

TAX & LEGAL

Dalla Riforma Fornero al Jobs Act

Cosa ne pensano le aziende

kpmg.com/it

In collaborazione con:



Supplemento allegato al n. 1/2 2015 di

Harvard Business Review
ITALIA



Indice

Premessa	05
<i>a cura di Richard Murphy e Guglielmo Burrigato</i>	
Executive Summary	06
Dalla 'job property' alla 'flexsecurity'	08
<i>Intervista al Professor Pietro Ichino</i>	
01 Il mercato del lavoro in Italia	12
02 Riforma Fornero e Jobs Act: le principali novità normative	19
03 Dalla Riforma Fornero al Jobs Act. I risultati della survey	27



Premessa

La Legge Fornero di riforma del mercato del lavoro (n. 92 del 28 giugno 2012) prevedeva che *“allo scopo di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendenti dei risultati della riforma”* l'INPS e l'ISTAT avrebbero organizzato *“banche dati informatizzate anonime”*, da rendere pubbliche e disponibili a scopo di studio e ricerca. Questa promessa di monitoraggio statistico sull'impatto della riforma è rimasta lettera morta.

Ora con la legge delega sul Jobs Act recentemente approvata dal Parlamento, il dibattito pubblico è sempre più guidato da Governo e Sindacati, mentre spesso manca il punto di vista delle aziende, che sono chiamate quotidianamente a confrontarsi su questi temi.

C'è la sensazione insomma, che per capire meglio gli impatti delle nuove 'piattaforme' legislative servano anche elementi conoscitivi 'dal basso', desunti dall'esperienza diretta. Con questo spirito KPMG, insieme allo Studio Legale Ichino – Brugnattelli e Associati, ha provato ad effettuare, con la collaborazione di IPSOS, un'indagine che consenta – naturalmente senza pretese di completezza ed esaustività – di avere un quadro di massima quantomeno della percezione delle imprese.

Intanto però, la riforma Fornero è in corso di superamento: nel maggio del 2014 è entrato in vigore il cd. Decreto Poletti, prima parte del 'Jobs Act' cavallo di battaglia del Governo Renzi, e nel dicembre 2014 è stata approvata dal Parlamento la legge delega che ha l'obiettivo di riformare radicalmente il mercato del lavoro italiano.

L'indagine di KPMG e Studio Ichino – Brugnattelli si è così estesa anche a questi ulteriori, più attuali, temi. Dai risultati della *survey* emerge una diffusa delusione per i risultati della Riforma Fornero e notevoli aspettative per il Jobs Act.

La sensazione è quella di trovarsi in un momento decisivo per le sorti del mercato del lavoro italiano e dell'economia del Paese: sembra che un percorso di rinnovamento sia stato iniziato, ma in maniera troppo timida ed incerta; se l'opera non sarà completata positivamente, c'è il rischio che quanto fatto sinora si riveli inutile.

Nel frattempo i mercati, nazionali ma soprattutto internazionali, continuano ad essere attraversati da una diffusa percezione di rigidità e farraginosità del nostro diritto del lavoro, che costituisce uno dei principali (non l'unico) fattore di svantaggio competitivo del nostro Paese nella scena mondiale: sempre più spesso KPMG e Studio Ichino – Brugnattelli (ma siamo certi che lo stesso accade per tanti altri operatori) hanno a che fare con potenziali investitori – italiani e stranieri – frenati o scoraggiati dall'impossibilità di prevedere con certezza costi e rischi lavoristici di possibili operazioni di ristrutturazione e rilancio di aziende italiane in crisi. Questa ricerca vuole dunque essere un'occasione per acquisire maggiore consapevolezza su questi temi, e soprattutto sui loro possibili sviluppi futuri, ancora incerti, in questo cruciale frangente. Il sondaggio è arricchito da un contributo del Professor Pietro Ichino, uno dei massimi esperti italiani della materia, che delinea in un'intervista i possibili sviluppi futuri della normativa del lavoro in Italia.



Richard Murphy
Managing Partner
KPMG, Tax & Legal



Guglielmo Burragato
Partner
Studio Legale Ichino – Brugnattelli e Associati

Il presente documento è stato redatto in una fase di forti cambiamenti della normativa sul lavoro e sulla base delle informazioni disponibili a dicembre 2014. Gli aggiornamenti relativi ai decreti delegati sul Jobs Act saranno disponibili sul sito KPMG www.kpmg.com/it.



Executive Summary



Il tasso di disoccupazione ha raggiunto livelli record e la popolazione inattiva è in costante crescita

Dall'inizio della crisi ad oggi si è assistito ad un progressivo peggioramento degli indicatori macroeconomici relativi al mercato del lavoro.

Un tasso di disoccupazione in costante crescita, che si attesta al 13,2% nell'ottobre 2014, evidenziando notevoli criticità soprattutto per le fasce di popolazione più giovani.

Ancora più preoccupante forse è il dato relativo alla popolazione inattiva, a dimostrazione del senso di scoraggiamento che sta colpendo soprattutto i giovani, che rischiano di rimanere ai margini della società.

Da diverse legislature uno dei temi centrali del dibattito parlamentare è proprio la riforma del lavoro. Diversi provvedimenti si sono succeduti, con opinioni contrastanti delle parti sociali, dalle imprese ai sindacati.

Per comprendere come gli addetti ai lavori percepiscono le novità normative recentemente introdotte, dalla 'Riforma Fornero' al 'Jobs Act', KPMG e lo Studio Legale Ichino – Brugnatelli e Associati hanno commissionato a Ipsos una *survey* che ha coinvolto 290 responsabili delle risorse umane e della gestione del personale nelle grandi aziende operanti in Italia. Dalle risposte alla *survey* emergono risultati interessanti.

Le grandi aziende dichiarano di avere complessivamente ridotto negli ultimi due anni il numero dei propri addetti ed i più penalizzati dalla crisi sono stati i dirigenti e, in misura inferiore, gli altri livelli professionali.

Le risorse con più di 35 anni sono inserite prevalentemente attraverso contratti a tempo indeterminato (soprattutto nel terziario), mentre per i più giovani la tipologia più diffusa è quella dei contratti a termine. Solo poco più di un quarto delle aziende fa ricorso abituale ai contratti di apprendistato.

