



# I CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PRIMA E DOPO IL *JOBS ACT*



# I contratti a tempo indeterminato prima e dopo il *Jobs act*

Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro

## Indice

---

|   |    |
|---|----|
| 1. Sintesi  | 3  |
| 2. La sopravvivenza del contratto a tempo indeterminato prima e dopo il <i>Jobs act</i> | 5  |
| 3. I contratti a tutele crescenti senza esonero contributivo triennale                  | 6  |
| 4. Le causali di cessazione   | 9  |
| Nota metodologica   | 10 |

## 1. Sintesi

Il presente studio ha l'obiettivo di analizzare gli effetti derivanti dalla introduzione del regime delle tutele crescenti per i licenziamenti illegittimi, al fine di valutarne la maggiore o minore esposizione al rischio di cessazione rispetto a quanto verificabile in caso di applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Il *Jobs act*, infatti, ha significativamente modificato la disciplina che regola le conseguenze dei licenziamenti illegittimi, introducendo un meccanismo di calcolo aritmetico per la determinazione della indennità da riconoscere, legato all'anzianità di servizio. Il nuovo regime si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 (7 marzo 2015), in luogo della disciplina dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che continua ad applicarsi per tutti gli altri contratti di lavoro in corso a quella data.

L'analisi è stata condotta confrontando gli "esiti occupazionali" degli avviamenti al lavoro a tempo indeterminato effettuati a partire dal 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del nuovo regime a tutele crescenti, con gli avviamenti effettuati tra il 2011 e il 2014, per verificare eventuali differenze nei "destini" dei neo assunti a tempo indeterminato, in relazione ai diversi gradi di tutela cui sono sottoposti i rapporti di lavoro, con particolare attenzione al rischio licenziamento. La base informativa utilizzata è il file di microdati CICO (Campione Integrato Comunicazioni Obbligatorie).

È d'obbligo tuttavia precisare che, sempre a partire dal 2015, la legge finanziaria (L. 190 del 23 dicembre 2014) ha previsto importanti contributi a sostegno dell'occupazione, tra cui l'esonero contributivo totale per i nuovi contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, della durata di 3 anni, che ha avuto un impatto estremamente significativo sui nuovi avviamenti al lavoro. Al fine di "depurare" l'effetto derivante dall'uso di tale beneficio, l'analisi presenta anche una distinzione tra nuovi contratti di lavoro soggetti alle tutele crescenti, che prevedono anche l'esonero contributivo, e contratti che, al contrario, non lo prevedono.

I principali risultati emersi dell'analisi mostrano quanto segue.

1. **Il contratto "a tutele crescenti" non presenta maggiore rischio di licenziamento rispetto al contratto a tempo indeterminato soggetto al regime dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.** Anzi, semmai è vero il contrario, e l'esperienza maturata nei primi anni di applicazione evidenzia, proprio per questa tipologia contrattuale, un minore rischio di licenziamento. A 39 mesi<sup>1</sup> dall'assunzione risulta licenziato il 21,3% dei dipendenti con contratto a tutele crescenti assunti nel 2015; la stessa percentuale, calcolata sui neoassunti con contratto tradizionale, nel 2014 si attestava al 22,6%.
2. **I licenziamenti per motivo economico restano la principale causa di licenziamento anche per i contratti a tutele crescenti** (a 39 mesi dall'assunzione risulta licenziato per tale motivo il 18,5% dei neoassunti con contratto a tutele crescenti contro il 20,6% degli assunti con contratto a tempo indeterminato tradizionale) **mentre il licenziamento disciplinare continua ad interessare una quota marginale di neoassunti anche tra i contratti a tutele crescenti** (2,8% contro 2,1%).

---

<sup>1</sup> Sulle motivazioni che hanno determinato la scelta del periodo di osservazione (39 mesi) si veda la Nota metodologica a fine documento

