



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

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**"IL MERCATO DEL LAVORO GIOVANILE ITALIANO: TENDENZE
RECENTI, RIFORME ED ESITI"**

RELATORE:

CH.MO PROF. MARCO BERTONI

LAUREANDA: ILARIA PERUZZO

MATRICOLA N. 1114578

ANNO ACCADEMICO 2017 – 2018

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	1
CAPITOLO 1 IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA PRIMA DELLA RIFORMA TREU	2
1.1 L'occupazione e la disoccupazione in Italia	2
1.2 La tutela del rapporto di lavoro in Italia	5
1.3 I contratti di lavoro atipici: part-time e lavoro a termine.....	7
1.4 La probabilità di trovare lavoro dei giovani in cerca di prima occupazione	9
CAPITOLO 2 LE PRINCIPALI RIFORME DEL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA DEGLI ULTIMI 20 ANNI	13
2.1 La Legge Treu.....	13
2.1.1 Analisi della Legge n. 196/1997	13
2.2 La Riforma Biagi	15
2.2.1 Breve excursus storico - politico antecedente la riforma	16
2.2.2 Analisi del Decreto Legislativo n. 276/2003	16
2.3 Il Jobs Act	20
2.3.1 Leggi e decreti legislativi che compongono il Jobs Act.....	21
2.3.2 Analisi dei Decreti Legislativi che compongono il Jobs Act	22
2.4 Breve excursus sulle riforme del sistema previdenziale e pensionistico (periodo 1992-2011)	26
CAPITOLO 3 ANALISI DELL'IMPATTO DELLE RIFORME SUL MERCATO DEL LAVORO	28
3.1 Analisi e valutazione della Riforma Treu (Legge n. 196/1997)	28
3.2 Analisi e valutazione della Riforma Biagi (Decreto Legislativo n. 276/2003).....	33
3.3 Analisi e valutazione del Jobs Act (Legge n. 183/2014 e decreti attuativi)	38
3.3.1 Il Jobs Act dalla parte delle imprese	38
3.3.2 Il Jobs Act dalla parte dei lavoratori	42
CONCLUSIONI.....	44
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	45

INTRODUZIONE

Nel corso degli ultimi 20 anni, sono state introdotte nel mercato del lavoro italiano numerose riforme con l'obiettivo a favorire sempre di più l'incontro tra la domanda di lavoro da parte delle imprese e l'offerta di lavoro dei lavoratori. Si è cercato di promuovere l'ingresso dei lavoratori attraverso numerose tipologie di contratti atipici (per citarne qualcuno, il contratto di apprendistato, il contratto a progetto, lo stage ecc.), che al giorno d'oggi però rischiano di sovrastare i contratti a tempo indeterminato, considerati come il normale contratto con cui dovrebbe essere assunto un lavoratore. Come sono state modificate nel tempo le normative che regolano il lavoro e i contratti e come hanno impattato le riforme sui lavoratori e sulle imprese italiane? Questi sono alcuni degli interrogativi a cui si è cercato di rispondere con il presente elaborato, che è organizzato come segue.

Nel primo capitolo viene analizzato lo scenario del mercato del lavoro in Italia nell'anno 1996 e precedenti, al fine di identificare quali erano i problemi e le criticità che hanno portato l'anno successivo (1997) alla formulazione della prima di una serie di riforme del mercato del lavoro nel nostro paese, la riforma Treu.

Nel secondo capitolo, vengono descritte le tre riforme più importanti degli ultimi 20 anni: a partire dalla Riforma Treu, viene illustrata la Riforma Biagi del 2003 e successivamente la più recente e corposa riforma, il c.d. Jobs Act. Nella parte finale del capitolo sono brevemente illustrate le riforme del sistema contributivo e pensionistico al fine di dare un quadro completo dei cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro italiano.

Nel terzo e ultimo capitolo vengono analizzate le riforme attraverso degli studi effettuati da importanti studiosi. L'obiettivo è verificare come queste riforme hanno impattato sui lavoratori e sulle imprese e se hanno comportato benefici per il mercato del lavoro italiano.

CAPITOLO 1

IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA PRIMA DELLA RIFORMA TREU

Questo capitolo presenta una panoramica dello scenario del mercato del lavoro italiano negli anni che precedono la *Riforma Treu* del 1997, al fine di comprendere la situazione e le motivazioni che hanno portato il Governo e il Parlamento alla formulazione delle riforme del mercato del lavoro nel corso degli anni, dal 1997 (con la riforma sopracitata) al 2015 (con il *Jobs Act*). In tutto il capitolo, quindi, vengono presi come riferimento l'anno 1996 e precedenti.

1.1 L'occupazione e la disoccupazione in Italia

Il numero di **occupati** nel 1996, risultava essere aumentato di 78.900 unità rispetto all'anno precedente (+0,4%). (Tabella 1.1) Questa fase di crescita dell'occupazione era iniziata nella primavera del 1995 e aveva permesso la creazione, complessivamente, di un numero leggermente inferiore ai 200.000 posti di lavoro. Questo risultato sembrerebbe essere positivo, se non fosse per la caduta dell'occupazione avvenuta nel periodo precedente (fine 1992 - inizio 1995), che ha visto la distruzione di 1 milione e 200 mila posti di lavoro (Istat, 1997).

Procedendo con un'analisi per settore, si evidenzia che, per tutto l'anno 1996, il settore agricolo aveva riscontrato una forte diminuzione dell'occupazione (-6%) e anche il settore delle costruzioni, anche se in misura inferiore (-1%). Il settore dell'industria in senso stretto era rimasto pressoché stabile mentre il settore terziario, nel suo complesso, aveva registrato un favorevole aumento del numero di occupati (+1,5%), principalmente grazie ai comparti dei servizi alle imprese (+9,8%) e ai servizi alle famiglie (+4,1%), che aveva permesso di compensare i risultati negativi negli altri settori. (Ibid.)

Risultavano in aumento rispetto all'anno precedente sia l'occupazione dipendente (+0,4%, pari a 62.000 unità) che quella indipendente (+0,3%, pari a 16.000 unità). In entrambi i casi, ad aver beneficiato dell'incremento della base occupazionale era stata la componente femminile (+1,8% tra i lavoratori dipendenti e +0,8% tra gli indipendenti); la componente maschile risultava invece in diminuzione o stabile. L'incremento delle posizioni lavorative autonome era stato possibile grazie all'aumento dei liberi professionisti e dei soci di cooperative; risultavano invece diminuiti gli imprenditori di sesso maschile, i lavoratori in proprio e i coadiuvanti. L'occupazione dipendente invece registrava un decremento nelle professioni dirigenziali di sesso maschile e in quelle operaie. (Ibid.)

A livello territoriale, come è possibile osservare dalla Tabella 1.1, si era verificata una perdita di posti di lavoro nel Mezzogiorno (-0,7%) dovuta a una notevole riduzione della manodopera nei settori dell'agricoltura e nell'industria in senso stretto (trasformazione industriale). Al contrario nelle regioni Settentrionali e Centrali, continuava la crescita (rispettivamente, +0,9% e +0,6%).

L'offerta di lavoro era leggermente aumentata grazie all'incremento della partecipazione femminile nelle regioni del centro-nord (la componente maschile era rimasta sostanzialmente stabile), rendendo più complicato il riassorbimento della disoccupazione. Il tasso di attività risultava pari a 47,6%, in aumento di 0,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente. (Ibid.)

Tabella 1.1 - Occupati per ramo di attività economica, sesso, ripartizione geografica e posizione della professione (variazioni percentuali sull'anno precedente)

ANNI	AGRICOLTURA				INDUSTRIA				ALTRE ATTIVITÀ						TOTALE	
	Energia	Trasformazione industriale	Costruzioni	Totale	Commercio	Alberghi e pubblici esercizi	Trasporti e comunicazioni	Intermediazione finanziaria	Servizi alle imprese	Pubblica amministrazione	Istruzione e sanità	Altri servizi alle famiglie	Totale			
MASCHI																
1994	-4,5	-1,0	-1,4	-4,6	-2,4	-2,3	3,3	-5,7	-0,9	-1,5	-0,2	-1,1	2,3	-1,5	-2,1	
1995	-4,3	0,0	-1,8	-2,0	-1,7	-0,6	2,6	-3,2	4,1	5,8	-2,0	0,4	1,2	0,1	-0,9	
1996	-4,3	-10,2	0,7	-1,2	-0,5	1,0	0,4	0,2	-0,4	7,1	-3,0	-1,7	3,9	0,4	-0,3	
FEMMINE																
1994	-7,8	..	-0,9	..	-0,9	-1,1	-1,0	-5,5	-2,3	-3,5	0,6	1,4	1,9	-0,2	-1,0	
1995	-7,0	..	0,1	..	-0,3	-0,9	2,5	3,9	7,4	5,3	-2,2	1,5	1,2	1,2	0,2	
1996	-8,9	..	-0,2	..	0,2	0,7	6,1	12,3	3,6	13,9	2,2	0,7	4,4	3,1	1,6	
NORD																
1994	-6,2	-1,6	-0,9	-0,8	-0,9	-1,6	-0,4	-5,2	2,4	-3,9	-0,3	0,4	2,5	-0,9	-1,2	
1995	-2,3	-2,0	-1,4	-0,5	-1,3	-0,6	3,1	-0,4	4,9	9,3	-2,8	1,4	3,7	1,5	0,2	
1996	-6,6	-6,7	1,0	-0,3	0,5	0,6	6,1	3,2	-0,8	8,1	-1,1	0,2	3,3	1,8	0,9	
CENTRO																
1994	-2,6	-7,9	-2,5	-2,9	-2,8	0,1	2,1	-8,5	-5,7	-1,4	-0,1	1,0	-0,2	-1,0	-1,6	
1995	-7,7	8,5	0,1	2,0	0,9	-0,5	4,6	-3,7	6,6	3,2	-3,0	0,0	2,0	0,2	0,0	
1996	-5,2	-8,7	0,5	-4,0	-1,1	0,0	0,4	4,2	3,4	11,1	-3,8	1,8	6,9	1,8	0,6	
MEZZOGIORNO																
1994	-6,2	-1,3	-1,3	-8,3	-4,5	-3,9	4,5	-4,2	-6,9	1,2	0,5	0,1	3,3	-1,0	-2,6	
1995	-6,7	-1,3	-1,4	-6,6	-3,7	-0,9	-0,4	-3,7	4,2	-1,5	-1,0	1,3	-4,2	-0,6	-2,2	
1996	-5,7	-9,4	-2,4	-0,7	-2,1	2,0	-1,7	-1,2	3,1	13,2	0,0	-1,6	3,5	0,9	-0,7	
DIPENDENTI																
1994	-9,5	-3,9	-1,3	-5,3	-2,1	-1,1	0,4	-5,8	-3,2	-5,9	0,1	0,4	1,5	-1,1	-1,8	
1995	-4,8	0,7	-1,2	-5,2	-2,0	0,1	1,9	-2,6	3,1	3,7	-1,9	0,5	0,8	0,1	-0,9	
1996	-4,4	-8,2	-0,2	-3,0	-0,8	2,0	4,7	3,2	1,2	8,7	-1,6	0,0	3,7	1,5	0,4	
INDIPENDENTI																
1994	-3,4	..	-2,0	-1,7	-1,9	-2,4	2,4	-5,2	10,4	3,1	..	0,7	3,5	-0,6	-1,3	
1995	-5,5	..	-0,5	2,8	1,2	-1,2	3,4	0,0	16,7	8,3	..	9,4	1,9	1,6	0,2	
1996	-6,9	..	1,5	2,3	1,8	0,1	0,9	-2,3	0,0	11,2	..	-3,1	5,2	1,6	0,3	
TOTALE																
1994	-5,7	-2,9	-1,3	-4,1	-2,1	-1,9	1,3	-5,7	-1,4	-2,3	0,1	0,4	2,1	-1,0	-1,7	
1995	-5,3	0,2	-1,2	-2,4	-1,4	-0,7	2,6	-2,1	5,2	5,6	-2,0	1,1	1,2	0,6	-0,5	
1996	-6,0	-7,7	0,4	-1,0	-0,3	0,9	3,0	2,2	1,0	9,8	-1,4	-0,2	4,1	1,5	0,4	

Fonte: Istat, 1997

Analizziamo qui di seguito i lavoratori disoccupati e i soggetti in cerca di occupazione.

Il **tasso di disoccupazione** risultava essere pari al 12,1%, in aumento di 1 punto rispetto al 1995. Era però diminuito dello 0,1% il tasso di disoccupazione femminile, che si attestava quindi al 16,6%. A livello territoriale, l'unico aumento del tasso di disoccupazione era stato registrato nelle regioni meridionali (passa da 21% a 21,7%); nelle regioni centrali il livello era

rimasto invariato e pari al 10,3%, e nelle regioni settentrionali si era ridotto, passando da 6,8% a 6,6%. (Ibid.)

Il totale dei soggetti alla ricerca di occupazione, per l'anno 1996, era pari a 2.763.000 unità, in aumento dell'1,4% (39.000 unità) rispetto all'anno precedente (Tabella 1.2). Tale incremento era però molto inferiore rispetto a quello registrato negli anni precedenti, ed era stato causato dall'aumento dei giovani alla ricerca del primo impiego (+4,7%, 54.000 unità), soprattutto nelle regioni del Sud Italia. (Ibid.)

Risultavano invece in diminuzione gli altri soggetti in cerca di lavoro, anche per la quota che effettuava ricerche da almeno un anno, a causa dei fenomeni di scoraggiamento che si erano diffusi nel nostro paese in quegli anni, colpendo principalmente la componente femminile.

Il numero di disoccupati in senso stretto, ovvero coloro che hanno perso il lavoro che svolgevano precedentemente (Treccani), risultava invece in linea con l'anno precedente.

Tabella 1.2 - Persone in cerca di occupazione per ripartizione geografica, condizione dichiarata e durata della ricerca (variazioni percentuali sull'anno precedente)

DURATA DELLA RICERCA	NORD			CENTRO			MEZZOGIORNO			ITALIA		
	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996
DISOCCUPATI IN SENSO STRETTO												
meno di 6 mesi	-5,8	-9,4	3,4	-3,4	-1,2	-5,3	8,7	3,9	-7,5	0,9	-1,9	-3,3
6-11 mesi	-4,9	-15,3	-2,2	6,8	-16,0	6,7	9,5	4,3	2,5	2,9	-7,0	1,5
12 mesi e più	41,8	-2,8	-1,2	28,0	11,4	1,0	32,1	13,8	5,8	34,5	7,6	2,7
Totale	13,3	-7,2	-0,1	14,5	2,8	0,0	19,7	9,3	1,5	16,4	2,1	0,7
IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE												
meno di 6 mesi	-13,8	4,3	-3,1	5,7	7,2	-10,1	-2,3	12,8	-9,7	-5,4	8,4	-7,4
6-11 mesi	-1,3	0,0	-2,6	-9,4	3,1	2,0	2,4	1,9	-3,4	-1,2	1,6	-2,1
12 mesi e più	11,3	7,4	-0,5	4,6	20,6	6,3	6,7	10,4	9,7	7,1	11,3	7,5
Totale	2,7	5,4	-1,3	2,6	15,3	3,4	5,4	9,7	7,0	4,4	9,7	4,7
ALTRE PERSONE IN CERCA DI LAVORO												
meno di 6 mesi	-16,4	16,5	-10,1	10,3	4,7	-3,0	0,0	5,8	-6,1	-5,4	9,7	-7,2
6-11 mesi	26,3	-7,9	-5,4	17,0	0,0	-7,3	-21,6	17,4	-7,8	-0,4	4,2	-6,9
12 mesi e più	27,6	0,6	1,6	14,1	9,3	-9,7	11,5	9,2	-2,5	15,6	7,1	-2,9
non disponibile	19,0	12,3	-7,7	13,0	23,1	25,0	3,6	8,1	-3,2	12,6	12,0	-2,5
Totale	14,2	4,8	-3,8	14,1	7,3	-4,5	4,6	9,5	-3,6	9,2	7,6	-3,8
TOTALE												
meno di 6 mesi	-9,6	-1,7	-1,1	2,0	1,7	-6,2	4,1	6,5	-7,9	-1,9	2,6	-5,1
6-11 mesi	1,0	-9,1	-3,3	3,0	-7,6	2,7	0,0	5,4	-1,4	0,9	-2,2	-1,3
12 mesi e oltre	26,7	1,3	-0,3	14,4	14,9	1,1	12,9	11,1	6,5	16,2	9,3	4,0
non disponibile	19,0	12,3	-7,7	13,0	23,1	25,0	3,6	8,1	-3,2	12,6	12,0	-2,5
Totale	10,1	-0,7	-1,4	9,6	8,6	0,4	9,5	9,5	3,1	9,7	6,4	1,4

Fonte: Istat, 1997

I soggetti disoccupati erano più disponibili ad accettare lavori con orari non standard. Questo era ciò che emergeva dall'indagine trimestrale sulle forze di lavoro effettuata dall'Istat che aveva stimato, per l'anno 1996, che solo il 34,3% dei soggetti alla ricerca di lavoro ricercava esclusivamente lavori a tempo pieno o a tempo parziale.