Secondo la percezione del campione intervistato, il giudizio complessivo sulla Riforma Fornero è in prevalenza negativo: a seguito della Riforma, la flessibilità nel mercato del lavoro sembra essere diminuita e l'inserimento dei più giovani ne è stato ostacolato. Una buona parte del campione riconosce che le nuove norme hanno facilitato i licenziamenti, ma in generale né i lavoratori né le imprese sembrano aver particolarmente beneficiato della Riforma Fornero.

Per quanto concerne invece il Jobs Act, molto discusso negli ultimi mesi, nonostante tutto il campione ne abbia sentito parlare diffusamente, solo metà delle aziende dichiara di conoscere abbastanza le novità legate al Decreto.

Tra le modifiche più apprezzate ci sono quelle alla normativa sui contratti a termine che pongono meno vincoli alle aziende e sono considerate importanti per aumentare la flessibilità del mercato.

Sull'impiego futuro dei contratti di apprendistato il campione appare più cauto, ma l'utilizzo nei prossimi anni sarà crescente, soprattutto per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

In sintesi, le aziende nutrono grandi aspettative nel Jobs Act del Governo Renzi: il 67% ritiene che l'effetto del Decreto sull'occupazione sarà positivo, l'87% ritiene che aumenterà la flessibilità del mercato del lavoro e l'84% che l'inserimento dei giovani verrà reso più semplice.

Le aziende auspicano anche una riduzione del cuneo fiscale, condizione considerata quasi essenziale per dare nuovo slancio al mercato del lavoro in Italia, ma anche l'ipotesi di introdurre un contratto a tutele progressive suscita interesse tra gli intervistati.

Il Jobs Act, secondo la percezione del campione intervistato, ha i presupposti per trasmettere nuova fiducia al mercato, un elemento che può rivelarsi fondamentale per invertire la spirale negativa che sta investendo il mondo del lavoro oggi in Italia.



Le aziende auspicano una maggior flessibilità del mercato del lavoro e una riduzione del cuneo fiscale



Dalla 'job property' alla 'flexsecurity'

Intervista al Professor Pietro Ichino

Il Professor Pietro Ichino rappresenta indubbiamente una delle figure di maggior rilievo nel panorama giuslavoristico nazionale. Ha sempre esercitato la professione forense nel campo del diritto del lavoro ed è membro dello Studio Ichino Brugnatelli e Associati dal 1985. E' Professore Ordinario di diritto del lavoro all'Università Statale di Milano, giornalista pubblicitista ed editorialista del Corriere della Sera. Eletto Senatore e membro della Commissione Lavoro del Senato della Repubblica sia nell'attuale legislatura, sia nella precedente.

Professor Ichino, si aspettava le valutazioni prevalentemente negative delle imprese sulla Legge Fornero, che emergono da questo sondaggio?

Si: corrispondono tutto sommato a come questa legge è stata accolta dall'opinione pubblica generale. Forse, però, sulla distanza, queste valutazioni negative possono essere precisate e circoscritte meglio. E possono essere rivalutati due aspetti molto positivi della stessa legge.

Incominciamo dalla messa a fuoco degli aspetti negativi.

Innanzitutto è una legge scritta nella forma e con il linguaggio divenuti ormai sfortunatamente tipici della nostra legislazione in materia del lavoro: quindi una legge illeggibile per la quasi totalità di coloro che devono applicarla.

E questo è un difetto molto grave. Quanto al contenuto, è una legge che ha perso per strada una parte del suo equilibrio originario.

Quale equilibrio?

L'idea originaria era quella, per un verso, di un drastico superamento della rigidità costituita dalla disciplina dei licenziamenti, per l'altro verso di un contrasto efficace agli abusi di forme di contratto di lavoro non standard, come le collaborazioni continuative, o l'associazione in partecipazione. Al dunque, il superamento della vecchia disciplina del licenziamento è stato fortemente depotenziato con la reintroduzione – a seguito del famoso vertice di maggioranza notturno a Palazzo Chigi del 23 marzo 2012 – della reintegrazione per alcune ipotesi di licenziamento disciplinare e di licenziamento economico, che sono poi state interpretate in modo molto estensivo da parte dei giudici del lavoro. E sul terreno del contrasto agli abusi si è verificata una sorta di *overshooting*: insieme al loglio è stato falciato anche un po' di grano che non lo meritava.

Il quadro che lei sta tracciando sembra giustificare in pieno la cattiva opinione della legge che è prevalsa nell'opinione pubblica.

Sì. Ma non si possono dimenticare due meriti importantissimi di questa legge. Il primo consiste in questo: essa ha realizzato una riforma degli ammortizzatori sociali – mi riferisco soprattutto a Cassa integrazione e assicurazione contro la disoccupazione – per la quale il Parlamento aveva delegato più volte i Governi nei diciotto anni precedenti, senza che nessuno di essi, né di destra né di sinistra, fosse mai riuscito a cavare neppure un ragno dal buco. Fino al 2012 la generalità dei disoccupati ha goduto soltanto del 60 per cento dell'ultima retribuzione per sei mesi, mentre nel settore manifatturiero il trattamento era dell'80 per cento e poteva durare per più anni, senza essere soggetto ad alcuna condizionalità; la legge Fornero ha disposto il passaggio graduale, che ormai si è compiutamente realizzato, a un trattamento assicurativo unico per tutti: l'Aspi, pari al 75 per cento per i primi sei mesi, poi gradualmente ridotto, per una durata complessiva di dodici o diciotto mesi a seconda dei casi. Si è rafforzata la condizionalità di questo trattamento, anche se su questo terreno l'implementazione è ancora molto indietro. Inoltre si sono poste le basi per il superamento dell'abuso sistematico della Cassa integrazione guadagni, finora diffusamente utilizzata per nascondere la disoccupazione mettendo, per così dire, i disoccupati 'in freezer' per anni e anni senza che nessuno si occupi di loro.

Il secondo merito della Legge Fornero?

Ha superato il tabù dell'intangibilità dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Su questo terreno la riforma, come si è detto, è stata soltanto parziale e non ha quindi portato tutti i risultati sperati. Però alcuni risultati importanti si sono avuti, soprattutto sul versante dei licenziamenti individuali per giustificato motivo di natura economica od organizzativa: in precedenza questi non erano di fatto praticabili se non in casi molto limitati; col risultato che l'impresa doveva attendere che maturasse una riduzione di personale di almeno cinque unità per poter dare corso al licenziamento collettivo.