3. **Ancora, il contratto a tutele crescenti presenta un maggiore “tasso di sopravvivenza” rispetto a quello tradizionale.** A 39 mesi dall’assunzione, il 39,3% dei contratti a tutele crescenti stipulati nel 2015 continuano a essere attivi. Tale percentuale risulta più elevata se comparata all’esito dei contratti a tempo indeterminato, sottoscritti nell’anno precedente (2014), in regime articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, laddove la quota dei contratti che, a 39 mesi, risultavano ancora attivi era del 33,4%.
4. **L’esonero contributivo totale**, che ha interessato circa i due terzi dei nuovi contratti a tutele crescenti stipulati nel 2015, **non condiziona l’esito del percorso professionale**: il rischio di licenziamento, a 39 mesi dall’attivazione del contratto, risulta uguale tra gli assunti con esonero contributivo e quanti sono assunti senza. Semmai, la presenza dello sgravio totale sembrerebbe favorire una maggiore “sopravvivenza contrattuale”: risultano ancora occupati a tempo indeterminato dopo 39 mesi dall’assunzione il 40,5% dei neoassunti con esonero contributivo contro il 37,1% di quelli “senza esonero”.
5. **L’equazione tutele crescenti–licenziamento agevole appare perciò infondata**, anche rispetto alla formulazione originaria del D.Lgs. n. 23/2015, cui era attribuita una malintesa *economicità* del licenziamento soggetto a questo regime. L’inconsistenza della tesi risulta evidente dai dati qui esposti e, peraltro, confermata dalla circostanza che dopo l’intervento della Corte costituzionale con la sentenza n. 194/2018, che ha abrogato il rigido meccanismo di calcolo delle indennità.



## 2. La sopravvivenza del contratto a tempo indeterminato prima e dopo il *Jobs act*

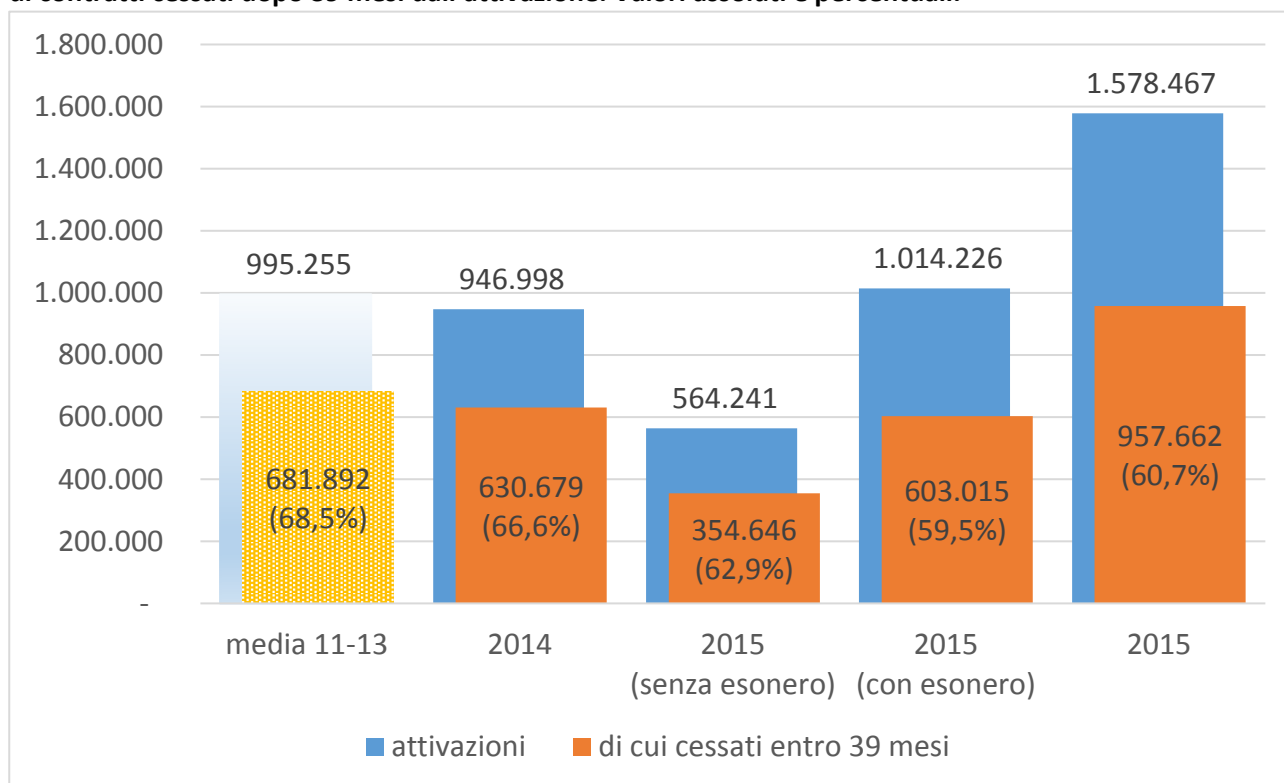
Il primo obiettivo dell'analisi è stato di valutare il tasso di "sopravvivenza" dei contratti a tempo indeterminato sottoscritti prima dell'introduzione del *Jobs act* e dopo.