La componente femminile risultava essere più flessibile: il 67% non dichiarava di avere preferenze di orario, contro il 63,5% della componente maschile. Risultava maggiore però la quota di donne che avrebbe lavorato solo a tempo parziale, pari al 7,4% (rispetto all'1,4% degli uomini). Gli uomini erano invece più propensi a lavorare a tempo pieno (35,1% contro il 24,9% delle donne).

Il titolo di studio posseduto e l'età del disoccupato sembravano influenzare la disponibilità ad accettare lavori a tempo determinato. All'aumentare del livello di istruzione infatti, il disoccupato avrebbe cercato maggiormente occupazione a tempo indeterminato, con un maggior contenuto professionale richiesto. (Ibid.)

1.2 La tutela del rapporto di lavoro in Italia

Il rapporto di lavoro in Italia risultava tutelato da una normativa molto restrittiva, che comprendeva un insieme complesso di norme che ponevano limiti ai licenziamenti da parte delle imprese, all'uso dei contratti a termine e al lavoro interinale. (Istat, 1997)

Con riguardo ai **licenziamenti**, era presente una normativa che tendeva a proteggere il lavoratore dalle azioni discriminatorie del datore di lavoro. Tale normativa definiva i motivi di licenziamento considerati ammissibili, il numero di mensilità da corrispondere al lavoratore in esubero, le sanzioni in caso di mancato riconoscimento legale del licenziamento (che avrebbero dovuto essere pagate dal datore di lavoro) e il periodo minimo di preavviso. Era inoltre previsto, in caso di licenziamento ingiustificato, il reintegro del lavoratore; tale obbligo però era valido solo per le imprese che avevano almeno 15 dipendenti. Nel nostro paese era inoltre istituita la CIG (Cassa Integrazione Guadagni), uno strumento che poteva essere utilizzato come alternativa al licenziamento. (Ibid.)

Al fine di conoscere il **grado di soddisfazione e di sicurezza dei lavoratori** verso il proprio lavoro, l'International Survey Research aveva condotto un sondaggio, prendendo come riferimento il periodo tra il 1992 e il 1996 (si veda la Tabella 1.3). In quasi tutti i paesi industrializzati era stata registrata una tendenza all'insicurezza del proprio posto di lavoro, soprattutto in Italia, secondo paese dopo la Svizzera: si registrava infatti un grado di sicurezza sensibilmente superiore alla media nel 1992, che diminuiva e arrivava ad essere pari alla media dei paesi OCSE dopo soli 4 anni. Era infatti diminuita (passando dal 53% al 37%) la proporzione di lavoratori sicura di non essere a rischio nel caso in cui avesse mantenuto un comportamento collaborativo nei confronti della propria azienda. (Ibid.)

Tabella 1.3 - Percezione della stabilità dell'occupazione da parte dei lavoratori in alcuni paesi OCSE

PAESI	% preoccupati sul futuro della propria azienda		% sicuri del lavoro nella propria azienda più che in altre		% sicuri del proprio posto di lavoro se collaborativi		% soddisfatti del livello di sicurezza del proprio posto di lavoro		Livello medio di sicurezza del posto di lavoro (a)	
	1992	1996	1992	1996	1992	1996	1992	1996	1992	1996
Australia	69	67	75	64	59	58	78	67	70	64
Austria	79	77	75	74	59	50	66	60	70	65
Belgio	69	68	60	55	42	38	66	60	59	55
Canada	74	61	61	56	49	45	60	56	61	55
Danimarca	71	68	70	69	54	52	62	58	64	62
Finlandia	46	53	63	63	39	37	45	57	48	53
Francia	72	58	70	59	32	28	56	41	58	47
Germania	73	64	54	60	51	46	62	48	60	55
Grecia	78	75	69	70	41	41	59	61	62	62
Irlanda	63	60	63	65	46	47	54	57	57	57
Italia	78	68	74	64	53	37	64	55	67	56
Giappone	84	64	32	29	33	37	46	44	49	44
Messico	87	82	72	74	21	25	71	67	63	62
Olanda	71	66	58	62	59	60	74	61	66	62
Norvegia	..	73	..	77	..	60	..	66	..	69
Portogallo	82	75	64	59	24	27	59	59	57	55
Spagna	76	68	72	66	22	21	64	60	59	54
Svezia	66	60	61	59	46	44	49	49	56	53
Svizzera	81	62	80	62	55	51	78	57	74	58
Regno Unito	52	47	57	54	39	39	52	43	50	46
Stati Uniti	60	52	58	55	46	38	57	47	55	48
Media non ponderata	72	65	64	62	44	42	61	56	60	56

Fonte: Istat, 1997

Per quanto riguarda invece la **stabilità dell'occupazione**, era stata condotta un'inchiesta da parte di Eurostat nel 1995 sulle forze di lavoro, al fine di indagare sulla durata dell'attività lavorativa (e quindi l'anzianità aziendale) nei paesi dell'Unione Europea. (Ibid.)

Dalla Tabella 1.4 è possibile osservare che nel nostro paese erano molto diffusi i contratti di lavoro a lunga durata, nonostante nell'inchiesta fossero stati considerati solo i lavoratori dipendenti. Circa il 45% dei soggetti intervistati, infatti, svolgeva l'attuale lavoro da più di 10 anni, il 20% da più di 20, mentre la quota dei lavoratori che svolgevano l'attuale lavoro da meno di un anno era circa l'11%. La durata media dell'attività lavorativa in Italia era quindi tra le più alte dei paesi OCSE.

Tabella 1.4 - Distribuzione dell'occupazione alle dipendenze per durata dell'attività lavorativa in alcuni paesi OCSE – Anno 1995

PAESI	DURATA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA								
	0-5 mesi	6-11 mesi	1 anno	2-4 anni	5-9 anni	10-19 anni	20 anni e più	durata media	durata mediana
Australia	15,8	9,4	12,6	21,6	19,5	14,3	6,8	6,5	3,4
Austria	7,6	5,0	8,9	21,2	19,0	22,5	15,7	10,0	6,9
Belgio	7,0	4,6	7,7	17,5	19,6	24,2	19,4	11,2	8,4
Canada	14,8	7,9	..	28,0	19,8	18,1	11,3	7,9	5,9
Danimarca	15,5	9,6	11,4	16,2	18,2	17,7	11,4	7,9	4,4
Finlandia	12,1	5,5	6,2	13,4	23,1	22,3	17,3	10,5	7,8
Francia	10,1	4,9	8,0	17,7	17,4	23,3	18,7	10,7	7,7
Germania	7,9	8,2	9,4	22,0	17,2	18,4	17,0	9,7	10,7
Grecia	8,3	4,3	8,4	18,5	20,6	26,6	13,3	9,9	7,5
Irlanda	9,3	8,5	11,0	20,1	18,1	21,2	11,9	8,7	5,3
Italia	6,6	4,3	6,8	17,1	20,2	25,3	19,7	11,1	8,3
Giappone	..	7,6	15,0	13,9	20,7	21,5	21,4	11,3	8,3
Lussemburgo	6,4	5,0	8,6	20,7	21,4	21,4	16,4	10,2	7,2
Olanda	9,8	6,5	11,4	20,4	20,3	19,8	11,9	8,7	5,5
Polonia	..	2,4	3,3	7,1	12,5	30,9	43,9	17,5	17,0
Portogallo	7,2	6,2	9,0	17,5	18,5	20,8	20,8	11,0	7,7
Spagna	27,3	8,2	4,9	11,1	14,4	17,7	16,5	8,9	4,6
Svezia	8,6	6,2	7,4	15,1	23,0	22,7	17,0	10,5	7,8
Regno Unito	10,5	9,1	10,7	19,5	23,5	17,3	9,4	7,8	5,0
Stati Uniti	12,6	13,4	8,5	20,0	19,8	16,8	9,0	7,4	4,2
Media non ponderata	10,9	6,8	8,9	18,0	19,4	21,2	16,4	9,9	7,2
Deviazione standard	5,2	2,5	2,7	4,5	2,7	3,9	7,7	2,3	3,0
Coefficiente di variazione	47,8	37,3	30,7	24,8	14,0	18,5	46,8	23,3	41,0

Fonte: Istat, 1997

1.3 I contratti di lavoro atipici: part-time e lavoro a termine

I **lavoratori a tempo parziale** risultavano essere 1.295.000 nell'anno 1995 (6,4% dell'occupazione totale). Di questi però, circa 476.000 avrebbero preferito lavorare a tempo pieno. Per far fronte alle esigenze dei lavoratori infatti, in sede di contrattazione collettiva, i sindacati tendevano a contrastare la diffusione del lavoro part-time. (Istat, 1997)

Il **contratto di lavoro a termine**, nonostante producesse vantaggi sia per gli imprenditori, che potevano così sostituire i lavoratori temporaneamente assenti e riuscivano ad adattare l'input di manodopera ai cambiamenti della domanda, sia per quei lavoratori che non desideravano un impiego stabile, nel nostro paese non sembrava essere ben accetto. Quasi la metà dei lavoratori con contratto a termine (527.000 su 1.064.000 totali) affermava di non essere riuscita a trovare un'occupazione a tempo indeterminato e più di ¼ del totale stava frequentando dei corsi di formazione o stava svolgendo un periodo di prova. Solamente il 5% dichiarava di non desiderare un lavoro permanente. (Ibid.)

All'epoca in Italia vi era comunque una minore diffusione di tali tipologie contrattuali flessibili, in quanto fu il paese più lento nell'introdurli nel sistema produttivo. Il lavoro part-time veniva utilizzato per il 67,2% nel settore terziario, per il 20% nel settore industriale e per il 12,8% nel settore agricolo, soprattutto dalle piccole imprese commerciali e alimentari. Venivano assunte con contratto part-time soprattutto le donne, in particolare quelle sposate, con titolo di studio

che si fermava alla licenza di scuola media inferiore; l'utilizzo principale di tale contratto si aveva nello svolgimento di mansioni ripetitive e standardizzate. Anche il lavoro a tempo determinato era poco utilizzato nel nostro paese (era pari al 7,2% dell'occupazione dipendente nel 1995), e veniva utilizzato principalmente nel settore dell'agricoltura per far fronte ai lavori stagionali, specialmente nelle regioni meridionali. (Ibid.)

Erano molto diffusi gli orari di lavoro atipici: l'Italia si trovava infatti ai vertici dell'Unione Europea per l'incidenza del lavoro a turni, ed era il paese con il maggior numero di lavoratori dipendenti che lavoravano il sabato (si veda la Tabella 1.5). La quota di lavoro notturno era invece in linea con la media europea; risultavano poco diffusi il lavoro serale e domenicale.

Tabella 1.5 - Incidenza del lavoro con orari atipici per gli occupati alle dipendenze in alcuni paesi dell'Ue – Anno 1995 (composizione percentuale)

LAVORO CON ORARI ATIPICI	Ue	Belgio	Germania	Spagna	Francia	Italia	Olanda	Austria	Svezia	R. Unito
LAVORO A TURNI										
non disponibile	1,1	0,0	1,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	3,9
Abituale	12,3	15,7	10,1	6,7	8,6	17,8	8,0	15,6	25,0	15,6
Saltuario	2,0	3,0	1,8	1,0	0,0	4,2	0,6	3,6	1,9	3,4
Mai	85,7	81,3	88,1	92,3	91,4	78,0	91,5	80,8	73,1	81,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
LAVORO SERALE										
non disponibile	8,4	0,0	0,9	n.d.	0,5	0,0	0,0	0,0	2,4	3,9
Abituale	12,8	9,6	13,5	n.d.	7,6	11,0	15,8	12,4	20,2	16,0
Saltuario	19,9	18,0	13,3	n.d.	22,7	14,3	8,9	12,9	18,6	37,2
Mai	67,3	72,4	73,2	n.d.	69,7	74,6	75,3	74,7	61,2	46,8
Totale	100,0	100,0	100,0	n.d.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
LAVORO NOTTURNO										
non disponibile	1,1	0,0	1,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	3,9
Abituale	5,8	4,9	7,5	4,7	3,7	5,6	2,5	8,0	7,3	6,4
Saltuario	9,0	8,1	5,6	5,6	10,3	7,8	9,4	7,3	5,6	16,9
Mai	85,2	87,0	86,9	89,7	86,0	86,6	88,1	84,7	87,0	76,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
LAVORO DI SABATO										
non disponibile	0,9	0,0	0,5	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	2,4	3,9
Abituale	22,7	11,1	18,6	30,8	19,3	35,2	22,9	20,5	17,0	23,4
Saltuario	22,2	20,5	16,9	5,7	29,6	21,0	12,9	20,4	19,1	37,9
Mai	55,1	68,4	64,5	63,5	51,0	43,8	64,2	59,1	63,9	38,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
LAVORO DI DOMENICA										
non disponibile	1,0	0,0	0,7	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	2,4	3,9
Abituale	9,5	5,9	9,2	12,4	5,5	6,4	12,8	9,9	15,4	11,7
Saltuario	14,5	13,8	9,1	3,5	18,9	11,5	7,6	11,3	16,3	29,1
Mai	75,9	80,3	81,7	84,1	75,6	82,1	79,6	78,8	68,4	59,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
LAVORO A DOMICILIO										
non disponibile	2,1	0,0	4,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	4,8
Abituale	1,7	3,3	1,7	0,3	0,7	2,0	1,1	5,7	5,9	0,9
Saltuario	6,2	4,5	6,0	0,3	0,0	1,6	0,0	4,5	0,0	22,7
Mai	92,1	92,2	92,3	99,4	99,3	96,5	98,9	89,9	94,1	76,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, 1997

1.4 La probabilità di trovare lavoro dei giovani in cerca di prima occupazione

Nel 1996 i **giovani con età inferiore a 30 anni** che erano alla ricerca di un primo impiego, rappresentavano più di 1/3 del totale delle persone senza lavoro. La probabilità che essi riuscissero a trovare lavoro entro un anno era pari appena al 20% (contro il 40% di un lavoratore che avesse svolto almeno un lavoro in passato). (Istat, 1997)

Nella Tabella 1.6 qui di seguito, viene analizzata la condizione, a un anno dalla prima rilevazione, dei giovani in cerca di prima occupazione. Sono state utilizzate come variabili il sesso, il titolo di studio, la ripartizione geografica, la condizione del capofamiglia, il tipo di orario, il luogo di lavoro e la retribuzione mensile netta desiderata.

Analizziamo ora i risultati ottenuti.

In primo luogo la transizione scuola-lavoro, per la maggior parte dei giovani, risultava essere una fase critica: solo nel 20% dei casi la ricerca del primo lavoro aveva successo nell'arco di un anno, oltre al fatto che spesso l'inserimento risultava essere precario, senza sbocchi in contratti a tempo indeterminato. (Ibid.)

In secondo luogo la probabilità di trovare lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato, cresceva all'aumentare del livello di istruzione per i giovani in cerca di prima occupazione. Per quelli che non concludevano la scuola dell'obbligo infatti risultava assai difficile anche l'ingresso nel mondo precario. La probabilità di trovare lavoro variava anche in relazione alla professione del capo famiglia: i figli di operai e impiegati riscontravano maggiori difficoltà nel trovare un lavoro rispetto ai figli degli imprenditori e dei lavoratori in proprio. (Ibid.)

Vi erano inoltre profonde differenze a livello di territorio: al Nord trovava lavoro il 38,4% dei giovani, al Centro il 28,6%, nel Sud-est il 16,3%, nelle Isole l'11,9% e nel Sud-ovest il 9%. (Ibid.)

Infine, la flessibilità dei giovani sembrava non essere premiata: la disponibilità ad effettuare qualsiasi orario di lavoro, ad accettare salari bassi e a spostarsi dal luogo di residenza non accresceva la possibilità di trovare occupazione. Questo poteva essere direttamente correlato alla mancanza, in questi soggetti, di alcune caratteristiche (come le motivazioni individuali, le capacità organizzative ecc.) che gli imprenditori reputavano fondamentali.