La Riforma Fornero ha avuto comunque il merito di realizzare la riforma degli ammortizzatori sociali e di aver superato il tabù dell'intangibilità dell'articolo 18

Da due anni a questa parte invece essi hanno incominciato a essere possibili; e si è osservato un loro rilevante effetto sostitutivo rispetto ai licenziamenti collettivi. La procedura di esame congiunto preventivo, istituita dalla legge Fornero, ha dato esito positivo in più di metà dei casi. Oggi, comunque, sarebbe molto meno facile arrivare – come stiamo arrivando – al superamento totale dell’articolo 18, se non avessimo alle spalle l’esperienza di questi due anni di applicazione della Legge Fornero, con tutti i suoi limiti.

Veniamo dunque all’oggi. A che punto è il Jobs Act?

Con questa espressione si indica comunemente un insieme di provvedimenti in materia di diritto e di mercato del lavoro contenuti nel programma del nuovo Governo: con il decreto-legge n. 34 del marzo scorso, il cosiddetto ‘Decreto Poletti’, è stata disposta una sostanziale liberalizzazione delle assunzioni a termine, con il limite dei 36 mesi complessivi tra primo contratto e proroghe; e il limite del 20 per cento massimo di assunti a termine nella stessa impresa. È stata inoltre disposta una notevole riduzione dei vincoli in materia di apprendistato, anche se su questo terreno si può far ancora molto in termini di semplificazione delle procedure di assunzione. La seconda parte del Jobs Act è contenuta nel decreto di legge delega approvato dal Senato nella seduta del 3 dicembre 2014, che si fonda su alcuni pilastri fondamentali: ammortizzatori sociali, servizi per l’impiego, codice semplificato e contratto a tutele crescenti.

Quale sarà il prossimo passo?

Il prossimo passo sarà costituito da un decreto legislativo che conterrà le linee essenziali della disciplina del contratto a tempo indeterminato ‘a protezione crescente’, cioè con una disciplina completamente nuova del licenziamento, e da una drastica riduzione del cuneo fiscale e contributivo sulle retribuzioni del personale assunto con questo nuovo contratto, prevista dalla legge finanziaria per il 2015. Seguiranno poi, entro il primo semestre del nuovo anno, almeno tre altri decreti legislativi, contenenti rispettivamente il nuovo testo unico semplificato delle norme sui rapporti di lavoro, ovvero il cosiddetto Codice semplificato, la nuova disciplina degli ammortizzatori sociali, che completerà l’opera avviata con la Legge Fornero, e una ristrutturazione radicale del sistema dei servizi per l’impiego.

Andiamo per ordine. In che cosa consistono le novità del ‘contratto a protezione crescente’?

Essenzialmente nella nuova disciplina dei licenziamenti, che segna il passaggio definitivo da un sistema di protezione centrato su di una regola di sostanziale *job property*, ispirata al modello dell’impiego pubblico tradizionale, a un sistema di protezione ispirato al modello nord-europeo della *flexsecurity*. Il filtro delle scelte aziendali in materia di aggiustamento degli organici non sarà più costituito essenzialmente dalle valutazioni imprevedibili di un giudice, ma da un *severance cost* prevedibile, proporzionato all’anzianità di servizio del lavoratore, di entità minima all’inizio del rapporto: una mensilità per anno di anzianità. Sul versante della *security*, il nuovo sistema prevede che al lavoratore venga assicurata, insieme al congruo sostegno del reddito offerto dall’Aspi, una assistenza efficace nella ricerca della nuova occupazione.



La svolta fondamentale sarà il passaggio definitivo da un sistema di protezione centrato sulla *job property* ad un sistema ispirato al modello nord-europeo della *flexsecurity*



Il nuovo sistema, oltre al sostegno al reddito previsto dall’Aspi, assicura un’assistenza efficace nella ricerca della nuova occupazione

Ma i servizi per l'impiego in Italia funzionano molto male.

Per questo il disegno della riforma prevede il coinvolgimento delle agenzie specializzate nei servizi di *placement* e di *outplacing*, attraverso il nuovo strumento del contratto di ricollocazione, che vedrà il lavoratore libero di scegliere l'agenzia specializzata tra quelle accreditate presso la Regione, ma impegnato poi a cooperare attivamente a tutte le iniziative che questa gli indicherà per il più rapido reinserimento nel tessuto produttivo, sotto pena della perdita del sostegno del reddito. Il servizio reso dall'agenzia verrà retribuito con un *voucher* regionale pagabile per la maggior parte a risultato ottenuto, in modo da assicurare una riqualificazione automatica della spesa pubblica in questo campo e al tempo stesso una selezione automatica degli operatori in base alle loro capacità. Il disegno di legge-delega prevede anche l'istituzione, senza assunzione di nuovo personale, di un'agenzia nazionale cui saranno affidati i compiti di fissare gli standard di efficienza ed efficacia dei servizi offerti dalle Regioni, controllarne il rispetto e surrogarsi alle Regioni che non siano in grado di garantirlo.

In che cosa consisterà il Codice semplificato?

Consisterà in un testo unico di una sessantina di articoli, brevi e scritti in modo da essere leggibili da parte di chiunque; e facilmente traducibili in inglese. Questi sessanta articoli sostituiranno l'intera legislazione di fonte nazionale in materia di rapporti di lavoro. A parte la riforma dei licenziamenti di cui si è detto, e una modifica incisiva della norma relativa al mutamento di mansioni in azienda, per il resto il nuovo codice non farà altro che 'distillare' in forma più semplice e chiara la normativa esistente, eliminandone gli scostamenti più rilevanti rispetto agli standard europei prevalenti.

Il Governo riuscirà a mantenere tutti questi impegni?