L'introduzione del regime delle tutele crescenti, come noto, ha favorito la crescita del numero degli avviamenti anche grazie al concomitante intervento della legge di stabilità 2015 che, prevedendo un generoso esonero contributivo, ha favorito la crescita esponenziale dei contratti a tutele crescenti. Dal 7 marzo al 31 dicembre 2015 sono state oltre 1.578 mila le assunzioni a tempo indeterminato nel settore privato, di cui 1.014 mila con esonero contributivo, a fronte di volumi sensibilmente ridotti registrati, nello stesso intervallo di giorni, negli anni precedenti.

Per le coorti considerate, la variazione tendenziale dei contratti di lavoro attivati tra il 2015 e il 2014 è pari al 66% (+631.469 mila contratti); rispetto alla media del triennio 2011-2013, l'incremento dei contratti attivati a tutele crescenti è pari al 58,6% (+583 mila).

L'analisi dei dati mette in evidenza una maggiore tenuta dei contratti a tutele crescenti rispetto ai contratti a tempo indeterminato stipulati negli anni precedenti (Fig. 1). Infatti, dopo 39 mesi, 2 contratti di questo tipo su 3 che vedevano l'applicazione dell'articolo 18 risultavano cessati (66,6% per i contratti stipulati nel 2014 e 68,5% per i contratti stipulati negli anni 2011-2013), mentre per i contratti che applicano le nuove regole di licenziamento la quota scende al 60,7%. Pertanto, l'incidenza delle cessazioni dei contratti a tutele crescenti diminuisce di 5,9 punti percentuali rispetto ai contratti a tempo indeterminato attivati nel 2014 e di 7,8 punti rispetto alla media degli anni 2011-2013.

**Figura 1. Rapporti di lavoro a tempo indeterminato attivati dal 7 marzo al 31 dicembre per anno e quota di contratti cessati dopo 39 mesi dall'attivazione. Valori assoluti e percentuali.**



Fonte: Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati CICO II trim. 2019

### 3. I contratti a tutele crescenti senza esonero contributivo triennale

Dall'analisi delle percentuali di cessazioni a intervalli trimestrali (Tav. 1 e Fig. 2), si rileva una maggiore tenuta con il passare del tempo dei contratti a tutele crescenti rispetto ai contratti del 2014 e alla media dei contratti degli anni 2011-2013.

Lo scenario del 2015 infatti (limitatamente ai rapporti in analisi instaurati a partire dal 7 marzo) deve tenere conto di un duplice effetto:

- l'esonero contributivo triennale che comporta un risparmio fino a 8.000 euro annui di contributi per i primi tre anni di vita del contratto;
- il regime di tutele crescenti che dà certezze al datore di lavoro sul costo di un eventuale licenziamento economico o disciplinare (almeno nell'anno di osservazione, prima cioè della sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale che ha abrogato l'automatismo del calcolo dell'indennizzo).

È dunque necessario, ai fini della presente analisi, tener conto dei soli contratti a tempo indeterminato senza esonero contributivo in modo tale da non perturbare i risultati dell'analisi.