Tabella 1.6 - Condizione a un anno dalla prima rilevazione dei giovani in cerca di prima occupazione per sesso, titolo di studio, ripartizione geografica, condizione del capofamiglia, tipo di orario, luogo di lavoro e retribuzione mensile netta desiderata (composizione percentuale)

VARIABILI	Occupazione permanente	Occupazione temporanea	In cerca di lavoro	In cerca potenziale	Non forza lavoro	Totale
			SESSO			
Maschio	13,9	6,0	56,6	11,8	11,8	100,0
Femmina	11,4	8,9	55,8	14,2	9,7	100,0
			TITOLO DI STUDIO			
Laurea	20,1	9,4	52,4	11,6	6,4	100,0
Diploma	14,2	7,4	54,9	12,6	10,9	100,0
Qualifica professionale	11,6	9,2	47,6	18,5	13,1	100,0
Licenza media	11,0	6,6	58,3	12,6	11,5	100,0
Licenza elementare	6,6	6,6	64,8	13,1	8,9	100,0
			RIPARTIZIONI GEOGRAFICA			
Nord	26,0	12,4	38,9	10,6	12,1	100,0
Centro	18,8	9,7	46,8	14,4	10,2	100,0
Sud-ovest	5,1	3,9	64,9	16,0	10,1	100,0
Sud-est	9,5	6,9	58,7	12,1	12,8	100,0
Isole	6,9	5,0	68,4	9,9	9,8	100,0
			CONDIZIONE DEL CAPO FAMIGLIA			
Imprenditore	15,8	7,8	44,5	15,1	16,8	100,0
Lavoratore in proprio	19,7	7,9	46,3	15,3	10,8	100,0
Dirigente o quadro	11,7	8,0	49,2	10,9	20,2	100,0
Impiegato	12,2	2,9	58,4	14,2	12,3	100,0
Operaio	9,6	8,0	59,3	12,9	10,3	100,0
Non occupato	12,1	7,9	59,3	11,4	9,3	100,0
			TIPO DI ORARIO DESIDERATO			
Solo a tempo pieno	13,6	7,5	53,8	14,0	11,2	100,0
Solo a tempo parziale	15,6	13,5	47,0	12,6	11,3	100,0
Qualsiasi orario	9,8	5,6	65,1	9,8	9,6	100,0
			LUOGO DI LAVORO DESIDERATO			
Solo nel comune di residenza	10,4	5,6	61,5	11,5	11,1	100,0
In un comune limitrofo (a)	16,7	9,4	50,0	13,7	10,3	100,0
Ovunque solo in Italia	9,9	5,8	58,7	14,7	10,9	100,0
Ovunque, anche all'estero	13,0	9,8	54,8	10,0	12,3	100,0
			RETRIBUZIONE MENSILE NETTA DESIDERATA (in migliaia di lire)			
Da 500 a 1.150	10,7	9,6	56,3	12,9	10,4	100,0
Da 1.151 a 1.350	13,6	6,9	55,9	12,9	10,6	100,0
Da 1.351 a 1.550	11,4	7,4	57,4	13,2	10,7	100,0
Da 1.551 a 1.950	14,2	5,6	53,5	14,5	12,2	100,0
Da 1.951 a 5.500	17,8	5,9	56,6	9,4	10,3	100,0
Totale	12,8	7,3	56,3	12,9	10,8	100,0

Fonte: Istat, 1997

Nella Tabella successiva vengono invece analizzati i giovani in cerca di occupazione che sono riusciti a trovare lavoro nell'arco di un anno.

Osservando i risultati contenuti nella Tabella 1.7, si nota che la maggior parte dei giovani trovava lavoro nel settore industriale e in quello commerciale, degli alberghi e dei pubblici esercizi, specialmente chi non possedeva un titolo o chi era in possesso della licenza di scuola media o qualifica professionale.

Più di 2/3 dei giovani in possesso della laurea trovava impiego nei servizi alle famiglie (38%) e nel settore pubblico (30%). I laureati inoltre avevano una probabilità maggiore rispetto agli altri di intraprendere un'attività autonoma, seguiti da coloro che avevano possedevano la

licenza di scuola elementare (probabilmente anche a causa della difficoltà di trovare lavoro).
(Ibid.)

Il lavoro ricoperto rispecchiava il titolo di studio posseduto: la qualifica di operaio era svolta principalmente dai giovani con licenza elementare, media o qualifica professionale mentre le mansioni impiegatizie erano svolte da laureati e diplomati. Complessivamente, l'86,8% dei giovani trovava lavoro a tempo pieno e solamente il 13,2% a tempo parziale.

Tabella 1.7 - Giovani in cerca di prima occupazione che hanno trovato lavoro nell'arco di un anno per titolo di studio, settore di attività economica, posizione nella professione e tipologia di orario (composizione percentuale)

CARATTERISTICHE	TITOLI DI STUDIO					Totale
	Laurea	Diploma	Qualifica professionale	Licenza media	Licenza elementare	
SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA						
Agricoltura	1,0	4,2	0,0	8,0	0,0	4,9
Industria	13,3	26,2	30,4	40,0	70,3	31,1
Commercio e pubblici esercizi	7,1	28,1	32,8	39,4	17,1	29,7
Trasporti e credito	10,6	6,8	11,2	1,0	0,0	5,2
Servizi alle famiglie	38,0	15,6	13,9	9,0	12,6	15,7
P.A., sanità e istruzione	30,0	19,0	11,7	2,6	0,0	13,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE						
Dipendenti						
Dirigenti e impiegati	77,9	52,5	23,7	6,4	9,2	35,7
Operai e assimilati	0,0	32,5	62,2	76,4	72,1	47,6
Lavoratori in proprio	22,1	15,0	14,1	17,2	18,6	16,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TIPO DI ORARIO						
Lavoro a tempo pieno	85,4	85,0	85,9	89,1	94,2	86,8
Lavoro a tempo parziale	14,6	15,0	14,1	10,9	5,8	13,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, 1997

Riassumendo brevemente, nel nostro paese tra il 1992 e il 1995 si è verificata una caduta dell'occupazione con conseguente perdita di circa 1.200.000 posti di lavoro, che è però stata leggermente sanata l'anno successivo con un aumento del numero di occupati (+0,4%).

I soggetti alla ricerca di occupazione hanno continuato però ad aumentare: nel 1996 erano pari a 2.763.000 unità. Il tasso di disoccupazione risultava in aumento dell'1% rispetto all'anno precedente, attestandosi ad un livello pari a 12,1%.

Vi erano inoltre profonde differenze a livello territoriale, in quanto le regioni meridionali continuavano ad avere un tasso di disoccupazione tre volte maggiore di quello delle regioni settentrionali.

Per quanto riguarda i giovani, vi era solamente il 20% di probabilità che essi riuscissero a trovare un lavoro entro un anno dalla prima ricerca; la transizione scuola-lavoro risultava essere quindi complicata. Più di 1/3 dei soggetti senza lavoro erano giovani con meno di 30 anni.

I lavoratori italiani vivevano quindi in un clima di insicurezza, segnato dalla difficoltà nel trovare occupazione.

Per cercare di far fronte a questa situazione, dal 1997 in poi sono state attuate una serie di riforme del mercato del lavoro che hanno cercato di ridurre la disoccupazione, favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ridurre il divario tra le regioni italiane.

CAPITOLO 2

LE PRINCIPALI RIFORME DEL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA DEGLI ULTIMI 20 ANNI

In questo capitolo vengono descritte le riforme che hanno caratterizzato il mercato del lavoro italiano dal 1997 fino a qualche anno fa.

2.1 La Legge Treu

La prima della serie di riforme che hanno interessato il mercato di lavoro italiano negli ultimi 20 anni è rappresentata dalla Legge 24 giugno 1997 n. 196.

2.1.1 Analisi della Legge n. 196/1997

La Legge 24 giugno 1997 n. 196 “Norme in materia di promozione dell’occupazione”, comunemente nota come *Legge Treu* o *Pacchetto Treu* in onore del Ministro del lavoro e della previdenza sociale Tiziano Treu, è articolata in 27 articoli e prevede alcune tipologie contrattuali che hanno l’obiettivo di favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, salvaguardando i diritti fondamentali dei lavoratori.

I punti fondamentali di questa legge possono essere sintetizzati così:

1. **Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo:** viene introdotta la possibilità per un’impresa di fornire lavoro temporaneo. Questo tipo di contratto può essere previsto solamente in precise circostanze, regolate dalla stessa legge. Inoltre, è fatto esplicitamente divieto di utilizzare questa tipologia contrattuale per la sostituzione di personale che abbia esercitato il diritto di sciopero o per lo svolgimento di mansioni che possano presentare maggior pericolo per il lavoratore. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Il lavoratore temporaneo ha diritto allo stesso trattamento di qualsiasi lavoratore dipendente di pari livello dell’impresa utilizzatrice.
2. **Modifica alla disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato (Legge 230/1962):** viene obbligato il datore di lavoro, in caso di continuazione del rapporto di lavoro dopo la scadenza, a “corrispondere una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto [e] se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il trentesimo negli altri

casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini” (L. 24 giugno 1997, n. 196);

3. **Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale:** il legislatore prevede che l’orario normale di lavoro sia pari a 40 ore alla settimana ma, al fine di incentivare la stipulazione di contratti di lavoro a tempo parziale (part-time), prevede delle misure per la riduzione delle aliquote contributive. Viene data priorità, per i primi due anni dall’entrata in vigore della legge, ai contratti che consentono di aumentare l’organico e a quelli che permettono di trasformare l’orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al fine di gestire gli esuberanti di personale;
4. **Occupazione nel settore della ricerca:** il legislatore prevede la possibilità di assegnare una quota di fondi alle piccole e medie imprese, alle imprese artigiane e a determinati soggetti al fine dell’erogazione di contributi per promuovere progetti di ricerca. Possono essere concessi contributi anche a enti pubblici e università che assumano personale in sostituzione del personale distaccato nell’attività di ricerca;
5. **Contratto di formazione e lavoro:** la possibilità di stipulare contratti di formazione e lavoro viene estesa anche agli Enti pubblici di ricerca; è inoltre possibile, a seguito di una delibera della Commissione regionale per l’impiego, provvedere all’ “inserimento mirato lavorativo con contratto di formazione e lavoro per soggetti portatori di handicap”. (L. 24 giugno 1997, n. 196)
6. **Apprendistato:** vengono apportate alcune modifiche al contratto di apprendistato disciplinato dalla Legge 19 gennaio 1955, n. 25; ora è possibile stipularlo per l’assunzione di giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni (prima i limiti erano 15 anni e 20 anni), e deve avere una durata minima di 18 mesi e massima di quattro anni (a differenza di prima dove la durata massima era pari a 5 anni). (L. 19 gennaio 1955, n. 25) Dopo un anno dalla data di entrata in vigore della Legge 196/1997, ai contratti di apprendistato verranno fornite delle agevolazioni contributive solamente se gli apprendisti parteciperanno alle iniziative di formazione esterne all’azienda, che verranno proposte dall’amministrazione pubblica all’impresa;
7. **Tirocini formativi e di orientamento:** vengono previsti principi e criteri generali per favorire l’alternanza scuola-lavoro e per agevolare le scelte professionali. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione e

con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica hanno infatti emanato, in un periodo successivo, il Decreto 25 marzo 1998 n.142. Tale decreto prevede che i tirocini formativi e di orientamento possano essere promossi da agenzie per l'impiego, università, istituzioni scolastiche, centri pubblici, comunità terapeutiche, cooperative sociali, servizi di inserimento lavorativo per disabili e anche da istituzioni formative private senza scopo di lucro, con le modalità previste dal decreto stesso (D.M. 25 marzo 1998, n. 142);

8. **Mutui per la realizzazione di politiche per il lavoro:** l'articolo 25 della legge 196/1997 autorizza il Ministro del tesoro a contrarre mutui di durata pari a 15 anni con la Cassa depositi e prestiti, le cui somme verranno versate all'entrata del bilancio dello Stato per poi realizzare le politiche per il lavoro;
9. **Interventi a favore di giovani inoccupati nel Mezzogiorno:** il legislatore, all'articolo 26 della Legge 196/1997, delega al Governo la "definizione di un piano straordinario di lavori di pubblica utilità e di borse di lavoro" nel Sud Italia e nelle provincie con elevato tasso di disoccupazione e ne definisce i principi e i criteri direttivi. Il piano straordinario verrà poi emanato dal Governo nell'agosto del 1997.

2.2 La Riforma Biagi

"La maggiore correlazione tra crescita del prodotto e crescita dell'occupazione nonché la maggiore diffusione del lavoro atipico, dovute alle misure di flessibilità introdotte a partire dal 1997, dimostrano come vi siano le condizioni affinché anche in Italia possa crearsi un mercato del lavoro dinamico, efficiente ed equo." (Biagi e Sacconi, 2001, p.VII) Con queste parole inizia il *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia*, segno che qualcosa di positivo con la Riforma Treu era stato fatto. Ma tutto ciò non sembrava non bastare ancora.

Durante la Strategia Europea sull'Occupazione infatti, l'Unione Europea aveva intimato il nostro paese a perseguire 5 obiettivi. In primo luogo, era necessario attuare una riforma delle politiche del lavoro per aumentare il tasso di occupazione (che nel gennaio 2001 era pari al 53,5%). In secondo luogo, bisognava continuare ad aumentare la flessibilità del mercato del lavoro in termini di riforma delle pensioni e riduzione della pressione fiscale sul lavoro. In terzo luogo, occorreva evitare che i lavoratori entrassero nella disoccupazione di lunga durata (tramite una riforma dei servizi pubblici per l'impiego e altre manovre). Bisognava poi migliorare le politiche attive e ridurre il divario di genere tra i lavoratori. Infine, veniva richiesto

all'Italia di "attuare una strategia coerente per la formazione continua". (Biagi e Sacconi, 2001, p.2)

2.2.1 Breve excursus storico - politico antecedente la riforma

La Legge 14 febbraio 2003 n. 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro", dà inizio ad un ulteriore momento di riforma del mercato del lavoro, che si concluderà con il Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro ...".

Tale decreto legislativo viene comunemente chiamato *Riforma Biagi* in onore di Marco Biagi, docente universitario di diritto del lavoro e consulente del ministro Roberto Maroni e del presidente della commissione europea Romano Prodi, ucciso dalle Brigate Rosse il 19 marzo 2002 mentre faceva rientro a casa dopo una giornata di lavoro. (Tiraboschi, 2003)

Ritengo opportuno richiamare brevemente qui di seguito il contributo di Marco Biagi, che ha permesso di arrivare alla formulazione del Decreto Legislativo 276/2003.

Negli ultimi anni della sua vita, Marco Biagi ha lavorato assiduamente al fine di modernizzare il mercato del lavoro italiano. Nell'ottobre del 2001 egli pubblicò il *Libro bianco sul mercato del lavoro*, e il mese successivo il Governo presentò un disegno di legge delega con cui intendeva attuare il progetto di riforma delineato da Biagi. Dopo un periodo di stallo, con scioperi da parte di Cgil, Cisl e Uil, nel maggio del 2002 venne sottoscritto un Verbale di intesa, in presenza del presidente del Consiglio dei Ministri, da parte delle organizzazioni datoriali e delle sigle sindacali, ad eccezione della Cgil. Questo accordo portò, due mesi dopo (il 5 luglio 2002), alla sottoscrizione del *Patto per l'Italia*, un'ulteriore accordo che prevedeva le seguenti aree di intervento: i servizi pubblici per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; il sostegno al reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro; la deroga per tre anni al campo di applicazione dell'Art. 18 dello *Statuto dei Lavoratori*; il contrasto al lavoro nero tramite la flessibilizzazione dei contratti di lavoro; il dialogo sociale tra governo e parti sociali, con cui si impegnavano al fine di istituire "uno *Statuto dei lavoratori*, attraverso cui procedere a una definitiva rimodulazione degli assetti del diritto del lavoro volta e riequilibrare le tutele del mercato e quelle nel rapporto di lavoro" (Tiraboschi, 2003, p.151).