In parte, come si è visto, sono impegni già attuati. Il primo decreto delegato, con la disciplina essenziale del contratto di lavoro a protezione crescente, sarà dunque emanato entro la fine dell'anno per entrare in vigore insieme alla legge di stabilità, con gli sgravi tributari e contributivi, dall'inizio del nuovo anno. Gli altri decreti delegati sono già in fase avanzata di stesura: non vi è motivo di dubitare che arriveranno a ruota anche quelli. Non vi è motivo di dubitarne anche perché tutti sanno quanto pesino questi adempimenti per la credibilità e il potere contrattuale dell'Italia al tavolo di Bruxelles. Ma anche per la riapertura del flusso degli investimenti diretti stranieri nel nostro Paese, che costituisce la premessa più importante per il ritorno dell'economia italiana alla crescita.



Il Codice semplificato consisterà in un testo unico di una sessantina di articoli, brevi e scritti in modo da essere leggibili da parte di chiunque



La realizzazione del Jobs Act è importante per la credibilità dell'Italia al tavolo di Bruxelles, ma anche per la riapertura del flusso degli investimenti diretti stranieri nel nostro Paese



01

Il mercato del lavoro in Italia

“

La rigidità del mercato del lavoro è tra i fattori considerati più problematici per fare business in Italia

Dall'inizio della crisi ad oggi si è assistito ad un progressivo peggioramento degli indicatori macroeconomici relativi al mercato del lavoro.

Un tasso di disoccupazione in costante crescita e che evidenzia notevoli criticità soprattutto per le fasce di popolazione più giovani, a cui si aggiunge un deciso incremento della popolazione inattiva, a dimostrazione della mancanza di fiducia nel futuro, soprattutto tra i giovani.

La rigidità del mercato del lavoro in Italia rappresenta un vero svantaggio competitivo per fare business nel nostro Paese e per attrarre investimenti dall'estero. Secondo l'analisi del World Economic Forum, l'Italia si posiziona al 136° posto al mondo in termini di efficienza del mercato del lavoro.

Tra i fattori più problematici per fare business in Italia la regolamentazione del mercato del lavoro considerata troppo restrittiva è al quarto posto, dopo burocrazia e inefficienza delle istituzioni, eccessiva tassazione e difficoltà nell'accesso ai finanziamenti.

I fattori più problematici per fare business in Italia (risposte fornite dal campione intervistato)

	1°	Burocrazia e inefficienza delle istituzioni
	2°	Tassazione
	3°	Accesso ai finanziamenti
	4°	Normativa del lavoro restrittiva
	5°	Normativa fiscale
	6°	Corruzione
	7°	Instabilità politica
	8°	Inadeguato livello delle infrastrutture

Fonte: 'The Global Competitiveness Report 2014-2015', World Economic Forum

Per comprendere quali sono i punti di debolezza del mercato del lavoro in Italia e quali le aree di miglioramento, dove è possibile intervenire con riforme incisive, è utile osservare le principali variabili macroeconomiche che delineano le caratteristiche e gli andamenti del mercato del lavoro.

I principali indicatori

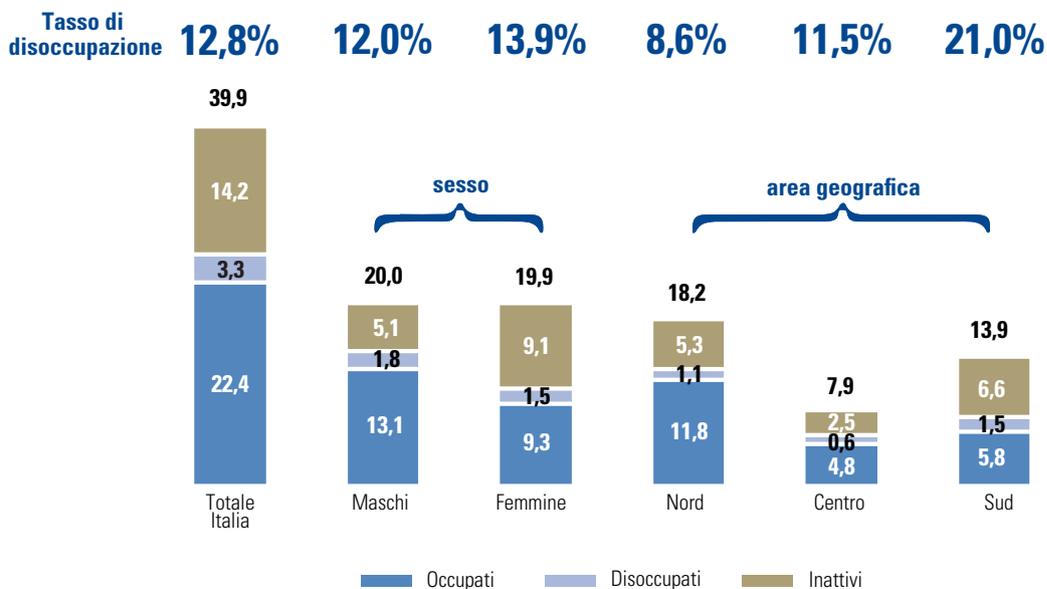
In Italia la popolazione in età da lavoro è pari a circa 40 milioni di persone, di cui 22,4 milioni sono inseriti nel mondo del lavoro, 3,3 milioni sono disoccupati e 14,2 milioni sono inattivi. Il tasso di disoccupazione medio nel terzo trimestre del 2014 era pari al 12,8%, un valore in netto aumento dall'inizio della crisi.

I dati medi sono però lo specchio di realtà molto diverse: alcune disparità appaiono infatti evidenti sia se si osservano i dati per genere, sia per area geografica. Tra le donne è presente una quota più elevata di inattivi (9,1 milioni di donne), a discapito del numero di occupati, che rappresentano solo il 46% del totale delle donne in età da lavoro. La partecipazione dell'universo femminile nel mondo del lavoro è quindi ancora oggi un problema importante da risolvere. D'altra parte, se si guardano i dati per area geografica emergono ulteriori profonde diversità: il tasso di inattività e di disoccupazione risulta molto più elevato nel Meridione rispetto alla media nazionale, rispettivamente 47% e 21%, a fronte di una media nazionale pari al 36% e al 12,8%.