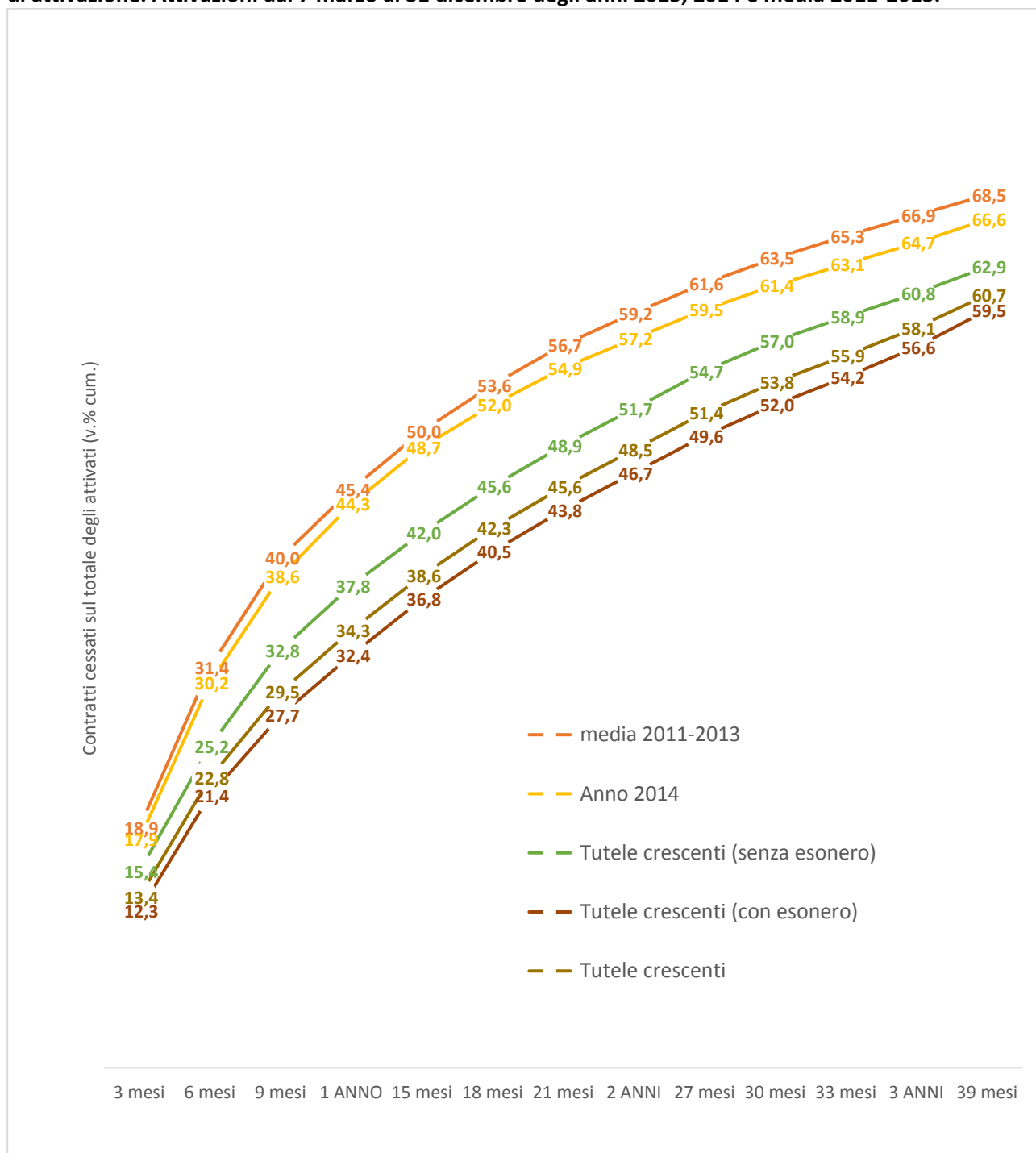
Le prime evidenze (Fig. 3) mostrano, dunque, una maggiore tenuta dei contratti a tutele crescenti che raggiungono il massimo a distanza di 15 mesi dalla stipula (-8 punti percentuali in meno rispetto ai contratti 2014 con l'articolo 18) e che a tre anni hanno una probabilità di restare attivi di 6,1 punti maggiore. Il dato del trentanovesimo mese segue una tendenza di lungo periodo compatibile con una curva di sopravvivenza priva di shock per i contratti senza esonero (-5,7%), mentre per i contratti con esonero si nota una caduta più rapida del vantaggio (passando da 8,2 punti di differenza alla fine dei tre anni di esonero contributivo a 7,1 nei mesi successivi alla fine dell'esonero).

**Tavola 1. Percentuale cumulata dei contratti a tempo indeterminato cessati entro i primi 39 mesi dalla data di attivazione. Attivazioni dal 7 marzo al 31 dicembre degli anni 2015, 2014 e media 2011-2013.**