2.2.2 Analisi del Decreto Legislativo n. 276/2003

La Riforma Biagi si propone di realizzare molteplici obiettivi come, ad esempio, introdurre nel mercato del lavoro italiano una serie di strumenti che garantiscano trasparenza ed efficienza, rendere più semplice l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso l'inserimento o il

reinserimento dei lavoratori in cerca di occupazione, introdurre nuove tipologie contrattuali al fine di far fronte agli svariati rapporti di lavoro presenti nel mercato e infine aumentare le tutele per i lavoratori precari. (Fabrizio, 2004)

Tale Decreto Legislativo è composto da 86 articoli (Dlgs. 10 settembre 2003, n. 276) e introduce delle importanti novità nello scenario del mercato del lavoro italiano, che possono essere riassunte nei seguenti punti:

1. **Collocamento:** nascono le **Agenzie per il Lavoro**, che devono essere iscritte in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Esse svolgono molti servizi per il mercato del lavoro, come l'orientamento, la formazione, l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, la ricerca e formazione del personale e il supporto alla ricollocazione professionale. La facoltà di effettuare attività di collocamento privato viene estesa anche ai sindacati, agli enti bilaterali, alle agenzie interinali, ai consulenti del lavoro e alle università, mentre ai comuni viene riservato il collocamento dei soggetti svantaggiati. I servizi che verranno effettuati dai privati saranno a pagamento per le imprese, mentre per i lavoratori saranno gratuiti. (Confcommercio, 2003) Sono inoltre previste delle sanzioni penali per chi esercita una o più attività previste per le agenzie per il lavoro senza esserne autorizzato;
2. **Borsa Continua Nazionale del Lavoro:** viene implementato un nuovo sistema aperto e trasparente che consente un incrocio più veloce ed efficiente tra offerta e domanda di lavoro sia nel mercato del lavoro italiano che in ambito europeo. Tale sistema viene alimentato attraverso l'inserimento di informazioni utili da parte di operatori pubblici e privati ma anche da lavoratori e da imprese. È possibile in qualunque momento inserire nel sistema nuove candidature da parte dei lavoratori o nuove richieste di personale da parte delle imprese senza doversi rivolgere ad un intermediario. La Borsa continua nazionale del lavoro è articolata in due ambiti, uno a livello nazionale e l'altro a livello regionale;
3. **Lavoro a progetto:** Al fine di evitare che i datori di lavoro nascondano i rapporti di lavoro dipendente attraverso l'utilizzo di contratti atipici, vengono eliminati i Co.co.co. e al loro posto è possibile ricorrere al lavoratore cosiddetto *a progetto*. Si tratta di un rapporto autonomo a tutti gli effetti, in cui il lavoratore si obbliga ad eseguire un progetto specifico, un programma di lavoro o una fase con lavoro proprio, dopo aver concordato la durata, le modalità di esecuzione, i criteri e il compenso con il datore di lavoro. Una volta che il progetto è terminato, il rapporto di lavoro cessa. Il lavoratore può svolgere il lavoro presso

più committenti, senza però svolgere attività in concorrenza tra di loro. Sono escluse da tale tipologia di lavoro le professioni intellettuali;

4. **Lavoro ripartito:** è un contratto a tempo determinato o indeterminato, con cui due o più persone si obbligano a svolgere un determinato lavoro per conto di un unico datore di lavoro. Entrambi i soggetti sono personalmente e direttamente responsabili dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa e possono liberamente decidere la ripartizione degli incarichi e la suddivisione del lavoro a tempo pieno in fasce orarie;
5. **Lavoro intermittente:** “è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa ...” (Dlgs. 10 settembre 2003, n. 276, art 33). Il datore di lavoro quindi contatta il lavoratore secondo le proprie necessità e la prestazione di lavoro viene svolta solitamente in maniera discontinua o intermittente. Il contratto può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Vengono esplicitamente disciplinati dalla legge anche i casi in cui è fatto divieto di utilizzare questa fattispecie contrattuale.
Per ricompensare il lavoratore per la sua disponibilità, il datore di lavoro concede un'indennità di disponibilità aggiuntiva alla retribuzione oraria, che viene stabilita dai contratti collettivi.
6. **Prestazioni di lavoro accessorio:** sono attività occasionali svolte da “soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne”. (Dlgs. 10 settembre 2003, n. 276, art 70) Il lavoro occasionale deve avere durata massima pari a 30 giorni. Per i pagamenti di lavori domestici come il giardinaggio, le badanti o le babysitter e per le ripetizioni, vengono creati i “**Carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio**” (Dlgs. 6 ottobre 2004, n. 251), acquistabili presso i rivenditori autorizzati. Si tratta di buoni prepagati, il cui importo nominale viene fissato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e viene aggiornato periodicamente. Il procedimento da seguire per il pagamento del lavoro accessorio è stabilito dall'articolo 17 del Decreto Legislativo 251/2004: “Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario ... all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.” Il comma 4 suggerisce che “il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale; effettua il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS

... e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL ... e trattiene l'importo autorizzato dal decreto ... a titolo di rimborso spese”;

- 7. Contratto di apprendistato:** vengono previste dal legislatore 3 tipologie di apprendistato:
- a) Apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione: ha durata massima di 3 anni, e ha l'obiettivo di permettere ai giovani e/o adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di conseguire una qualifica professionale;
 - b) Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale: ha durata minima di 2 anni e massima di 6 e viene stipulato dai datori di lavoro con soggetti che abbiano un'età compresa tra i diciotto e i ventinove anni di età;
 - c) Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: è rivolto ai soggetti che intendano conseguire titoli universitari e di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore dei soggetti che abbiano tra i diciotto e i ventinove anni.

Il numero di apprendisti non deve in ogni caso eccedere il 100% dei lavoratori qualificati e specializzati presso uno stesso datore di lavoro. La qualifica professionale che il soggetto consegue tramite l'apprendistato gli consente di ottenere dei crediti formativi per proseguire il proprio percorso di istruzione o formazione professionale;

- 8. Lavoro a tempo parziale:** è possibile concedere al lavoratore di lavorare a tempo parziale anziché a tempo pieno. Nel lavoro a tempo parziale orizzontale, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore di svolgere prestazioni supplementari, e il tetto massimo di ore di lavoro supplementare è stabilito nei contratti collettivi. È comunque richiesto il consenso del lavoratore interessato e qualora egli dovesse rifiutare, ciò non integrerà un giustificato motivo di licenziamento. Invece nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore di svolgere prestazioni lavorative straordinarie. In tutti i casi di lavoro a tempo parziale, le parti possono “concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa”. (Dlgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 46) È possibile sia il passaggio da lavoro a tempo pieno a lavoro a tempo parziale sia da tempo parziale a tempo pieno, solamente con l'assenso del lavoratore risultante da atto scritto;
- 9. Contratto di inserimento:** viene definito dal Decreto Legislativo 276/2003, articolo 54 come un “contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di

adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l’inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro ...”. Tale contratto è diretto ai giovani (dai 18 ai 29 anni), ai disoccupati di lunga durata di età compresa tra i 29 e i 32 anni e a quelli con più di 50 anni, alle donne residenti in determinate aree geografiche, ai soggetti affetti da un grave handicap e ai soggetti che desiderano riprendere a svolgere un’attività lavorativa dopo due anni di assenza dal mercato del lavoro.

Al fine di poter essere assunti con questa tipologia di contratto e per garantire che le competenze professionali del lavoratore siano adeguate al contesto lavorativo, è necessario definire un **progetto individuale di inserimento**. La durata del contratto deve essere superiore ai nove mesi con un limite massimo pari a diciotto mesi e non è rinnovabile;

10. **Tirocini estivi di orientamento:** sono tirocini per adolescenti e giovani iscritti all’università o presso istituti di orientamento e addestramento pratico che vengono effettuati durante le vacanze estive, per una durata massima di 3 mesi e con possibilità di prevedere una borsa lavoro a favore del tirocinante;
11. **Certificazione:** attraverso una specifica procedura volontaria sarà possibile ottenere la certificazione del tipo di contratto al fine di ridurre il rischio di contenziosi relativi alle varie tipologie di contratti esistenti.

2.3 Il Jobs Act

Negli anni 2006-2008, in cui al governo c’era il centro-sinistra con Romano Prodi, l’Unione Europea suggeriva agli stati membri una “linea di riforma dei sistemi nazionali di diritto del lavoro all’insegna dell’obiettivo della *flexicurity*, cioè di una flessibilità bilanciata dalla sicurezza.” (Del Punta, 2015, p.89) L’idea di fondo era di estendere il concetto di flessibilità a tutta la popolazione e allo stesso tempo garantire sicurezza ai lavoratori tramite assistenza durante la ricerca di lavoro e sostegno al reddito nelle fasi di disoccupazione involontaria.

Durante e dopo la crisi del 2008, le imprese facevano sempre più spesso ricorso ai contratti flessibili e a quelli a tempo determinato. Il mercato del lavoro assumeva sempre più le sembianze di un mercato duale, in cui una parte dei lavoratori era protetta mentre l’altra parte era soggetta a flessibilità e precarietà. Era quindi necessario riformare il mercato del lavoro, cosa che fece il Governo Renzi, che con il Jobs Act ha cercato di “piegare il diritto del lavoro italiano nella direzione della *flexicurity*”. (Del Punta, 2015, p.99)

2.3.1 Leggi e decreti legislativi che compongono il Jobs Act

Con l'espressione *Jobs Act* si fa riferimento alla Legge Delega n.183 del 2014 e ai successivi decreti attuativi (Rodano, 2015) promossi dal Governo Renzi al fine di attuare un'ulteriore riforma del mercato del lavoro in Italia.

È utile precisare che tutto ebbe inizio con il Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014, intitolato "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese", emanato dal Presidente della Repubblica G. Napolitano, su proposta del Presidente del Consiglio M. Renzi e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali G. Poletti.

Il Decreto Legge, come tutti gli atti normativi aventi forza di legge promossi dal Governo, viene emanato in situazioni di necessità e/o urgenza (Art.77 Cost.). Le motivazioni principali che hanno spinto il Governo allora in carica ad emanare tale decreto fanno riferimento ai seguenti obiettivi:

- La generazione di nuova occupazione, in particolare giovanile, attraverso la semplificazione di alcune tipologie contrattuali;
- La semplificazione delle modalità di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;
- La semplificazione degli adempimenti relativi alla verifica della regolarità contributiva da parte delle imprese.

Successivamente all'entrata in vigore del Decreto Legge 34/2014, vennero emanati numerosi provvedimenti, che costituiscono nel loro complesso il *Jobs Act*. Tali provvedimenti sono:

- la Legge n. 183 del 2014, intitolata "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";
- Otto decreti legislativi, che sono entrati in vigore in diverse date in base alla data di emanazione da parte del Governo e alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. (Cassandro e Cazzola, 2016)

È necessario inoltre ricordare che la Legge n. 190 del 2014, comunemente nota come *Legge di Stabilità*, prevedeva il riconoscimento di una decontribuzione fino a 8.060 euro per tre anni per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato che fossero avvenute nell'anno 2015, al fine di favorire l'occupazione. Questo ha determinato una sinergia con le misure introdotte dal contratto a tutele crescenti e, lo sgravio fiscale venne promosso anche per l'anno successivo dalla Legge n. 208 del 2015,

nonostante la cifra si sia ridotta a un massimo di 3.250 euro (40% per 24 mesi, non più 100% per 3 anni). (Id.)

2.3.2 Analisi dei Decreti Legislativi che compongono il Jobs Act

Le novità introdotte con il *Jobs Act* (nel suo complesso) possono essere così riassunte:

1. **Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti:** con il Decreto legislativo 23/2015 viene definito il cosiddetto *Contratto a tutele crescenti*. Da una lettura del primo articolo, risulta facile comprendere che non si tratta di una nuova tipologia contrattuale ma di un normale contratto a tempo indeterminato, in cui viene modificata la disciplina del licenziamento illegittimo e delle relative sanzioni a carico del datore di lavoro.

La nuova disciplina si applica ai nuovi contratti stipulati dopo il 7 marzo 2015 e solamente a 3 delle 4 tipologie contrattuali previste dall'art. 2095 del codice civile, ovvero operai, impiegati e quadri; sono quindi esclusi dal campo di applicazione i dirigenti e i lavoratori a tempo determinato (Tremolada, 2015).

Al comma 3 viene poi definito un passaggio importante. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti (soglia limite prevista dall'Art. 18 dello *Statuto dei Lavoratori*), le nuove disposizioni si applicano sia ai nuovi assunti (dopo l'entrata in vigore del decreto) che a quelli già presenti in azienda nel caso in cui, a seguito delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, l'azienda superi tale soglia limite. (Boeri e Garibaldi, 2018)

Negli articoli successivi vengono poi disciplinate le tipologie di licenziamento.

Gli unici casi in cui il lavoratore, dopo essere stato licenziato, può essere reintegrato in azienda sono il licenziamento nullo, discriminatorio o intimato in forma orale (Cassandro e Cazzola, 2016). In caso di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa (licenziamento disciplinare), il lavoratore potrà essere reintegrato solamente in caso di insussistenza del fatto materiale, che deve essere dimostrata in giudizio. Per quanto riguarda invece il licenziamento per motivi oggettivi (licenziamento economico), il datore di lavoro dovrà pagare un'indennità risarcitoria al lavoratore, senza obbligo di reintegra. Lo stesso vale per il licenziamento collettivo, qualora siano violati i criteri di scelta dei lavoratori o le procedure.

Il datore di lavoro, per evitare il giudizio, può proporre al lavoratore un'offerta di conciliazione che, se accettata, provoca la cessazione del rapporto. La somma versata non è soggetta a contributi sociali o fiscali; di conseguenza da entrambe le parti dovrebbe esserci un forte incentivo a risolvere la controversia in tale modo.

È importante ricordare che, nel caso di piccole imprese (max. 15 dipendenti), non è prevista la reintegrazione del lavoratore in caso di insussistenza del fatto materiale del licenziamento disciplinare, e le indennità da corrispondere sono inferiori.

Il termine *tutele crescenti* fa quindi riferimento all'anzianità aziendale del lavoratore: le indennità economiche da corrispondere al lavoratore licenziato saranno proporzionate agli anni di lavoro svolti presso l'azienda. (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

2. **Riforma del contratto a tempo determinato e dell'apprendistato:** il legislatore ha previsto che il numero massimo di contratti a termine in un'azienda debba essere pari al 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Sono esclusi da tale obbligo gli enti di ricerca. In caso di superamento di questo limite, il datore di lavoro dovrà corrispondere un'indennità economica omnicomprensiva. (Cassandro e Cazzola, 2016)

Per quanto riguarda l'apprendistato, vengono rivisti la prima e la terza tipologia di contratti previsti dalla Legge Biagi (si veda pagina 19); in particolare, la prima tipologia (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale) viene inserita all'interno del sistema di formazione di base, al fine di “coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istruzioni formative”. (Dlgs. 15 giugno 2015, n. 81) Nel terzo tipo (apprendistato di alta formazione e ricerca), vengono raggruppati tutti i percorsi di alta formazione: titoli universitari e di alta formazione, diplomi di percorsi ITIS, attività di ricerca e praticantato per accesso a determinate professioni. (Cassandro e Cazzola, 2016)

3. **Ammortizzatori sociali a conclusione del rapporto di lavoro:** viene istituita la Naspi (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale Per l'Impiego), a cui avranno accesso i lavoratori in caso di interruzione del rapporto di lavoro, e la Dis-Coll, un'indennità di disoccupazione destinata ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. I soggetti più svantaggiati possono godere dell'ASDI, l'assegno di disoccupazione involontaria.
4. **Contratto di ricollocazione:** il contratto di ricollocazione serve per favorire il reinserimento del lavoratore disoccupato nel mondo del lavoro e dà diritto a ricevere assistenza nella ricerca attraverso percorsi personalizzati, finalizzati all'apprendimento di nuove competenze che comprendono attività di ausilio, avviamento alla formazione e accompagnamento al lavoro (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). Il contratto prevede una dote individuale di ricollocazione da spendere in sostegni specialistici per la

ricerca di un nuovo lavoro; è richiesta la partecipazione attiva del soggetto, pena la decadenza della dote individuale. (Ibid.)

5. **Tutela della maternità e conciliazione tra lavoro e famiglia:** al fine di tutelare maggiormente i figli dei lavoratori, con il Jobs Act vengono ampliati i congedi utilizzabili dai genitori naturali (tra cui il diritto a non svolgere lavoro in orario notturno), fino al compimento del dodicesimo anno di età dei rispettivi figli, e anche quelli dei genitori adottivi o affidatari; vengono inoltre estese le agevolazioni per adozione e affido ai lavoratori autonomi e parasubordinati; infine, è possibile richiedere un congedo di tre mesi dal lavoro per le persone che siano state vittime di violenza di genere. (Cassandro e Cazzola, 2016)

6. **Riordino delle tipologie contrattuali e nuova disciplina delle Mansioni:** vengono reintrodotte le Collaborazioni Coordinate e Continuative (Co.co.co.), che potranno essere svolte a tempo determinato o indeterminato; vengono poi eliminate sia l'Associazione in partecipazione con apporto di lavoro che il Lavoro Ripartito previsto dal D.lgs. n. 276/2003.

Il legislatore ha poi previsto un riordino delle tipologie di lavoro flessibile presenti nell'ordinamento italiano.

Nel contratto Part-time non si fa più distinzione tra part-time orizzontale, verticale o misto; è possibile richiedere al lavoratore di svolgere lavoro supplementare per un massimo del 25% in più rispetto alle ore settimanali.

Nel lavoro intermittente o a chiamata, viene stabilita la durata massima di giorni lavorativi presso uno stesso datore di lavoro (massimo 400 giorni di lavoro in 3 anni).

Nel contratto di lavoro accessorio, viene ampliato il raggio d'azione del compenso percepibile dal lavoratore (massimo 7.000 euro all'anno).