“
3,3 mln
disoccupati

“
14,2 mln
inattivi

Il mercato del lavoro in Italia: occupati, disoccupati, inattivi (milioni di individui) e tasso di disoccupazione (%) – Settembre 2014



Fonte: elaborazioni Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Istat



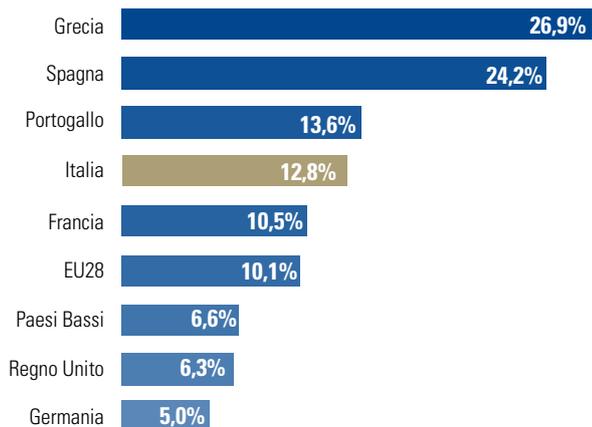
La crisi economica negli ultimi anni ha acuito il problema occupazionale in Italia e nel resto d'Europa

La crisi economica negli ultimi anni ha acuito il problema occupazionale in Italia e nel resto d'Europa, aumentando il fenomeno della disoccupazione e dell'inattività.

In termini di tasso di disoccupazione l'Italia si posiziona lievemente al di sopra rispetto alla media europea (12,8% rispetto a una media EU28 di 10,1%), mentre il confronto con le principali nazioni europee evidenzia come il nostro Paese sia interessato da un consistente fenomeno di inattività, con un dato pari al 36,5% a fronte di una media europea pari al 28%.

Per entrambi gli indicatori colpisce il confronto con i dati della Germania: il tasso di disoccupazione al 12,8% in Italia è da leggere alla luce del 5% registrato in Germania, mentre il tasso di inattività al 36,5% si rapporta al dato tedesco pari al 22,5%.

Tasso di disoccupazione nei principali paesi europei – Settembre 2014

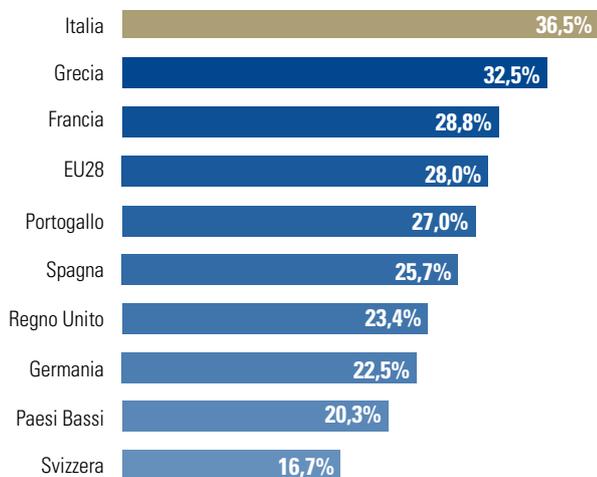


Fonte: elaborazioni Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Eurostat

“

Tasso di disoccupazione
12,8%

Tasso di inattività nei principali paesi europei (15/64 anni) – 2013



Fonte: elaborazioni Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Eurostat

“

Tasso di inattività
36,5%

Leggendo i dati è sempre importante prendere in considerazione che le statistiche ufficiali non tengono conto dell'economia cosiddetta 'sommersa', fatta di posizioni irregolari e lavoro 'nero', che, secondo stime del Ministero dell'Economia e delle Finanze, potrebbero corrispondere a circa 3 milioni di posti di lavoro, compresi gli stranieri irregolari e le posizioni plurime.

Un discorso a parte meritano poi i giovani, che stanno incontrando sempre maggiori difficoltà nell'ingresso nel mondo del lavoro.

Ancora più critica, infatti, appare la situazione se si considerano i dati relativi alla partecipazione dei giovani al mondo del lavoro.

Secondo i dati Istat sono più di 700.000 i giovani disoccupati, con un'incidenza sul totale dei giovani in questa classe di età pari all'11,9%. Il tasso di disoccupazione giovanile (quota di giovani disoccupati sul totale dei giovani attivi, senza considerare quindi gli inattivi) è pari al 43,3%.

I giovani appaiono come la fascia più colpita dalla crisi e l'Italia rischia di perdere il contributo di un'intera generazione.

I principali indicatori del mercato del lavoro per i giovani 15/24 anni – Ottobre 2014

Valori assoluti (migliaia di unità)		
	Occupati	928
	Disoccupati	708
	Inattivi	4.338
	Tasso di disoccupazione	43,3%
	Disoccupati sul totale della popolazione	11,9%

Fonte: elaborazioni Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Istat



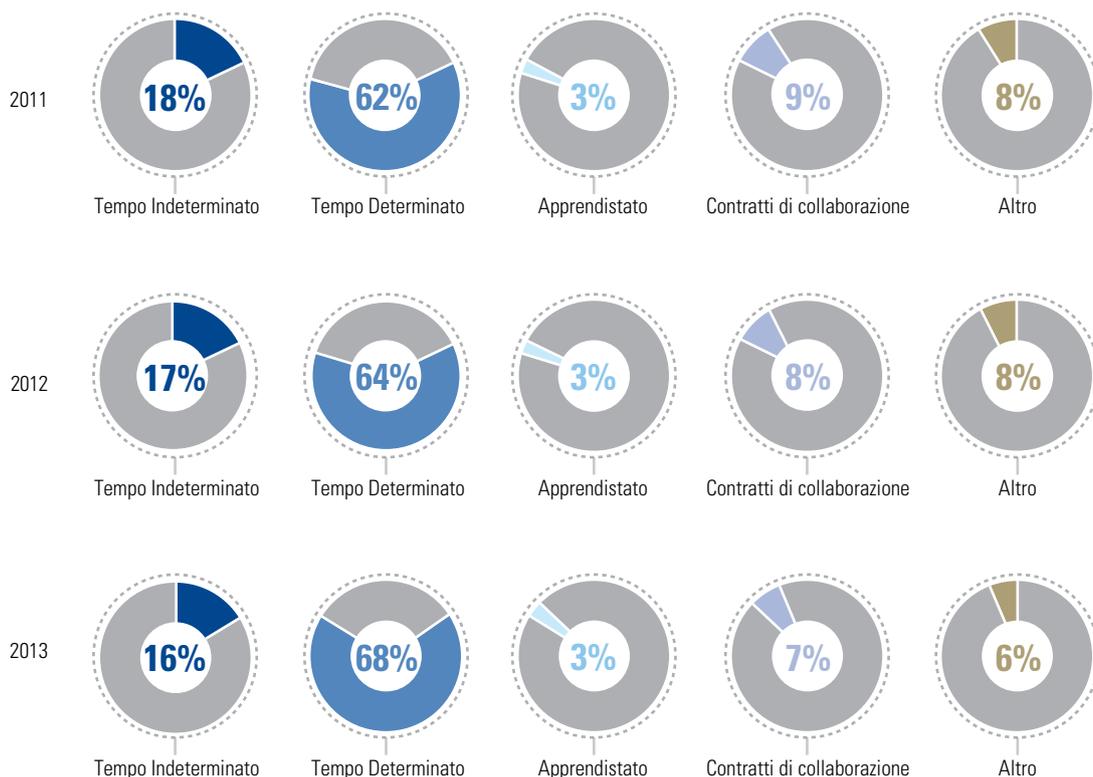
Rispetto al 2011 sono stati attivati circa 800.000 contratti di lavoro in meno