| CESSATO ENTRO    | MEDIA 2011-2013 | ANNO 2014 | 2015 TUTELE CRESCENTI TOTALE | 2015 TUTELE CRESCENTI CON ESONERO | 2015 TUTELE CRESCENTI SENZA ESONERO |
|------------------|-----------------|-----------|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 3 mesi           | 18,9            | 17,9      | 13,4                         | 12,3                              | 15,4                                |
| 6 mesi           | 31,4            | 30,2      | 22,8                         | 21,4                              | 25,2                                |
| 9 mesi           | 40,0            | 38,6      | 29,5                         | 27,7                              | 32,8                                |
| 1 ANNO           | 45,4            | 44,3      | 34,3                         | 32,4                              | 37,8                                |
| 15 mesi          | 50,0            | 48,7      | 38,6                         | 36,8                              | 42,0                                |
| 18 mesi          | 53,6            | 52,0      | 42,3                         | 40,5                              | 45,6                                |
| 21 mesi          | 56,7            | 54,9      | 45,6                         | 43,8                              | 48,9                                |
| 2 ANNI           | 59,2            | 57,2      | 48,5                         | 46,7                              | 51,7                                |
| 27 mesi          | 61,6            | 59,5      | 51,4                         | 49,6                              | 54,7                                |
| 30 mesi          | 63,5            | 61,4      | 53,8                         | 52,0                              | 57,0                                |
| 33 mesi          | 65,3            | 63,1      | 55,9                         | 54,2                              | 58,9                                |
| 3 ANNI           | 66,9            | 64,7      | 58,1                         | 56,6                              | 60,8                                |
| 39 mesi          | 68,5            | 66,6      | 60,7                         | 59,5                              | 62,9                                |
| contratti attivi | 31,5            | 33,4      | 39,3                         | 40,5                              | 37,1                                |

Fonte: Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati CICO II trim. 2019

**Figura 2. Percentuale cumulata dei contratti a tempo indeterminato cessati entro i primi 39 mesi dalla data di attivazione. Attivazioni dal 7 marzo al 31 dicembre degli anni 2015, 2014 e media 2011-2013.**

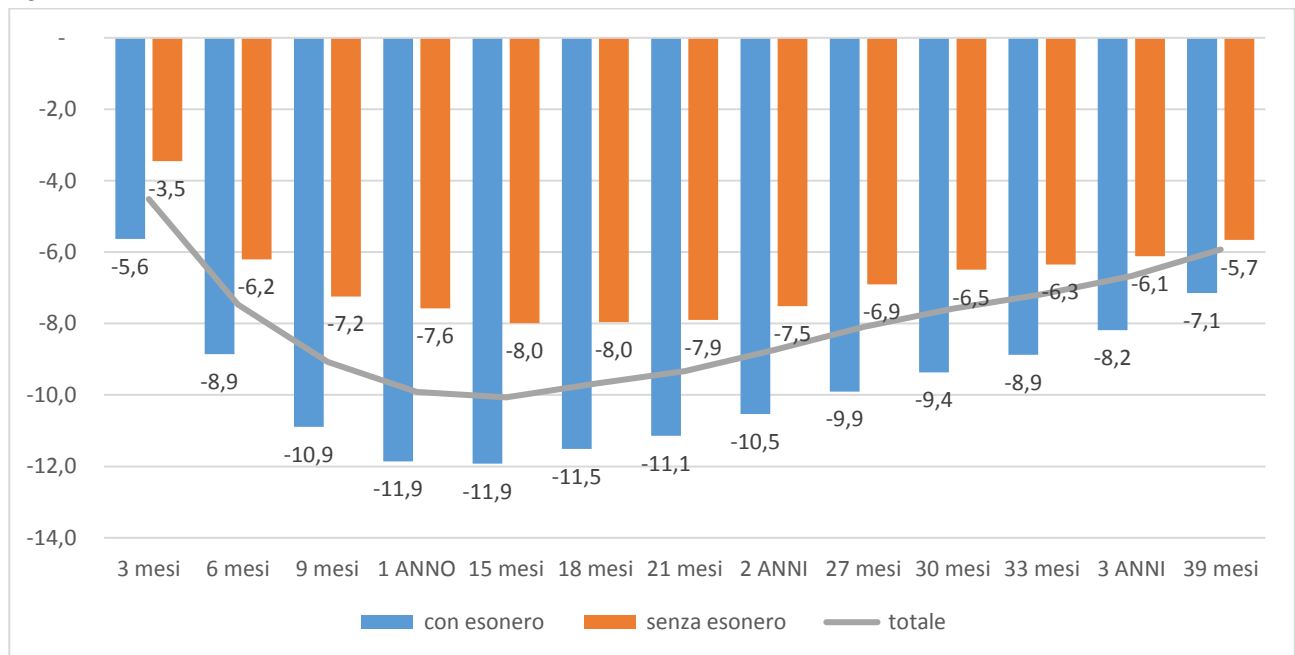


Fonte: Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati CICO II trim. 2019

Prendendo in considerazione le differenze in punti percentuali fra le cessazioni dei contratti a tutele crescenti con gli analoghi contratti del 2014, si nota che la probabilità di cessazione di un contratto a tutele crescenti è sempre inferiore alla probabilità di cessazione un tempo indeterminato stipulato nel 2014. Come anticipato, per isolare l'effetto incentivo, i contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti che non hanno beneficiato dell'esonero contributivo triennale hanno una probabilità di sopravvivenza maggiore dei contratti del 2014, ma inferiore ai contratti incentivati.



