il-futuro-lavoro-e-addio-ipocrisia-100203.shtml?uuid=ABv9AcyC>. Data di accesso: [25/10/2019]

Rizza R. (2015). “Gli ammortizzatori sociali nel Jobs Act”, *Politiche Sociali vol. 2(2)*, Il Mulino.

Seghezzi F. e Nespoli F. (2017). “Jobs Act, per un bilancio oltre la guerra dei numeri”. Working Paper n. 3, ADAPT University press.

Sestito P. e Viviano E. (2018). “Firing costs and firm hiring: Evidence from an Italian reform”, *Economic policy vol. 33(93)*, Oxford University Press.

“Sindacati critici sul jobs act. Ma la UIL attacca la CGIL: per cosa manifestano?” (2014). Il Sole 24 ORE. <https://st.ilsole24ore.com/art/notizie/2014-10-21/sindacati-critici-jobs-act-ma-uil-attacca-cgil-cosa-manifestano-141553.shtml?uuid=ABjAlJ5B>. Data di accesso: [24/10/2019].

Tucci C. (2016). “Jobs Act, in gazzetta la richiesta del referendum abrogativo della CGIL”. Il Sole 24 ORE. <https://st.ilsole24ore.com/art/notizie/2016-03-24/jobs-act-gazzetta-richiesta-referendum-abrogativo-cgil-185039.shtml?uuid=ACnRJJuC&fromSearch=> Data di accesso: [27/10/2019].

Trovati G. (2017). “*La cassazione ferma i referendum sui voucher e appalti*”. Il Sole 24 ORE.
<https://www.ilsole24ore.com/art/la-cassazione-ferma-referendum-voucher-e-appalti-AENY2YAB>.

Data di accesso: [29/10/2019]

“*Sciopero 12 Dicembre 2014 di CGIL e UIL, 54 manifestazioni in tutta Italia*”, (2014). Il Sole 24 ORE).
http://www.ansa.it/sito/notizie/economia/2014/12/09/sciopero-12-dicembre-2014_34669e85-e076-4878-822f-7be814157702.html. Data di accesso: [25/10/2019]