Le tipologie contrattuali

Nel 2013 sono stati attivati circa 9,6 milioni di nuovi contratti di lavoro, un dato in calo dell'8% rispetto al 2011, corrispondente a circa 800.000 posti di lavoro in meno rispetto a due anni prima. Il 68% dei contratti attivati nel 2013 è a tempo determinato, mentre il 16% è a tempo indeterminato. Appaiono come residuali invece le altre tipologie: i contratti di collaborazione (7%), i contratti di apprendistato (3%) e le altre tipologie contrattuali (6%, tra cui contratto di formazione lavoro (solo per la P.A.), contratto di inserimento lavorativo, contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato, lavoro autonomo nello spettacolo, lavoro interinale).

Nel confronto temporale emerge un lieve incremento della quota di contratti a tempo determinato, a fronte di un calo delle altre tipologie contrattuali. In valore assoluto i contratti a tempo determinato sono rimasti sostanzialmente stabili nei tre anni in esame, ma rispetto al 2011 mancano all'appello circa 260.000 contratti a tempo indeterminato, circa 200.000 contratti di collaborazione e circa 270.000 contratti appartenenti ad altre tipologie.

Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto (%)



Fonte: elaborazioni Ufficio Studi KPMG Advisory su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

In una fase congiunturale così difficile, l'obiettivo delle istituzioni nel nostro Paese deve quindi essere quello di includere nel mercato del lavoro più di 3 milioni di disoccupati e di ridurre sensibilmente la quota di inattivi.

La globalizzazione, il progresso tecnologico, la rivoluzione digitale e 'social', il progressivo invecchiamento della popolazione e un sistema pensionistico in continua evoluzione sono variabili che andranno inevitabilmente prese in considerazione per disegnare un nuovo mercato del lavoro.

Le riforme che il Paese deve intraprendere sono molto ampie e dovranno includere anche miglioramenti nella formazione e nella dotazione del capitale umano disponibile.

Le statistiche dicono che migliaia di offerte di lavoro non trovano soddisfacimento nella domanda, nonostante il tasso di disoccupazione abbia ormai raggiunto livelli record, soprattutto tra i giovani. Una evidente contraddizione, derivante anche da un sistema scolastico scollegato dal mondo del lavoro.

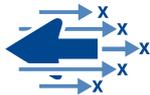


Le riforme che il Paese deve intraprendere sono molto ampie: lo scopo è quello di includere nel mercato più di 3 milioni di disoccupati e di ridurre sensibilmente il tasso di inattività

In estrema sintesi i principali problemi che affliggono il mercato del lavoro italiano sono:



tasso di disoccupazione in continua crescita, soprattutto quello giovanile



dualismo tra generazioni, inteso come contrapposizione tra coloro che sono già all'interno del mercato del lavoro e coloro, soprattutto giovani, che faticano ad entrarvi



elevato tasso di inattività, con una consistente percentuale della popolazione che si dimostra scoraggiata riguardo al futuro



forme di flessibilità nel mercato del lavoro 'distorte', che sfociano spesso nella precarietà



politiche del lavoro 'attive' che si dimostrano spesso inefficaci



normativa sul mercato del lavoro restrittiva e instabile, che rischia di aumentare il tasso di disoccupazione, invece di ridurlo



costo del lavoro elevato, soprattutto nel confronto con i paesi emergenti



eccessiva imposizione fiscale, a tutti i livelli, ma soprattutto un elevato 'cuneo fiscale'



produttività del lavoro inferiore rispetto alle principali economie europee



sistema scolastico scollegato dal mondo del lavoro

Riforma Fornero e Jobs Act: le principali novità normative

Al centro dell'attenzione dei governi che si sono recentemente succeduti alla guida del Paese, la riforma del mercato del lavoro rappresenta un elemento imprescindibile per cercare di dare nuovo slancio all'economia italiana.

Tra i più importanti ed incisivi interventi sulla normativa relativa al mercato del lavoro negli ultimi anni sicuramente si distinguono la 'Riforma Fornero' e il 'Jobs Act'.

La 'Riforma Fornero' del Governo Monti

La riforma del mercato del lavoro cosiddetta 'Riforma Fornero' è entrata in vigore il 18 luglio 2012, a seguito della sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 153/2012. Il testo definitivo della Legge è composto da 4 articoli, che trattano contratti e licenziamenti, ammortizzatori sociali e mercato del lavoro.

In sostanza il Governo Monti ha predisposto una riforma del mercato del lavoro articolata su tre livelli:

- Flessibilità in entrata
- Flessibilità in uscita
- Ammortizzatori sociali e politiche attive.

In generale la Riforma Fornero ha individuato il contratto di apprendistato come la tipologia preferibile per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e per fare ciò la Legge contiene dei meccanismi di disincentivo all'utilizzo delle altre forme contrattuali a tempo determinato.

Le principali novità introdotte dalla Riforma Fornero



Contratto di apprendistato

La durata del contratto non deve essere inferiore ai 6 mesi, fatte salve le attività stagionali che possono prevedere lo svolgimento del contratto di apprendistato anche a tempo determinato.