**Figura 3. Differenze in punti percentuali fra la quota cumulata di cessazioni a intervalli trimestrali dei contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti rispetto ai contratti a tempo indeterminato stipulati nel 2014.**



Fonte: Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati CICO II trim. 2019

## 4. Le causali di cessazione

Il 39,3% dei contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti attivati fra il 7 marzo e il 31 dicembre nel 2015, risultano ancora attivi dopo 39 mesi di vita. Questa quota è la più alta degli ultimi 5 anni osservati.

L'incidenza dei licenziamenti scende al 21,3% per i contratti a tutele crescenti rispetto al 22,6% dei contratti stipulati del 2014 e al 23,4% rispetto al triennio 2011-2013.

Anche se prendiamo in considerazione solo i contratti che non beneficiano dell'esonero contributivo, la quota di licenziamenti risulta del 21,6% (più bassa dei contratti per i quali si applicava l'articolo 18). Entrando nel dettaglio, aumentano i licenziamenti di tipo disciplinare attestandosi su una quota complessiva del 2,8% (2,6% senza esonero) rispetto al 2,1% del 2014 e al 2,3 del triennio 2011-2013. Si riducono, invece, i licenziamenti di tipo economico che passano dal 20,6% del 2014 al 18,5% del totale dei contratti stipulati nel 2015 (19% per i soli contratti che non beneficiano dell'esonero contributivo triennale).

**Tavola 2. Distribuzione percentuale delle attivazioni a tempo indeterminato dal 7 marzo al 31 dicembre degli anni 2015, 2014 e media 2011-2013 con dettaglio delle causali di cessazione intervenute entro i primi 39 mesi di vita del rapporto di lavoro.**

|   | MEDIA<br>2011-13 | ANNO<br>2014 | ANNO<br>2015             | DI CUI         |                  |
|---|------------------|--------------|--------------------------|----------------|------------------|
|   |                  |              |                          | Con<br>esonero | senza<br>esonero |
|   |                  |              | TUTELE<br>CRE-<br>SCENTI |                |                  |
| <b>Attivazioni</b>                                | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>             | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>     |
| <b>Contratti ancora attivi dopo 39 mesi</b>       | <b>31,5</b>      | <b>33,4</b>  | <b>39,3</b>              | <b>40,5</b>    | <b>37,1</b>      |
| <b>Contratti cessati dopo 39mesi</b>              | <b>68,5</b>      | <b>66,6</b>  | <b>60,7</b>              | <b>59,5</b>    | <b>62,9</b>      |
| <i>Di cui per motivo</i>                          |                  |              |                          |                |                  |
| <b>Licenziamenti</b>                              | <b>23,4</b>      | <b>22,6</b>  | <b>21,3</b>              | <b>21,2</b>    | <b>21,6</b>      |
| <b>Disciplinare <sup>(1)</sup></b>                | <b>2,3</b>       | <b>2,1</b>   | <b>2,8</b>               | <b>2,9</b>     | <b>2,6</b>       |
| <b>Economico <sup>(2)</sup></b>                   | <b>21,1</b>      | <b>20,6</b>  | <b>18,5</b>              | <b>18,3</b>    | <b>19,0</b>      |
| <b>Durante il periodo di prova <sup>(3)</sup></b> | <b>2,3</b>       | <b>2,5</b>   | <b>3,0</b>               | <b>3,2</b>     | <b>2,6</b>       |
| <b>Dimissioni</b>                                 | <b>31,7</b>      | <b>32,3</b>  | <b>29,7</b>              | <b>29,7</b>    | <b>29,8</b>      |
| <b>altre cause di cessazione</b>                  | <b>11,1</b>      | <b>9,2</b>   | <b>6,6</b>               | <b>5,4</b>     | <b>8,9</b>       |

(1) "licenziamento giusta causa", "licenziamento per giustificato motivo soggettivo";

(2) "licenziamento collettivo", "licenziamento per giustificato motivo oggettivo";

(3) "dimissione durante il periodo di prova", "mancato superamento del periodo di prova".