Infine, viene modificata la disciplina delle Mansioni. Con il cosiddetto *Demansionamento*, è ora possibile assegnare al lavoratore un livello di inquadramento inferiore alle mansioni svolte (precedentemente ciò non era consentito, in quanto il livello di inquadramento poteva essere solamente superiore o equivalente alle mansioni effettivamente ricoperte). Tutto ciò è possibile solo in caso di modifica degli assetti organizzativi che rendano necessario un obbligo formativo a carico del lavoratore demansionato, o nei casi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Il datore di lavoro è obbligato a comunicarlo per iscritto al lavoratore. (Cassandro e Cazzola, 2016)

7. **Riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro:** vengono introdotti 47 articoli che disciplinano la cassa integrazione e i fondi di solidarietà, e vengono abrogate più di 15 leggi e norme al fine di ottenere un unico testo normativo (Id.). Vengono semplificate le procedure per la concessione della Cassa integrazione sia ordinaria (CIGO) che straordinaria (CIGS) e anche la durata massima di ciascuna. La CIGS può essere concessa in caso di riorganizzazione aziendale, crisi aziendale e contratto di solidarietà.
- Viene modificato il fondo di solidarietà residuale (fondo che operava nei settori che non avevano costituito fondi di solidarietà bilaterali) che ora si chiama Fondo di Integrazione Salariale. Esso si applica ai datori di lavoro con più di 5 dipendenti (non più 15) e prevede l'erogazione di un assegno di solidarietà a quei dipendenti che subiscono una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di riduzione delle eccedenze di personale o per evitare licenziamenti plurimi e un assegno ordinario per le imprese con più di 15 dipendenti.
8. **Semplificazione dell'attività ispettiva, delle procedure e degli adempimenti:** al fine di garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, viene istituito l'Ispettorato nazionale del lavoro, con la funzione di coordinamento “della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria” (Dlgs. 14 settembre 2015, n.149). Tale istituto accentra su di sé le funzioni ispettive di Inps, Inail e Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- Vengono semplificate le procedure relative all'inserimento di lavoratori con disabilità e le modalità di dimissione (che potranno avvenire solamente in via telematica). Viene poi istituito il *Libro unico del lavoro* in modalità telematica e viene consentito ai lavoratori di cedere le proprie ferie e i riposi ai colleghi per favorire l'assistenza ai figli;
9. **Servizi per il lavoro e politiche attive:** il Decreto legislativo 150/2015 istituisce una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, che viene coordinata dall'Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro). Viene previsto inoltre la creazione di un *Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro*, di un *Sistema informativo delle politiche del lavoro* e del *Fascicolo elettronico del lavoratore*.

2.4 Breve excursus sulle riforme del sistema previdenziale e pensionistico (periodo 1992-2011)

In un studio intitolato “*Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets*” pubblicato nell’aprile 2017, Bertoni e Brunello si sono interrogati sul seguente quesito: l’alta disoccupazione giovanile in Italia può essere spiegata come conseguenza delle riforme pensionistiche? Essi hanno dato evidenza, come spiegato anche nell’articolo pubblicato su lavoce.info, che “le riforme pensionistiche che hanno alzato l’età minima pensionabile hanno avuto effetti negativi sull’occupazione giovanile, quanto meno a livello locale.” (Bertoni e Brunello, 2017b)

Ritengo quindi opportuno fare una breve illustrazione delle più importanti riforme del sistema previdenziale e pensionistico attuate a partire dai primi anni 90 fino ad oggi in Italia, al fine di dare completezza allo scenario del mercato del lavoro italiano. Tali riforme rilevano sicuramente per l’occupazione dei lavoratori più anziani, ma possono aver portato anche a cambiamenti nell’occupazione dei giovani.

Prima dell’anno 1992, per accedere alla pensione di vecchiaia era necessario avere compiuto almeno 55 anni in caso di lavoratrici donne e 60 anni per gli uomini. Per l’accesso alle pensioni di anzianità era richiesto un periodo di contribuzione pari a 35 anni. A partire dal 1992, in parallelo con le riforme del mercato del lavoro discusse precedentemente, le quali disciplinano principalmente i contratti di lavoro, sono state introdotte una serie di riforme che hanno regolato e modificato il sistema previdenziale e pensionistico. Qui di seguito una breve rassegna con le più importanti novità introdotte da ciascuna riforma.

Riforma Amato (1992): viene elevata di 5 anni (da 15 a 20) la contribuzione minima per la pensione di anzianità; l’età pensionabile aumenta da 60 a 65 anni per gli uomini e da 55 a 60 per le donne (Dlgs. 30 dicembre 1992, n. 503).

Riforma Dini (1995): prevede il passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo, basato sul totale dei contributi versati dal lavoratore in tutta la vita lavorativa, per i lavoratori assunti dall’1 gennaio 1996. (L. 8 agosto 1995, n. 335) Viene introdotta la soglia minima dell’età anagrafica che viene abbinata ai 35 anni di contribuzione al fine di accedere alla pensione di anzianità. Vengono ridotti gli importi delle pensioni di invalidità e di reversibilità.

Riforma Prodi (1997): al fine di garantire l’entrata dell’Italia nell’Unione Europea, il Governo Prodi modifica la Riforma Amato del 1992. (Balestreri, 2016) Vengono quindi aumentati i requisiti di età per l’ottenimento della pensione di anzianità e gli oneri contributivi per i

lavoratori autonomi. Vengono inoltre parificati i pensionamenti anticipati dei dipendenti della Pubblica Amministrazione alle pensioni di anzianità erogate dall'Inps.

Riforma Maroni (2004): viene introdotto il c.d. *scalone*, con aumento dei requisiti per la pensione di anzianità: si passa da 57 a 60 anni per i lavoratori del settore privato e pubblico, e da 58 a 61 per i lavoratori autonomi, a partire dal 1° gennaio 2008. (Bertoni e Brunello, 2017a) Viene introdotto il c.d. *superbonus* (32,7%) che incentiva i lavoratori a continuare l'attività lavorativa.

Riforma Damiano - Padoa Schioppa (2007): viene eliminato lo *scalone* per far spazio al *sistema delle quote*, calcolate come somma di età anagrafica e degli anni di lavoro. (Bertoni e Brunello, 2017a)

Riforma Fornero (2011): Viene abolito il sistema delle *quote* e dal 1° gennaio 2012 viene esteso a tutti i lavoratori il *sistema contributivo*. Viene innalzata l'età minima per il pensionamento da 60 anni a 62 per le donne e 66 per gli uomini. Viene prevista però una fascia flessibile di pensionamento, che per le donne va dai 63 ai 70 anni mentre per gli uomini va dai 66 ai 70 anni: chi deciderà di ritardare la pensione, otterrà un aumento di importo della pensione stessa. La riforma introduce inoltre la Pensione Anticipata, che permette al lavoratore di andare in pensione prima del raggiungimento dell'età minima solo al superamento di determinate soglie: 41 anni e 1 mese di contributi per le donne e 42 anni e 1 mese per gli uomini. (Dl. 6 dicembre 2011, n. 201).

Il cambiamento principale apportato da queste riforme è stato quindi l'innalzamento dell'età minima pensionabile, che passa da 55 anni per le donne e 60 per gli uomini prima della Riforma Amato, a 62 anni per le donne e 66 per gli uomini con la legge Fornero.

Un'altra importante novità è il passaggio da un sistema retributivo (che viene applicato a quei lavoratori le cui anzianità contributive sono maturate fino al 31/12/2011 e che hanno almeno 18 anni di contributi alla data del 31/12/1995) ad un sistema contributivo (per i lavoratori che al 1/01/1996 non presentano anzianità contributive) o misto (per coloro i quali al 31/12/1995 hanno meno di 18 anni di contributi e, dal 1/01/2012 anche a coloro che superano i 18 anni di contributi in tale data). (INPS, 2017) Dal 1° gennaio 2012, il sistema contributivo viene applicato a tutti i lavoratori.

Infine, sono stati modificati i criteri per il calcolo della pensione.

CAPITOLO 3

ANALISI DELL'IMPATTO DELLE RIFORME SUL MERCATO DEL LAVORO

In questo terzo capitolo, vengono illustrati alcuni studi che hanno permesso di analizzare l'impatto delle riforme descritte nel capitolo precedente sul mercato del lavoro italiano, al fine di comprendere se hanno comportato vantaggi per i lavoratori e/o per le imprese o se, al contrario, il loro impatto è stato negativo.

Consapevole del fatto che esista un'ampia letteratura disponibile per valutare l'impatto delle riforme menzionate, in questo capitolo sono presentati e discussi in dettaglio solamente alcuni studi, che ho ritenuto essere i più rilevanti.

Ritengo utile precisare che per le riforme dei primi anni 2000, è stato pubblicato nel 2012 su *The Economic Journal* lo studio di Cappellari, Dell'Aringa e Leonardi intitolato "*Temporary employment, job flows and productivity: a tale of two reforms*", nel quale viene dimostrato che la Legge Biagi ha incoraggiato le imprese a sostituire il personale esterno con gli apprendisti (grazie alla diminuzione del costo di tali contratti), e ha aumentato la produttività del lavoro degli apprendisti stessi. (Cappellari, Dell'Aringa e Leonardi, 2012)

Per quanto riguarda invece il Jobs Act, è stato pubblicato su *Economic Policy* lo studio di Sestito e Viviano intitolato "*Firing costs and firm hiring: evidence from an Italian reform*", in cui gli autori utilizzano i dati amministrativi per valutare il singolo impatto del sussidio di assunzione a tempo indeterminato e delle nuove norme in materia di licenziamento introdotte dal Jobs Act per la regione Veneto. In particolare, essi evidenziano che la nuova disciplina dei licenziamenti ha contribuito a far sì che le imprese diventassero più disponibili ad assumere a tempo indeterminato lavoratori non ancora testati. Secondo le loro stime però, il 20% delle assunzioni a tempo indeterminato sono avvenute grazie al sussidio, mentre solo l'8% grazie alle nuove norme sui licenziamenti. (Sestito e Viviano, 2018)

3.1 Analisi e valutazione della Riforma Treu (Legge n. 196/1997)

Nonostante la Legge 196/1997 sia entrata in vigore ormai più di vent'anni fa, non sono numerosi gli studi compiuti per verificarne gli effetti. La maggior parte di quelli svolti (fino al 2009) ha concentrato l'attenzione sugli effetti sull'occupazione dipendente regolare, nonostante la Legge Treu abbia come obiettivo anche la flessibilizzazione e la regolamentazione del funzionamento del mercato del lavoro nel suo insieme. (Bison, Rettore e Schizzerotto, 2009)

La volontà di considerare il mercato del lavoro nella sua interezza e di analizzare tutte le categorie di lavoratori (e non solo i lavoratori dipendenti) ha quindi spinto Bison, Rettore e Schizzerotto a effettuare uno studio con l'obiettivo valutare gli effetti di breve e medio periodo della riforma sulle possibilità di carriera dei nuovi assunti. Questi autori si sono interrogati sulla possibile creazione, da parte della Riforma Treu, di un compromesso positivo tra la diminuita stabilità dei rapporti di lavoro, da una parte, e la minore incidenza dell'occupazione nell'economia informale (intesa come lavoro nero), la diminuzione della disoccupazione, la riduzione delle tempistiche nella ricerca di primo impiego e le maggiori possibilità di permanenza nella popolazione attiva, dall'altra.

Qui di seguito verrà presentato questo studio, intitolato “*The Treu Reform and contractual mobility in Italy. A comparison between labour-market entry cohorts*”, pubblicato nel 2009 dall'Irapp (Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche). Sono stati osservati alcuni lavoratori per un periodo limitato di tempo e sono stati suddivisi in due gruppi: il primo che va dal 1993 al 1995 (periodo ante riforma) e comprende 415 lavoratori che hanno trovato lavoro immediatamente prima della Riforma Treu, e il secondo che va dal 1999 al 2001 (periodo post riforma) e comprende 331 soggetti che hanno iniziato a lavorare immediatamente dopo la riforma. I lavoratori del primo periodo sono raggruppati nel *gruppo di controllo*, mentre quelli del secondo fanno parte del *gruppo di trattamento*. Sono stati esclusi i dati relativi agli anni 1997 e 1998 in quanto la Legge Treu è entrata in vigore gli ultimi mesi del 1997 ed è necessario un certo ammontare di tempo affinché la norma produca i suoi effetti in maniera apprezzabile. (Id.)

Lo studio è stato organizzato come segue. Inizialmente sono state confrontate le osservazioni nella composizione dei due gruppi alla data del primo ingresso nel mercato del lavoro precedentemente descritto e a tempi prestabiliti (12, 24 e 36 mesi da tale data). Il confronto è stato effettuato sia sulla base delle osservazioni originali (Tabella 3.1), sia sulla base dei dati ottenuti dalla procedura di *matching* ad essi applicata (Tabella 3.2). (Id.)

Sulla base delle osservazioni originali è stata costruita la Tabella 3.1. Come si può facilmente osservare, i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore della Legge 196/1997 sono stati assunti più frequentemente con contratti di lavoro temporaneo (*fixed-term contract*) rispetto a quelli assunti prima della riforma. Per questi lavoratori è quindi diminuita la probabilità di iniziare la propria storia lavorativa con contratti a tempo indeterminato (*permanent contract*) e tramite lavoro proprio (*self-employment*).

Per tutti e tre gli anni successivi alla data di assunzione, l'incidenza del lavoro a tempo indeterminato e del lavoro autonomo non è cambiata ed ha continuato ad essere inferiore per i

lavoratori assunti dopo la riforma. Il contrario è accaduto invece per il lavoro a tempo determinato, la cui incidenza è rimasta sempre (e in misura considerevole) superiore per i lavoratori assunti dopo la riforma; dopo 3 anni però le quote dei due campioni risultano essere molto simili. Lo stesso è accaduto anche per i liberi professionisti e per i lavori occasionali (*quasi-subordinative work*). Il lavoro irregolare (*no contract*) invece si è ridotto considerevolmente dopo l'entrata in vigore della riforma. (Id.)

Per quanto riguarda la disoccupazione (*unemployment*), si è verificata una consistente riduzione in tutti e tre gli anni successivi all'assunzione.

Si può quindi affermare che l'implementazione della Riforma Treu ha senza dubbio prodotto effetti negativi per quanto riguarda la stabilità del primo lavoro dei lavoratori dipendenti. Tuttavia, è importante sottolineare che dopo la riforma vi è stata una drastica riduzione della frequenza con cui i lavoratori sono stati impiegati irregolarmente (*no contract*) e una minore frequenza con cui i lavoratori sperimentano episodi di disoccupazione e di uscita dalla popolazione attiva.

Tabella 3.1: Composizione, secondo la posizione contrattuale all'entrata nel primo lavoro e dopo 12, 24 e 36 mesi da quella data, di soggetti che hanno iniziato la loro carriera lavorativa nel periodo tra il 1999 e il 2001 (coorte di riforma post Treu) e 1993 e 1995 riforma pre-Treu (coorte). Valori percentuali e valori t-test

Contractual position	Observation times and cohort of first job entry											
	First job			After 12 months			After 24 months			After 36 months		
	Post	Pre	t	Post	Pre	t	Post	Pre	t	Post	Pre	t
Self-employment	15.1	19.8	-1.67	14.8	19.8	-1.78	14.2	20.3	-2.17	14.8	20.8	-2.11
Permanent contract	25.7	39.6	-4.04	28.4	37.7	-2.68	32.9	39.4	-1.82	35.3	38.6	-0.93
Fixed-term contract	46.5	26.8	5.70	39.3	15.2	7.73	33.8	13.3	6.88	31.1	11.8	6.67
Quasi-subordinate work	10.3	4.1	3.33	8.2	3.6	2.68	6.3	4.1	1.38	6.3	4.1	1.38
No contract	2.4	9.7	-4.04	1.8	7.2	-3.46	1.5	7.0	-3.60	1.2	6.0	-3.41
Unemployment				3.0	6.3	-2.06	4.5	7.2	-1.55	3.9	8.7	-2.62
Non-labour force				4.5	10.1	-2.88	6.6	8.7	-1.04	7.3	9.9	-1.27
N	331	415		331	415		331	415		331	415	

Fonte: Bison, Rettore e Schizzerotto, 2009

Questa analisi è stata poi ripetuta attraverso la procedura di matching, ovvero assicurando che a ciascun lavoratore assunto dopo la riforma corrispondesse almeno un altro lavoratore identico, in termini di combinazione delle modalità delle variabili su cui si basa tale procedura, nel gruppo dei lavoratori assunti prima della riforma. I risultati che ne derivano si sovrappongono in larga misura a quelli appena discussi, anche se sono leggermente meno chiari e sono esposti nella Tabella 3.2. (Id.)