E' stato innalzato il numero di apprendisti impiegabili in un'azienda: il rapporto tra apprendisti e lavoratori specializzati e/o qualificati doveva essere in precedenza pari a 1 a 1, mentre è stato innalzato a 3 a 2 per le aziende che occupano più di 10 dipendenti.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata, per le aziende non artigiane che occupano più di 10 dipendenti, alla condizione dell'avvenuta 'stabilizzazione' di almeno il 50% degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati a tempo indeterminato sin dall'origine.



Contratto a tempo determinato

E' prevista l'esenzione dall'obbligo di specificare le ragioni dell'apposizione del termine (acausalità) nel caso del primo rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore ai 12 mesi. Il contratto a tempo determinato è stato poi ulteriormente liberalizzato dal Decreto Poletti del maggio 2014.



Contratti a progetto

Vengono rese più stringenti le regole di applicazione: il contratto deve riportare un progetto specifico, collegato ad un risultato finale, non può consistere nella sola riproposizione dell'oggetto sociale del committente e l'attività oggetto del contratto non deve essere di carattere meramente esecutivo o ripetitivo.

La Riforma ha previsto un progressivo innalzamento delle aliquote contributive per la collaborazione a progetto.

Lavoro autonomo



E' stata introdotta una presunzione di esistenza di collaborazione coordinata e continuativa in presenza di taluni indici di dipendenza economica del prestatore di lavoro autonomo dal proprio committente.

Stage



Si prevede obbligatoriamente il riconoscimento di una indennità, anche forfettaria, in relazione alla prestazione svolta.

Lavoratori anziani



Viene generalizzata la possibilità di prepensionamento dei lavoratori più anziani in forza di accordo sindacale, con onere economico a carico del datore di lavoro.

Dimissioni



Al fine di prevenire l'abuso delle cosiddette 'Dimissioni in bianco', si prevede che il lavoratore, dopo aver presentato le dimissioni o sottoscritto un consensuale, debba ribadire formalmente la propria volontà di rinunciare al posto di lavoro, convalidando l'atto presso la Direzione territoriale del lavoro o in altre forme alternative previste dalla legge.

Licenziamenti - Articolo 18



La Riforma ha introdotto distinti regimi sanzionatori in funzione della natura del licenziamento illegittimo. La reintegrazione nel posto di lavoro è stata mantenuta per il licenziamento discriminatorio. Per i licenziamenti disciplinari e per i licenziamenti per motivi economici ingiustificati (ma non discriminatori) sono state ridotte le fattispecie in cui è previsto il reintegro del lavoratore, sostituito nella maggior parte dei casi dal riconoscimento di un indennizzo compreso tra le 6 e le 24 mensilità.



Ammortizzatori sociali

Sono previsti nuovi meccanismi per gli ammortizzatori sociali e l'introduzione di un unico istituto assicurativo, l'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego), che rappresenta una nuova forma di tutela e di sostegno attivo al reimpiego. Nell'idea del governo tale assicurazione dovrebbe rappresentare un vero e proprio ammortizzatore universale, sostitutivo anche della CIGS.

Con la nuova riforma degli ammortizzatori sociali, è stata introdotta anche la cosiddetta 'mini-Aspi' in favore di tutti coloro che non raggiungano il requisito delle 52 settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni. Per accedere alla 'mini-Aspi' tali soggetti dovranno dimostrare di poter far valere almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Il Jobs Act del Governo Renzi

Il 'Jobs Act' del Governo Renzi è una riforma del diritto del lavoro che si sviluppa in due fasi. La prima ha avuto l'obiettivo di intervenire d'urgenza su un mercato del lavoro in reale difficoltà, con tassi di disoccupazione a livelli record, mentre la seconda fase ha lo scopo di ridisegnare il quadro completo della normativa sul lavoro.

La prima parte del Jobs Act è rappresentata dal decreto legge 20 marzo 2014, n. 34 in materia di 'Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese' convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, ed entrato in vigore il 20 maggio 2014, il cosiddetto 'Decreto Poletti'.

La seconda parte del Jobs Act, approvata dal Parlamento a dicembre 2014, modifica in modo consistente la normativa sul lavoro in diversi ambiti: dalla semplificazione delle regole sul lavoro (il cd. 'codice semplificato') alla riforma degli ammortizzatori sociali, dal rilancio delle assunzioni all'aumento della flessibilità.

Il risultato finale della revisione della normativa a seguito dell'approvazione del Jobs Act sarà legato anche al contenuto dei successivi decreti attuativi che andranno a completare la Riforma.

Le principali novità introdotte dal Decreto Poletti, prima fase del Jobs Act



Contratto a tempo determinato

Scompare l'obbligo di indicare 'ragioni tecniche, organizzative, produttive nonché sostitutive' per la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato. La 'acausalità' diventa quindi la regola generale del contratto a termine.

Sono ammesse un massimo di 5 proroghe (in precedenza erano 8), nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.

Il numero di contratti a tempo determinato stipulabili non può eccedere il limite del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato. Per le aziende con meno di 5 dipendenti è sempre possibile assumere un lavoratore a tempo determinato. Oltre tale soglia scatta una sanzione economica a carico del datore di lavoro.

Viene ribadito il concetto di 'diritto di precedenza' del lavoratore a tempo determinato che abbia prestato attività lavorativa presso il datore di lavoro per più di 6 mesi, prevedendo che il contratto contenga un richiamo alle disposizioni che regolano il diritto di precedenza.



Contratto di apprendistato

Viene abbassata la percentuale minima di conferma obbligatoria in servizio dei lavoratori apprendisti: questa soglia viene portata al 20%, salvo affidare alla contrattazione collettiva nazionale, stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la possibilità di individuare limiti diversi. La nuova disciplina opera per tutti i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti.

All'interno della regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è stabilito che l'apprendista deve essere retribuito per le ore dedicate al lavoro, così come per almeno il 35% di quelle dedicate alla formazione, costituendo un limite minimo alla retribuzione da corrispondere al lavoratore.