Fonte: Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati CICO II trim. 2019

## Nota metodologica

Il lavoro di analisi è stato condotto utilizzando il file di microdati CICO (Campione Integrato Comunicazioni Obbligatorie), che permette l'analisi di dettaglio di molte variabili oggetto di interesse, relative ad avviamenti e cessazioni di rapporti di lavoro. Ai fini del lavoro svolto, l'unico limite del campione è rappresentato dalla mancanza di informazioni sui contratti trasformati. Pertanto le attivazioni a tutele crescenti sono riferite alle assunzioni dirette e non alle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato che, se effettuate a partire dal 7 marzo 2015, implicano l'applicazione del nuovo regime di tutele.

L'analisi per coorti è stata effettuata considerando per tutti gli anni il periodo 7 marzo-31 dicembre, ciò al fine di garantire che tutti i rapporti di lavoro dei collettivi presi in analisi, venissero osservati senza effetti di stagionalità. Per tutti gli anni presi in considerazione sono stati analizzati i primi 39 mesi di vita dei contratti a tempo indeterminato. L'ultimo soggetto della corte di osservazione, infatti, è assunto il 31 dicembre 2015 per cui su di lui abbiamo a disposizione 39 mesi di dati<sup>2</sup>. Di conseguenza, perché tutti i singoli contratti potessero godere di un medesimo periodo di osservazione, è stato scelto questo lasso temporale (condizione *ceteris paribus*).

L'analisi per coorti non mette in discussione quanto il ministero pubblica con note trimestrali in merito alle cessazioni. Infatti, i due dati non sono comparabili. Le cessazioni pubblicate ogni trimestre dal Ministero del Lavoro, anche se distinte per tipologie di contratto, non sono sufficienti agli obiettivi conoscitivi di questo studio. Ad esempio, nella nota trimestrale del Ministero<sup>3</sup> del Lavoro, si fa riferimento a quasi 495.806 contratti a tempo indeterminato cessati nel secondo trimestre 2019. Questo numero è relativo a contratti attivati o trasformati in qualsiasi anno (potenzialmente anche di persone andate in pensione dopo un contratto a tempo indeterminato stipulato negli anni novanta). Da analisi condotte sui microdati CICO aggiornati al II trimestre 2019, il 31% dei contratti a tempo indeterminato cessati nel 2° trimestre 2019 erano iniziati prima del 7 marzo 2015, pertanto nulla si può riferire sull'effetto delle modifiche delle tutele rispetto al numero di cessazioni del trimestre.

Al contrario, con questo studio, si analizzano le sole cessazioni che riguardano i contratti a tempo indeterminato stipulati dal 7 marzo al 31 dicembre 2015 (tutele crescenti) mettendoli a confronto con gli analoghi contratti degli anni precedenti cui si applica l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Considerato che gli ultimi dati disponibili fanno riferimento a giugno 2019, i mesi per cui è possibile valutare la "tenuta" dei nuovi avviati con contratti a tutele crescenti sono 39.

Al fine di stimare i contratti beneficiari dell'esonero contributivo, sono state applicate le regole previste dalla legge per l'ammissibilità del contratto in base alla storia pregressa del lavoratore, alla relazione con lo stesso datore di lavoro precedente. In particolare, i contratti privi di esonero individuati sono:

- contratti stipulati da lavoratori che nei sei mesi precedenti avessero in essere un contratto a tempo indeterminato;
- contratti stipulati da lavoratori occupati a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato ed escluso il lavoro intermittente) dallo stesso datore di lavoro nel periodo ottobre-dicembre dell'anno precedente;
- contratti stipulati dalla coppia lavoratore-datore di lavoro per cui risulti una cessazione nei sei mesi precedenti;
- contratti a tempo indeterminato attivati ma che hanno il lavoratore anche figurante come socio lavoratore.

---

<sup>2</sup> I dati ad oggi disponibili del campione CICO sono aggiornati a giugno 2019 ma, per via di eventuali problemi di consolidamento (eventuali cessazioni che possono comunicare fino a 5 giorni dopo l'evento), si sono presi in considerazione i dati fino al marzo del 2019

<sup>3</sup> Cfr. Ministero del lavoro: "[I rapporti di lavoro nel secondo trimestre 2019](#)", tavola 7