In particolare, il gruppo di trattamento presentava ancora minore probabilità di iniziare il primo lavoro con un contratto a tempo indeterminato e una maggiore probabilità di essere assunto con contratto a tempo determinato. Risultava inoltre confermata la diminuzione del lavoro irregolare e non vi era alcuna differenza statisticamente significativa tra i due gruppi per quanto riguardava l'ingresso al primo lavoro autonomo. (Id.)

Tre anni dopo l'inizio del primo lavoro l'incidenza dei soggetti nel lavoro autonomo, a tempo indeterminato e quasi-subordinato era molto simile tra i due gruppi, quindi le differenze potrebbero essere dovute al caso e non alla riforma Treu. Lo stesso valeva per i lavoratori che avevano abbandonato il mercato del lavoro.

Rimanevano quindi solo due differenze salienti tra i due gruppi dopo tre anni di carriera lavorativa:

1. l'importo maggiore di soggetti con contratti di lavoro temporaneo registrati nel gruppo di trattamento;
2. la proporzione molto minore, sempre in questo gruppo, di individui assunti irregolarmente e senza occupazione.

Tabella 3.2: Composizione, secondo la posizione contrattuale all'entrata nel primo lavoro e dopo 12, 24 e 36 mesi da quella data, di soggetti che hanno iniziato la loro carriera lavorativa nel periodo tra il 1999 e il 2001 (coorte di riforma post Treu) e 1993 e 1995 riforma pre-Treu (coorte). Valori percentuali e valori t-test basati sulla procedura di abbinamento (matching)

Contractual position	Observation times and cohort of first job entry											
	First job			After 12 months			After 24 months			After 36 months		
	Post	Pre	t	Post	Pre	t	Post	Pre	t	Post	Pre	t
Self-employment	14.8	17.8	-0.82	14.5	18.4	-1.09	13.9	19.3	-1.49	14.5	19.1	-1.26
Permanent contract	25.8	40.6	-3.36	28.5	37.5	-2.04	33.0	40.6	-1.68	35.5	40.3	-1.08
Fixed-term contract	46.7	28.1	4.27	39.4	17.5	5.72	33.9	15.0	5.17	31.2	12.1	5.42
Quasi-subordinate work	10.3	4.8	2.43	8.2	4.3	1.88	6.4	4.8	0.79	6.4	5.6	0.36
No contract	2.4	8.6	-2.59	1.8	7.2	-3.46	1.5	5.7	-2.07	1.2	5.0	-2.00
Unemployment				3.0	6.2	-1.55	4.5	6.4	-0.81	3.9	8.6	-1.96
Non-labour force				4.5	9.6	-1.99	6.7	8.2	-0.62	7.3	9.3	-0.74
N	330	415		330	415		330	415		330	415	

Fonte: Bison, Rettore e Schizzerotto, 2009

Risulta quindi possibile trarre due importanti conclusioni da quest'analisi.

In primo luogo, non è possibile sostenere che la flessibilità del mercato del lavoro prodotta dal pacchetto Treu abbia avuto solo conseguenze negative. In secondo luogo, non è detto che i rapporti di lavoro temporaneo ostacolassero la transizione a posti di lavoro permanenti. Tra i lavoratori assunti prima della riforma la percentuale di soggetti che lavoravano a tempo

indeterminato è rimasta sostanzialmente invariata nei tre anni in cui è stata osservata. Viceversa, la proporzione corrispondente tra i lavoratori del gruppo di trattamento è aumentata nello stesso periodo di 10 punti percentuali.

È stata poi analizzata la durata della ricerca del primo impiego, i cui risultati sono esposti nella Tabella 3.3 e mostrano un leggero effetto positivo della Legge 196/1997. Più del 50% dei lavoratori di entrambi i gruppi avevano trovato lavoro entro un mese, e nel medio e lungo periodo il gruppo di lavoratori assunti dopo la riforma era stato nettamente favorito, in quanto la quota di soggetti ancora alla ricerca di occupazione si era sensibilmente ridotta. In particolare, dopo 6 mesi di ricerca la quota di intervistati del gruppo di trattamento che non aveva ancora trovato un lavoro era di 8 punti inferiore a quella del gruppo di controllo e dopo 12, 18 e 24 mesi l'incidenza dei soggetti alla ricerca del primo lavoro era più alta per i lavoratori non soggetti alla riforma. (Id.)

Tabella 3.3: Funzione di sopravvivenza per la ricerca di primo impiego di soggetti che hanno iniziato la loro storia lavorativa nel periodo 1999-2001 (coorte di riforma post Treu) e nel periodo 1993-1995 (coorte di riforma pre-Treu). Valori osservati

Period elapsed since the search began (in months)	Proportion of subjects still searching	
	Post Treu-reform cohort	Pre-Treu reform cohort
1	0.31	0.42
2	0.24	0.35
3	0.20	0.29
6	0.15	0.23
12	0.10	0.12
18	0.05	0.10
24	0.02	0.08
N	194	329

Fonte: Bison, Rettore e Schizzerotto, 2009

Riassumendo, le analisi presentate in questo studio hanno permesso di dimostrare che, a livello aggregato, gli svantaggi dovuti all'aumento della probabilità di iniziare la carriera contrattuale con un rapporto di lavoro a tempo determinato sono in parte compensati da una marcata diminuzione dei soggetti assunti senza contratto (c.d. lavoro nero).

In secondo luogo, l'incidenza della disoccupazione è sempre più bassa per i soggetti che hanno iniziato a lavorare dopo l'entrata in vigore della Legge Treu.

Infine, è stato dimostrato che la durata della ricerca del primo impiego è in media inferiore per i lavoratori assunti dopo la riforma.

Per concludere, questo studio ha prodotto prove sostanziali della capacità della Riforma Treu di produrre un compromesso tra la maggiore instabilità dei rapporti di lavoro e la riduzione del

lavoro irregolare, dei tassi di disoccupazione e della durata della ricerca di primo impiego, che hanno caratterizzato fino ad allora il mercato del lavoro italiano. Non è però possibile affermare che tali risultati siano stati dovuti interamente ed esclusivamente a tale riforma. (Id.)

3.2 Analisi e valutazione della Riforma Biagi (Decreto Legislativo n. 276/2003)

Al fine di valutare gli effetti della Riforma Biagi, qui di seguito verrà presentato lo studio effettuato da D'Agostino, Pieroni e Scarlato nel 2017, intitolato “*Evaluating the effects of labour market reforms on job flows: The Italian case*”.

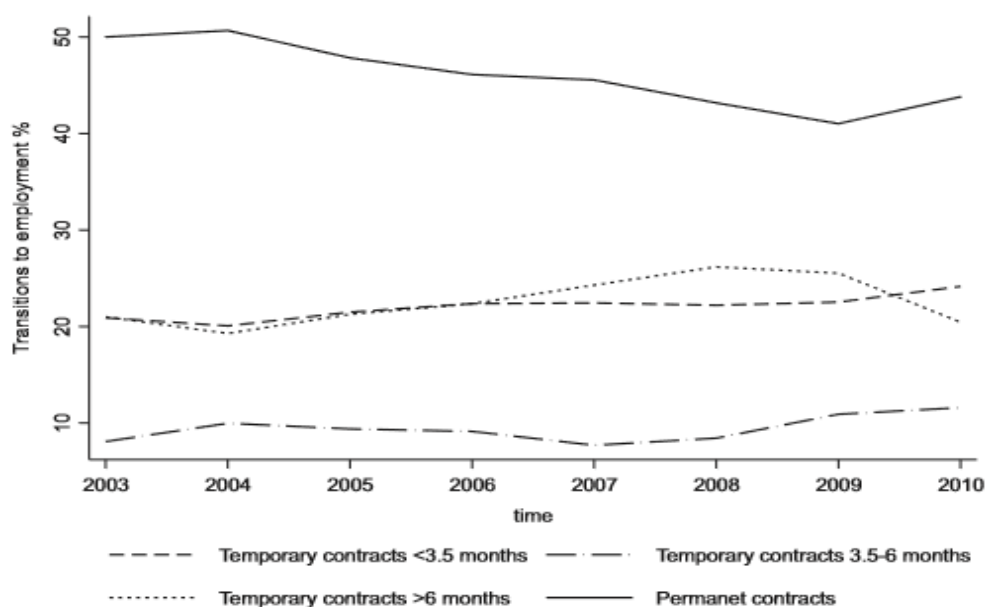
Questi autori hanno indagato le conseguenze della riforma tramite l'utilizzo di un ricco panel di dati relativi a circa 56.000 lavoratori chiamato *Dataset AD-SILC*, che racchiude dati provenienti dall'Istat e dall'Inps per il periodo che va dal 2003 al 2010. (D'Agostino, Pieroni e Scarlato, 2017)

Nello studio non sono stati considerati i dipendenti del settore pubblico e i dipendenti privati che si sono ritirati o sono morti nel periodo analizzato; sono poi stati esclusi, per mancanza di dati, i lavoratori con contratti in leasing e i lavoratori stagionali. Non vengono considerati nemmeno i lavoratori autonomi in quanto le norme per tale categoria sono mutate nel periodo considerato. Il campione analizzato comprende alla fine 19.546 lavoratori di età compresa tra i 15 e i 64 anni, con un totale di 156.368 osservazioni e inizia dal 2003 (terminando nel 2010) in quanto si vogliono determinare gli effetti dell'apprendistato e dei contratti a tempo determinato che sono stati applicati gradualmente a livello settoriale e regionale dal 2005 in poi. (Id.)

In primo luogo sono state osservate le entrate nel mondo del lavoro (sia con contratto a tempo indeterminato che temporanee) dei soggetti che partivano da uno stato di disoccupazione, i cui risultati sono illustrati nella Figura 3.1. Sono stati distinti 3 periodi relativi alla durata dei contratti a tempo determinato: da 0 a 3,5 mesi, da 3,5 a 6 mesi e oltre 6 mesi. Come è possibile osservare, circa metà delle entrate nel mondo lavorativo, sia nel 2003 che nel 2004, sono avvenute con contratti a tempo indeterminato; dal 2005 in poi, anno in cui la riforma ha iniziato a produrre effetti, si è verificata una diminuzione di circa 8 punti percentuali nell'utilizzo di tale forma contrattuale.

Per quanto riguarda invece i contratti a tempo determinato, è stato rilevato che in media il 23% delle assunzioni durava massimo 3 mesi e mezzo e l'8% durava massimo 6 mesi.

Figura 3.1: Transizioni percentuali dalla non occupazione al lavoro a tempo indeterminato o temporaneo



Fonte: D'Agostino, Pieroni e Scarlato, 2017

In secondo luogo sono state analizzate le transizioni da una situazione di non occupazione a una situazione di occupazione a tempo determinato, le cui percentuali sono indicate nella Tabella 3.4. Sono state distinte la durata e le 3 categorie di contratti a tempo determinato, ovvero il lavoro a progetto, l'apprendistato e il contratto a durata fissa. (Id.)

È possibile osservare che la maggior parte dei contratti a termine (*fixed-term contracts*) prevedeva una durata inferiore ai 3 mesi e mezzo, mentre quella degli apprendistati probabilmente variava in base alla posizione lavorativa per cui venivano utilizzati. Al contrario il lavoro a progetto solitamente aveva una durata superiore ai 6 mesi, probabilmente per la natura specifica del lavoro richiesto per questa tipologia contrattuale.

Tabella 3.4: Transizioni percentuali da non occupazione a lavoro temporaneo

	Duration of contract (months)		
	≤3.5	3.5 – 6	>6
Temporary contract			
Work on projects	7.15	13.10	47.61
Apprenticeship	18.88	24.27	16.44
Fixed-term contracts	73.96	62.62	35.95

Fonte: D'Agostino, Pieroni e Scarlato (2017)

Nella seconda parte dello studio è stato utilizzato un metodo basato sulle **catene di Markov**: in primis è stata calcolata la probabilità di transizione tra lo stato di non occupazione a quello di

occupazione (*the two-state model*), e successivamente è stata estesa l'analisi per distinguere l'occupazione temporanea e permanente (*the three-state model*). Infine, all'interno della categoria del lavoro temporaneo, sono stati identificati anche gli aspetti specifici di due contratti atipici, quali l'apprendistato e i contratti a scadenza fissa. (Id.)

La stima della probabilità di transizione tra lo stato di non occupazione e quello di occupazione (two-state model) è rappresentata nella Tabella 3.5. L'esposizione alle riforme del mercato del lavoro ha comportato una variazione positiva delle nuove assunzioni di 0,2 punti percentuali: su 1 milione di lavoratori, ciò significa un aumento di 2000 nuovi contratti. (Id.)

Tabella 3.5: Stime del modello a due stadi (two-state model)

	Non-employment	Employment
Job creation		
Average treatment effect	-0.002*** (0.001)	0.002*** (0.001)
Potential outcome means	0.873*** (0.002)	0.127*** (0.002)
Number of observations	48,373	48,373

Fonte: D'Agostino, Pieroni e Scarlato (2017)

Questa stima però considera la creazione di posti di lavoro nel suo complesso, senza distinguere la creazione di posti di lavoro a tempo determinato da quelli a tempo indeterminato. È quindi necessario il c.d. Three-state model, in cui le nuove assunzioni sono state distinte in temporanee e permanenti. (Id.)

Nella Tabella 3.6 sono state riportate le stime per operare questa distinzione. È stato osservato che la riduzione di 0,2 punti percentuali nella probabilità di rimanere nello stato di non occupazione era dovuta alla combinazione di due effetti opposti: da una parte, l'aumento di 3,4 punti percentuali nella probabilità di essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato; dall'altra la riduzione di 3,2 punti percentuali nella probabilità di essere assunti a tempo indeterminato.

Se analizziamo invece la transizione per i lavoratori dipendenti che avevano già un contratto a tempo determinato, le cose sembrano cambiare. Nella sezione b della Tabella 3.6, è possibile osservare che l'esposizione alle riforme per i lavoratori appena menzionati ha diminuito di 5,8 punti percentuali la probabilità di uscire dal mercato del lavoro. Questo effetto è dovuto all'aumento della probabilità di rimanere occupati a tempo determinato (6,7 punti percentuali) e alla diminuzione di quasi 1 punto percentuale della probabilità di passare a un contratto a tempo indeterminato. (Id.)

Tabella 3.6: Stime del modello a tre stadi (three-state model)

	Non-employment	Temporary employment	Permanent employment
a) Job creation			
Average treatment effect	-0.002 ^{***} (0.001)	0.034 ^{***} (0.005)	-0.032 ^{***} (0.005)
Potential outcome means	0.873 ^{***} (0.002)	0.061 ^{***} (0.001)	0.066 ^{***} (0.001)
Number of observations	48,373	48,373	48,373
b) Job reallocation (from Temporary employment)			
Average treatment effect	-0.058 ^{***} (0.003)	0.067 ^{***} (0.007)	-0.009 ^{**} (0.005)
Potential outcome means	0.176 ^{***} (0.004)	0.625 ^{***} (0.006)	0.198 ^{***} (0.005)
Number of observations	16,454	16,454	16,454

Fonte: D'Agostino, Pieroni e Scarlato (2017)

Nelle due tabelle che seguono sono stati analizzati separatamente gli effetti della riforma nel contratto di apprendistato e nel contratto a scadenza fissa.

Nella Tabella 3.7 viene analizzato l'apprendistato, prendendo a riferimento i dati sui giovani dai 15 ai 29 anni (l'apprendistato, dopo la Riforma Biagi, era applicabile alle persone di età inferiore ai 30 anni).

Come è possibile osservare, la riforma ha consentito un aumento di 14,4 punti percentuali della probabilità di essere assunti con tale contratto, diminuendo di 14,2 punti percentuali l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato. È inoltre aumentata la persistenza del contratto di apprendistato di circa 9 punti percentuali per quei lavoratori che erano stati assunti con tale tipologia di contratto l'anno precedente. (Id.)

Tabella 3.7: Stime del modello a tre stadi (three-state model) per l'apprendistato

	Non-employment	Apprenticeship	Permanent employment
a) Job creation			
Average treatment effect	-0.002 ^{**} (0.001)	0.144 ^{***} (0.007)	-0.142 ^{***} (0.007)
Potential outcome means	0.771 ^{***} (0.006)	0.061 ^{***} (0.004)	0.168 ^{***} (0.006)
Number of observations	4393	4393	4393
b) Job reallocation (from Apprenticeship)			
Average treatment effect	-0.039 ^{***} (0.008)	0.093 ^{***} (0.017)	-0.053 ^{***} (0.016)
Potential outcome means	0.102 ^{***} (0.009)	0.698 ^{***} (0.016)	0.200 ^{***} (0.014)
Number of observations	3127	3127	3127

Fonte: D'Agostino, Pieroni e Scarlato (2017)

Nella Tabella 3.8 vengono riportati i risultati relativi all'analisi dei contratti a scadenza fissa. Anche in questo caso la riforma ha aumentato la probabilità di assunzione con questo contratto di lavoro di 4 punti percentuali, riducendo allo stesso tempo quella di essere assunti a tempo indeterminato di 3,8 punti percentuali.

Anche per i lavoratori precedentemente assunti con questo contratto è aumentata la probabilità di ottenere un rinnovo sempre a tempo determinato (+10,6 punti percentuali) ed è diminuita quella di ottenere un contratto a tempo indeterminato (-6,3 punti percentuali). (Id.)

Tabella 3.8: Stime del modello a tre stadi (three-state model) per i contratti a scadenza fissa

	Non-employment	Fixed-term	Permanent employment
a) Job creation			
Average treatment effect	-0.002*** (0.001)	0.040*** (0.005)	-0.038*** (0.005)
Potential outcome means	0.903*** (0.001)	0.029*** (0.001)	0.069*** (0.001)
Number of observations	41,777	41,777	41,777
b) Job reallocation (from Fixed-term)			
Average treatment effect	-0.044*** (0.005)	0.106*** (0.011)	-0.063*** (0.011)
Potential outcome means	0.195*** (0.006)	0.482*** (0.009)	0.323*** (0.008)
Number of observations	6287	6287	6287

Fonte: D'Agostino, Pieroni e Scarlato (2017)

Riassumendo, in questo studio sono stati stimati gli effetti sul mercato del lavoro della Riforma Biagi attraverso l'utilizzo di un ricco dataset. Sono stati trovati i seguenti risultati:

1. Negli anni 2003 e 2004 circa il 50% dei lavoratori erano stati assunti con contratto a tempo indeterminato (Figura 3.1); tale percentuale si è poi ridotta di 8 punti percentuali fino al 2010;
2. Il tipo di contratto a tempo determinato variava in base alla durata per cui veniva stipulato (Tabella 3.4);
3. Nel periodo considerato si è verificato un piccolo aumento nella creazione di nuovi posti di lavoro, dovuto da un lato all'aumento delle assunzioni con contratti a tempo determinato e dall'altro alla diminuzione delle assunzioni con quelli a tempo indeterminato (Tabelle 3.5 e 3.6). L'impatto positivo della riforma è stato quindi molto limitato. È inoltre diminuita la probabilità di conversione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, poiché tali contratti vengono convertiti maggiormente in ulteriori contratti a termine.

4. Separando le due tipologie di contratti a tempo determinato, ovvero l'apprendistato e i contratti a scadenza fissa, le stime che ne sono risultate sono coerenti con i risultati generali secondo cui le imprese hanno sfruttato le nuove regole di mercato e hanno quindi sostituito i contratti permanenti con queste tipologie di contratti (Tabelle 3.7 e 3.8).

Questi risultati suggeriscono che sarebbe stata opportuna la riduzione della diffusione dei contratti temporanei attraverso l'introduzione di alcuni incentivi al fine di scoraggiarne l'utilizzo da parte delle imprese. (D'agostino, Pieroni e Scarlato, 2017)

3.3 Analisi e valutazione del Jobs Act (Legge n. 183/2014 e decreti attuativi)

Il Jobs Act, ovvero la più recente riforma del mercato del lavoro, è stato oggetto di numerosi studi, la maggior parte dei quali si è però limitata alla valutazione di alcuni aspetti della riforma. Qui si seguito verrà illustrato lo studio di Boeri e Garibaldi pubblicato nel febbraio 2018, intitolato “*Graded Security and Labor Market Mobility: Clear Evidence from the Italian Jobs Act*”. Questo studio ha come obiettivo la valutazione degli effetti di questa riforma sulla creazione di nuovi posti di lavoro (o l'eventuale distruzione), sul turnover dei lavoratori e sulle transizioni tra lavori. È stato utilizzato un dataset che racchiude dati su 240 mila imprese private che impiegavano dai 10 ai 20 dipendenti nel periodo considerato, ovvero da gennaio 2013 a dicembre 2016. Sono stati osservati complessivamente 6,2 milioni di lavoratori, e ne sono state selezionate le assunzioni avvenute in tale periodo.

3.3.1 Il Jobs Act dalla parte delle imprese

In questa prima parte il focus sarà sulle imprese.

Le imprese osservate sono state suddivise in due gruppi: il *gruppo di trattamento*, che racchiude le imprese che avevano più di 15 dipendenti prima dell'entrata in vigore della riforma e il *gruppo di controllo* che comprende le imprese con meno di 13 dipendenti prima della riforma. (Il numero 13 non è casuale, ma è frutto di un ragionamento: le imprese molto vicine alla soglia dei 15 dipendenti potrebbero trovarsi in una situazione ambigua. Boeri e Garibaldi hanno quindi preferito essere prudenti e indicare come numero massimo il 13).

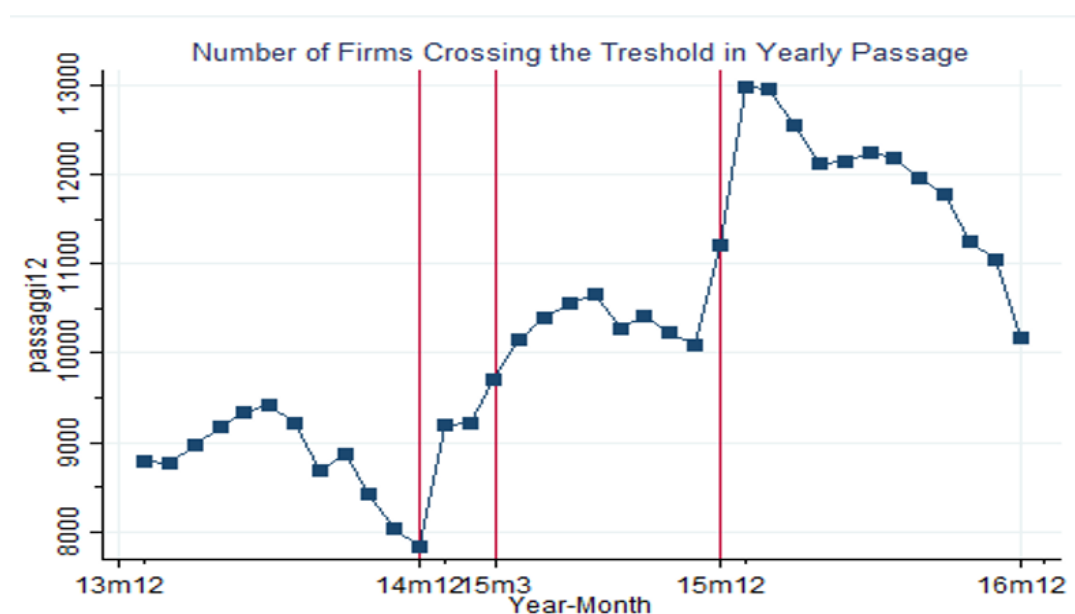
Il primo elemento che è stato analizzato in questo studio è il superamento della soglia dei 15 dipendenti.

Nella Figura 3.2 sono stati riportati i conteggi delle imprese che hanno superato la soglia dei 15 dipendenti ogni mese, grazie alle nuove assunzioni. Sono state inserite 3 linee verticali, che

fanno riferimento a 3 date importanti segnate dal Jobs Act: la prima da sinistra si riferisce a Dicembre 2014, quando sono stati introdotti i sussidi di assunzione marginali; la seconda si riferisce a Marzo 2015 quando è entrato in vigore il contratto a tutele crescenti e la terza si riferisce a Dicembre 2015, periodo in cui il sussidio di assunzione è stato ridotto del 50%. (Boeri e Garibaldi, 2018) Tali linee saranno presenti in tutti i grafici che seguono.

Come si può facilmente osservare, il superamento della soglia dei 15 dipendenti è aumentato a partire dal Dicembre 2014 (con il sussidio di assunzione marginale), seguito da una crescita accelerata dopo Marzo 2015. Dal 2016 in poi c'è stata una riduzione, probabilmente dovuta al ridimensionamento del sussidio.

Figura 3.2: Numero di imprese che superano la soglia dei 15 dipendenti, 2013-2016



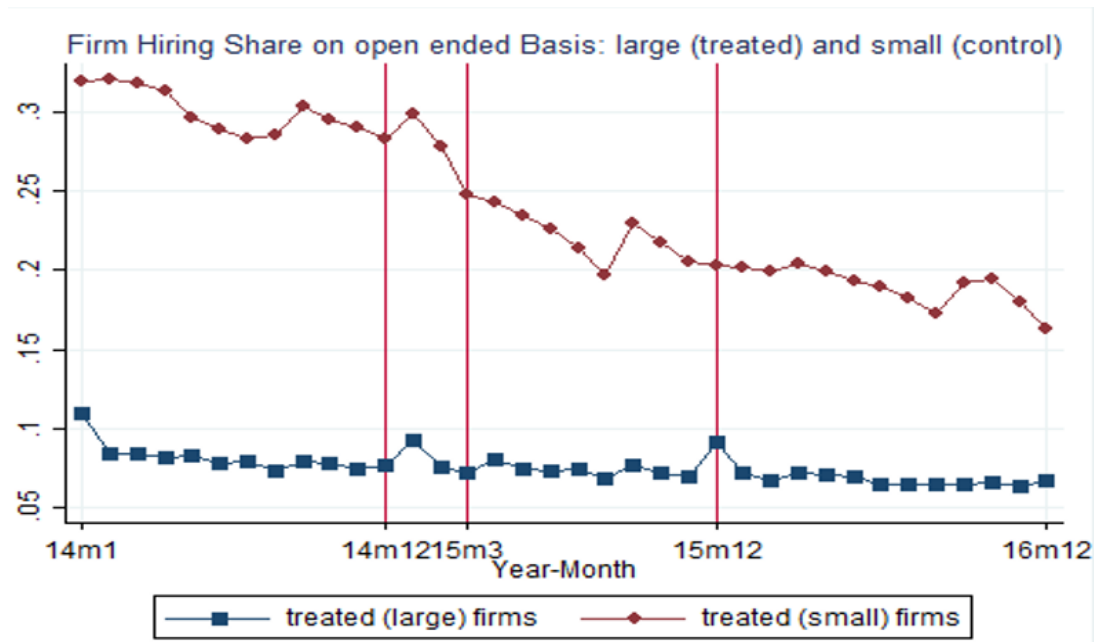
Fonte: Boeri e Garibaldi, (2018)

Le imprese che hanno aumentato il numero di lavoratori (superando così la soglia dei 15 dipendenti) entro 12 mesi da marzo 2015, sono state in media circa il 20%. (Id.)

Il secondo elemento che è stato analizzato sono le assunzioni avvenute da Gennaio 2014.

Il primo risultato riguarda le assunzioni a tempo indeterminato. Nella Figura 3.3 sono state riportate le assunzioni medie per lavoratore (calcolate come divisioni tra le assunzioni totali e il numero di dipendenti). È possibile osservare che tali assunzioni medie per lavoratore sono maggiori nelle imprese del gruppo di controllo (che avevano meno di 13 dipendenti) tuttavia risultano essere stabili nel tempo solamente per le imprese del gruppo di trattamento: nel gruppo di controllo infatti si riducono dopo marzo 2015. (Id.)

Figura 3.3: Assunzioni a tempo indeterminato nei gruppi di trattamento e di controllo

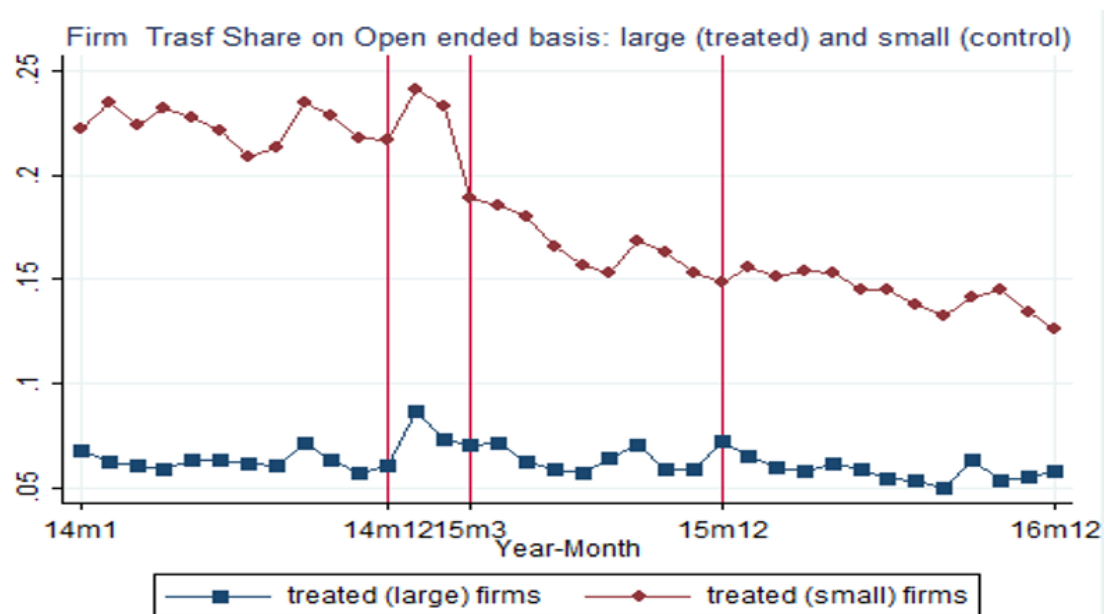


Fonte: Boeri e Garibaldi (2018)

Il secondo risultato riguarda le assunzioni a tempo indeterminato come trasformazione da contratto a tempo determinato.

Nella Figura 3.4 sono riportate le serie temporali per i due gruppi di imprese: le assunzioni tramite trasformazione da un contratto a tempo determinato risultano diminuite nel gruppo di controllo, e aumentate nel gruppo di trattamento.

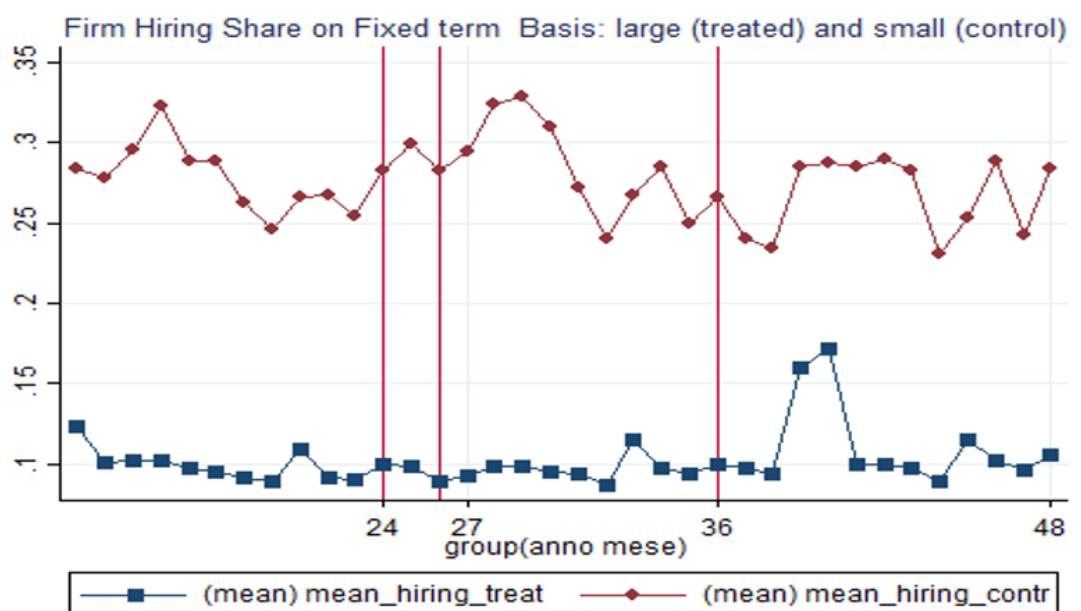
Figura 3.4: Assunzioni a tempo indeterminato come trasformazione da contratto a scadenza fissa in imprese del gruppo di trattamento e di controllo



Fonte: Boeri e Garibaldi (2018)

Il terzo risultato riguarda le assunzioni a tempo determinato, le cui serie temporali sono illustrate nella Figura 3.5. Le due serie si muovono in maniera parallela sia prima che dopo l'introduzione delle novità del Jobs Act, a indicare che non si evidenzia un diverso comportamento nei due gruppi in termini di assunzioni a tempo determinato. (Id.)

Figura 3.5: Assunzioni a tempo determinato nel gruppo di trattamento e di controllo

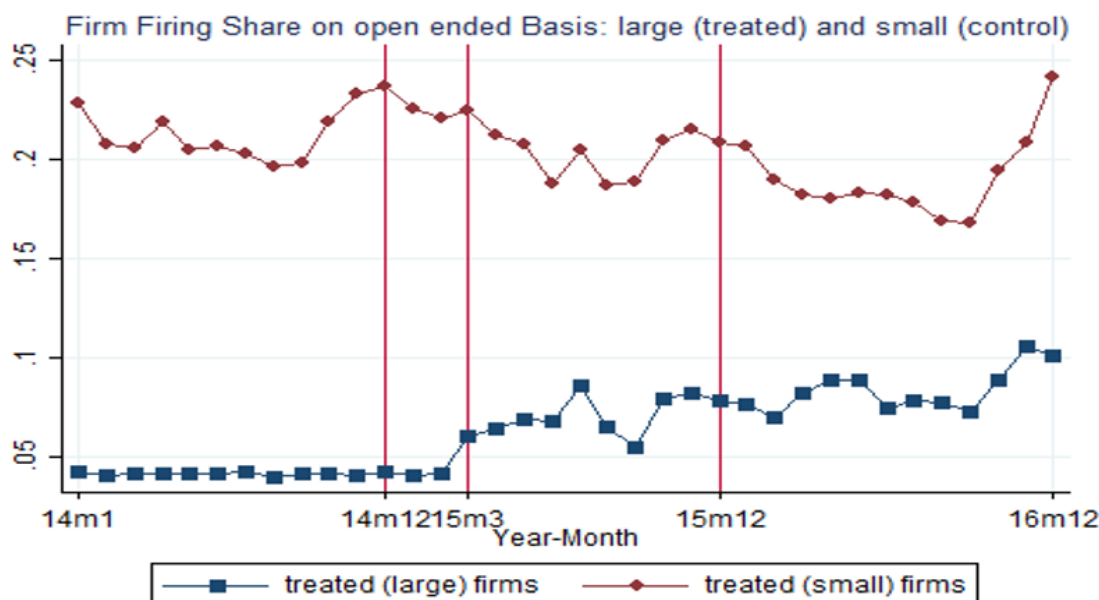


Fonte: Boeri e Garibaldi (2018)

Il terzo elemento che è stato analizzato è il licenziamento. Sono state selezionate tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato a partire da Gennaio 2014 (e sono state monitorate per due anni). L'ipotesi che Boeri e Garibaldi hanno cercato di verificare riguardava le maggiori probabilità di essere licenziati per quei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015. Ricordiamo che il contratto a tutele crescenti introdotto con il Jobs Act ha ridotto la tutela di reintegrazione del lavoratore in caso di licenziamento.

Nella Figura 3.6 è riportato il licenziamento medio per i lavoratori assunti dopo gennaio 2014 in entrambi i gruppi. I licenziamenti sono risultati maggiori nelle imprese di più piccole dimensioni (gruppo di controllo). All'indomani del 7 marzo 2015, sono però aumentati nelle imprese del gruppo di trattamento, ovvero in quelle con più di 15 dipendenti, e sono diminuite nel gruppo di controllo. (Id.)

Figura 3.6: Licenziamento per lavoratore nei nuovi lavori iniziati dopo gennaio 2014



Fonte: Boeri e Garibaldi (2018)

3.3.2 Il Jobs Act dalla parte dei lavoratori

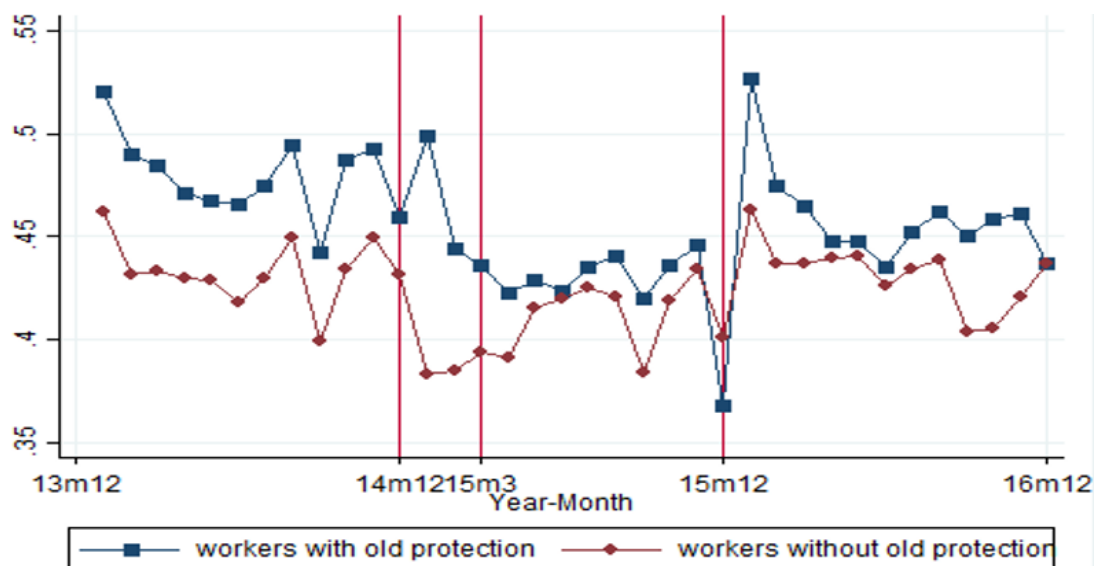
In questa seconda parte il focus viene spostato sui lavoratori, mediante l'analisi del comportamento individuale all'indomani dell'introduzione del contratto a tutele crescenti.

La domanda che si sono posti Boeri e Garibaldi nel 2018 riguardava l'incentivo a cambiare posto di lavoro da parte dei lavoratori. Se pensiamo ad un lavoratore dipendente a tempo indeterminato assunto prima del 7 marzo 2015, il quale godeva di protezione contro il licenziamento ingiustificato, sarebbe logico e naturale pensare che non fosse molto incentivato a cambiare lavoro; eppure le imprese, dopo tale data, sono risultate essere più disponibili e propense nell'assumere i lavoratori a tempo indeterminato. (Boeri e Garibaldi, 2018)

Sono stati definiti nuovamente i due gruppi: nel *gruppo di trattamento* rientrano i lavoratori con contratto a tempo indeterminato assunti prima del 7 marzo 2015 in imprese con più di 15 dipendenti; nel *gruppo di controllo* invece rientrano i lavoratori assunti a tempo indeterminato da gennaio 2014 nelle imprese con meno di 15 dipendenti. (Id.)

Nella Figura 3.7 sono state riportate le assunzioni a tempo indeterminato avvenute come transizioni da un lavoro a tempo indeterminato all'altro. A livello complessivo, la transizione tra lavori ammontava a più del 50% del totale delle assunzioni a tempo indeterminato mentre le restanti assunzioni riguardavano lavoratori assunti a tempo determinato provenienti da altri lavori a tempo determinato o da uno stato di non occupazione. Prima del 7 marzo 2015 chi era impiegato in imprese con più di 15 dipendenti aveva maggiori incentivi nel cambiare lavoro. Dopo tale data invece, i due gruppi tendono pian piano ad allinearsi. (Id.)

Figura 3.7: Transizione da un lavoro all'altro in imprese del gruppo di trattamento e di controllo



Fonte: Boeri e Garibaldi (2018)

Riassumendo brevemente, con questo studio è stato dimostrato che:

1. È aumentato il numero di imprese che ha superato la soglia dei 15 dipendenti (Figura 3.2);
2. Con riguardo alle assunzioni: quelle a tempo indeterminato sono maggiori nelle imprese con meno di 15 dipendenti, nonostante diminuiscano considerevolmente da marzo 2015, mentre in quelle con più di 15 dipendenti sono abbastanza stabili nel tempo (Figura 3.3); quelle a tempo indeterminato che risultano da una trasformazione da contratti a tempo determinato sono aumentate per il gruppo di trattamento e diminuite per il gruppo di controllo (Figura 3.4); quelle a tempo determinato non sono cambiate in nessun gruppo (figura 3.5);
3. È aumentato il rischio di licenziamento nelle imprese con più di 15 dipendenti ed è diminuito nelle altre (Figura 3.6);
4. I lavoratori a tempo indeterminato nelle imprese con più di 15 dipendenti avevano più incentivi a cambiare lavoro prima di marzo 2015 (Figura 3.7).

CONCLUSIONI

In questo elaborato è stata illustrata la situazione del mercato del lavoro italiano nell'anno 1996 e precedenti e sono state illustrate le principali riforme attuate negli ultimi 20 anni: la Riforma Treu, la Riforma Biagi e il Jobs Act. Infine, sono stati riportati degli studi per valutare l'impatto e le conseguenze di queste riforme sui lavoratori e sulle imprese.

In particolare, sono stati evidenziati i seguenti risultati.

Dopo la Riforma Treu, i lavoratori sono stati assunti più frequentemente con contratti a scadenza; è quindi diminuita la probabilità di iniziare la carriera lavorativa con un contratto a tempo indeterminato. Sono però diminuiti sia il tasso di disoccupazione che i lavoratori assunti senza contratto. È stato registrato un leggero effetto positivo della riforma sulla ricerca del primo impiego: più del 50% dei soggetti analizzati ha trovato occupazione entro un mese.

La Riforma Biagi ha consentito un leggero incremento (+0,2%) dei posti di lavoro, dovuto a due effetti opposti. Da un lato, è aumentata del 3,4% la probabilità di assunzione a tempo determinato e dall'altro è diminuita del 3,2% quella di essere assunti a tempo indeterminato. La probabilità di essere assunti con un contratto di apprendistato è aumentata del 14,4% e per il contratto a scadenza fissa è aumentata del 4%. Per i lavoratori già assunti prima della riforma, è aumentata di 6,7 punti percentuali la probabilità di ottenere un rinnovo a tempo determinato. È stato infine evidenziato che la maggior parte dei contratti a termine aveva una durata inferiore a 3,5 mesi, quelli di apprendistato variavano in base al lavoro per cui erano utilizzati e il lavoro a progetto solitamente aveva durata superiore ai 6 mesi.

Per quanto riguarda il Jobs Act, da Dicembre 2014 è aumentato il numero di imprese che supera la soglia di 15 dipendenti, grazie al sussidio di assunzione. Le assunzioni a tempo indeterminato si sono ridotte a partire dal 7 marzo 2015 nelle imprese con meno di 15 dipendenti, quelle che risultano da trasformazione di un contratto a tempo determinato sono diminuite per tali imprese e sono aumentate in quelle con più di 15 dipendenti mentre le assunzioni a tempo determinato non hanno subito variazioni. Dal 7 marzo 2015 nelle imprese con più di 15 dipendenti è aumentata la probabilità di essere licenziati, al contrario è diminuita nelle altre. Infine, i lavoratori avevano maggiori incentivi a cambiare lavoro prima della riforma e solamente nelle imprese con più di 15 dipendenti.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Art. 77 Costituzione Italiana.
- BALESTRERI, G., 2016. Pensioni, ecco come sono cambiate in 40 anni. *La Repubblica* [online]. Disponibile su <http://www.repubblica.it/economia/2016/04/13/news/pensioni_scheda-136973152/> [Data di accesso: 21/08/2018].
- BERTONI, M. e BRUNELLO, G., 2017a. *Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets* [online]. Bonn: IZA – Institute of Labor Economics. Discussion Paper n. 10733, pp. 1-38. Disponibile su: <<http://ftp.iza.org/dp10733.pdf>> [Data di accesso: 14/08/2018].
- BERTONI, M. e BRUNELLO, G. 2017b. I padri restano al lavoro e i figli rischiano la disoccupazione. *lavoce.info* [online]. Disponibile su <<http://www.lavoce.info/archives/47025/padri-restano-al-lavoro-figli-rischiano-la-disoccupazione/>> [Data di accesso: 14/08/2018].
- BIAGI, M. e SACCONI, M., 2001. *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*. Roma: (s.n.). pp. VII, 1-2.
- BISON, I., RETTORE, E. e SCHIZZEROTTO, A., 2009. *The Treu Reform and contractual mobility in Italy. A comparison between labour-market entry cohorts* [online]. Trento: Irvapp. Progress Report 2009-02, pp. 1-21. Disponibile su <https://irvapp.fbk.eu/wp-content/uploads/2017/09/progress_report_2009_02.pdf> [Data di accesso: 22/08/2018].
- BOERI, T. e GARIBALDI, P. 2018. *Graded Security and Labor Market Mobility: Clean Evidence from the Italian Jobs Act* [online]. INPS. WorkINPS Papers n. 10 2018, pp. 1-39. Disponibile su: <<http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/LA0006.pdf>> [Data di accesso: 16/08/2018].
- CAPPELLARI, L., DELL'ARINGA, C. e LEONARDI, M., 2012. Temporary employment, Jobs flows and Productivity: a tale of two reforms. *The Economic Journal* 122 (562), pp. F188-F215. [online], Disponibile su <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-0297.2012.02535.x>> [Data di accesso: 28/07/2018].
- CASSANDRO, A. e CAZZOLA, G., 2016. *Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa* [online]. ADAPT University Press. pp. VII, 1-40. Disponibile su: <https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/26616/mod_resource/content/0/ebook_vol_52_cassandro_cazzola.pdf> [Data di accesso: 20/07/2018].

- CONFCOMMERCIO, 2003. *Le novità della riforma Biagi* [online] Disponibile su: <<https://www.confcommercio.it/-/le-novita-della-riforma-biagi>> [Data di accesso: 25/07/2018].
- D'AGOSTINO, G., PIERONI, L. e SCARLATO, M., 2017. Evaluating the effects of labour market reforms on job flows: The Italian case. *Economic modelling* [online]. (68), pp. 178-189. Disponibile su <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264999316306411?via%3Dihub>> [Data di accesso: 23/08/2018].
- DEL PUNTA, R., 2015. *Diritto del lavoro*. Settima edizione. Milano: Giuffrè. pp. 88-99.
- Dl. 6 dicembre 2011, n. 201.
- Dl. 20 marzo 2014, n. 34.
- Dlgs. 30 dicembre 1992, n. 503.
- Dlgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- Dlgs. 6 ottobre 2004, n. 251.
- Dlgs. 14 settembre 2015, n. 149.
- Dlgs. 15 giugno 2015, n. 81.
- Dlgs. 14 settembre 2015, n.149.
- D.M. 25 marzo 1998, n. 142.
- L. 8 agosto 1995, n. 335.
- L. 24 giugno 1997, n. 196.
- L. 19 gennaio 1955, n. 25.
- FABRIZIO, S., 2004. *Dal lavoro interinale alla somministrazione: le innovazioni introdotte dalla Riforma Biagi* [online]. pp. 5-6. Disponibile su: <<https://ebitemp.it/sito-archeologico/files/Rap.%20Innovaz.%20Riforma%20Biagi.pdf>> [Data di accesso: 25/07/2018].
- INPS, 2017. *Il calcolo della pensione* [online]. Disponibile su <<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=49949>> [Data di accesso: 22/08/2018].
- ISTAT, 1997. *RAPPORTO ANNUALE – La situazione del Paese nel 1996* [online]. Roma: Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Stabilimento Salario. Disponibile su <<https://ebiblio.istat.it/digibib/RapportoAnnuale/IEI87413RA1996+OCRRottimizz.pdf>> [Data di accesso: 16/08/2018].

- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI. *Il mondo del lavoro cambia* [online]. Disponibile su: <<http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>> [Data di accesso: 20/07/2018].
- RODANO, G., 2015. *Il mercato del lavoro italiano prima e dopo il Jobs Act* [online]. Roma: Sapienza, Università di Roma. p. 8. Disponibile su: <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/05/rodano_25_04_15.pdf> [Data di accesso: 30/07/2018].
- SESTITO, P. e VIVIANO, E., 2018. Firing costs and firm hiring: evidence from an Italian reform. *Economic Policy* [online] 33(93), pp. 101-130. Disponibile su <<https://doi.org/10.1093/epolic/eix018>> [Data di accesso: 28/07/2018]
- TIRABOSCHI, M., 2003. *Morte di un riformista*. 1° ed. Venezia: Marsilio. pp. 15, 137-151.
- TRECCANI. *Occupazione e disoccupazione* [online]. Disponibile su <http://www.treccani.it/enciclopedia/occupazione-e-disoccupazione_res-e7611ba5-87ea-11dc-8e9d-0016357eee51_%28Enciclopedia-Italiana%29/> [Data di accesso: 16/08/2018].
- TREMOLADA, M., 2015. *Il campo di applicazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23*. pp. 2-28 in CARINCI, F. CESTER, C., a cura di., 2015. *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015* [online]. ADAPT University Press. Disponibile su <https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/22694/mod_resource/content/2/ebook_vol_46.pdf> [Data di accesso: 20/07/2018].