Durc (Documento unico di regolarità contributiva)



Si semplifica il Documento unico di regolarità contributiva (Durc). Potrà infatti essere verificata in tempo reale la posizione dei contribuenti presso Inps, Inail e, per i datori di lavoro interessati, presso le Casse edili. I risultati emersi dall'interrogazione avranno validità per 120 giorni.

Contratti di solidarietà



Semplificazione ed estensione dell'ambito di applicazione dei contratti di solidarietà. I datori di lavoro che stipulano un contratto di solidarietà hanno diritto, per un periodo non superiore ai 24 mesi, per ciascun lavoratore coinvolto da riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%, ad una riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta pari alla misura fissa del 35%. La riduzione della contribuzione previdenziale ed assistenziale dovrà essere comunque contenuta all'interno dei limiti quantitativi delle risorse messe a disposizione del Fondo per l'occupazione.

La seconda parte del Jobs Act e le possibili modifiche contenute nei successivi decreti delegati

La seconda parte del Jobs Act è contenuta nel decreto di legge delega n.1428-B/2014 approvato dal Senato nella seduta del 3 dicembre 2014.

I dettagli operativi della riforma saranno poi definiti attraverso i decreti attuativi già a partire da gennaio 2015.

La legge delega si fonda su tre pilastri fondamentali:

- Ammortizzatori sociali
- Servizi per l'impiego
- Codice semplificato e contratto a tutele crescenti.

Le novità normative sono tutte mirate al superamento del regime della 'job property' per passare alla cosiddetta 'flexsecurity'.

Contratto a tempo indeterminato



Il contratto a tempo indeterminato sarà individuato, in coerenza con le indicazioni europee, come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti.

Per le nuove assunzioni verrà introdotto il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio.

Semplificazione contratti



L'introduzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti sarà il primo passo verso il riordino e la semplificazione delle diverse forme contrattuali attualmente presenti in Italia. Nelle intenzioni questa tipologia di contratto dovrebbe costituire la modalità principale per le nuove assunzioni. In quest'ottica è previsto il superamento del tipo contrattuale del contratto di lavoro a progetto.

Salario minimo



Introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, di un compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato.

Licenziamenti - Articolo 18



Per tutti i nuovi contratti, il diritto al reintegro nel posto di lavoro sarà limitato ai licenziamenti nulli e discriminatori e 'a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato'. Per i licenziamenti economici sarà esclusa la possibilità del reintegro nel posto di lavoro prevedendo 'un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio'.

Servizi per l'impiego - Contratto di ricollocazione



Istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, con il conferimento alla medesima delle competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e Aspi. La normativa prevede complementarità tra servizio pubblico e agenzie private, valorizzando le sinergie al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta.

Il trattamento di disoccupazione sarà pagato a condizione che il lavoratore accetti un percorso di reinserimento, utilizzando un centro pubblico o privato accreditato. L'agenzia del lavoro si impegnerà a fornire l'assistenza intensiva necessaria e a seguire e indirizzare continuativamente il lavoratore nel percorso di ricerca e di riqualificazione mirata agli sbocchi occupazionali effettivamente esistenti. Per garantire la qualità del servizio, l'agenzia sarà retribuita mediante un *voucher* regionale, pagabile per la maggior parte soltanto a risultato ottenuto.

Ammortizzatori sociali



Revisione delle regole di applicazione della Cassa Integrazione (condizioni per l'utilizzo, durata dell'indennità, partecipazione da parte delle aziende). La Cassa Integrazione sarà limitata ai soli casi di cessazione temporanea dell'attività aziendale, verranno quindi escluse forme di integrazione salariale in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo d'impresa. L'accesso alla CIG sarà subordinato all'esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro.

Potenziamento ed ampliamento dell'Assicurazione universale contro la disoccupazione (Aspi). La durata del trattamento di disoccupazione dovrà essere rapportata alla storia contributiva del lavoratore. Potrebbe essere prevista l'estensione dell'Assegno di disoccupazione anche ai contratti di collaborazione.

Codice semplificato del lavoro



Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese relativi alla costituzione e allo svolgimento dei rapporti di lavoro.

Riordino e semplificazione della disciplina dei contratti di lavoro.

Cambiamento di mansioni



Il passaggio da una mansione all'altra diventerà più semplice, anche con la possibilità di demansionamenti, in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale nell'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, entro limiti predeterminati.

Dalla Riforma Fornero al Jobs Act. I risultati della *survey*

Per comprendere qual è la percezione degli addetti ai lavori riguardo alle recenti riforme del mercato del lavoro e all'effettiva efficacia che queste possono avere per garantire un significativo rilancio dell'economia, KPMG ha commissionato ad Ipsos un'indagine su scala nazionale allo scopo di misurare il *sentiment* dei Direttori del Personale nei confronti delle più recenti riforme che hanno interessato il mercato del lavoro, dalla 'Legge Fornero' al 'Jobs Act'.

Il campione

La *survey* ha coinvolto un campione di 290 responsabili delle risorse umane e della gestione del personale che lavorano in grandi aziende operanti in Italia. Le interviste, della durata di circa 25 minuti e somministrate secondo la metodologia CATI (*Computer Assisted Telephone Interviews*), sono state effettuate in aziende distribuite su tutto il territorio nazionale e appartenenti a diversi settori di attività, ponderando il campione tenendo conto della distribuzione degli addetti nelle grandi aziende in Italia secondo il registro ASIA 2011.



La *survey* ha coinvolto 290 responsabili delle risorse umane che lavorano in grandi aziende operanti in Italia

Il campione intervistato è composto per il 40% da aziende del Nord Ovest, per il 35% del Nord Est e per il 25% del Centro, Sud e Isole.

Il 35% del campione intervistato è costituito da aziende con meno di 250 dipendenti, mentre il 65% ha più di 250 addetti. Il campione è equamente distribuito tra aziende con fatturato inferiore a 250 milioni di Euro e aziende con fatturato superiore e tra aziende nel settore dell'industria e del commercio/ servizi.

Area geografica

	Nord Ovest	40%
	Nord Est	35%
	Centro, Sud e Isole	25%

Fatturato

	Fino a 249 milioni di €	50%
	Più di 250 milioni di €	50%

Numero di dipendenti

	Fino a 249	35%
	Più di 250	65%

Settore di attività

	Industria	50%
	Commercio e servizi	50%

Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione



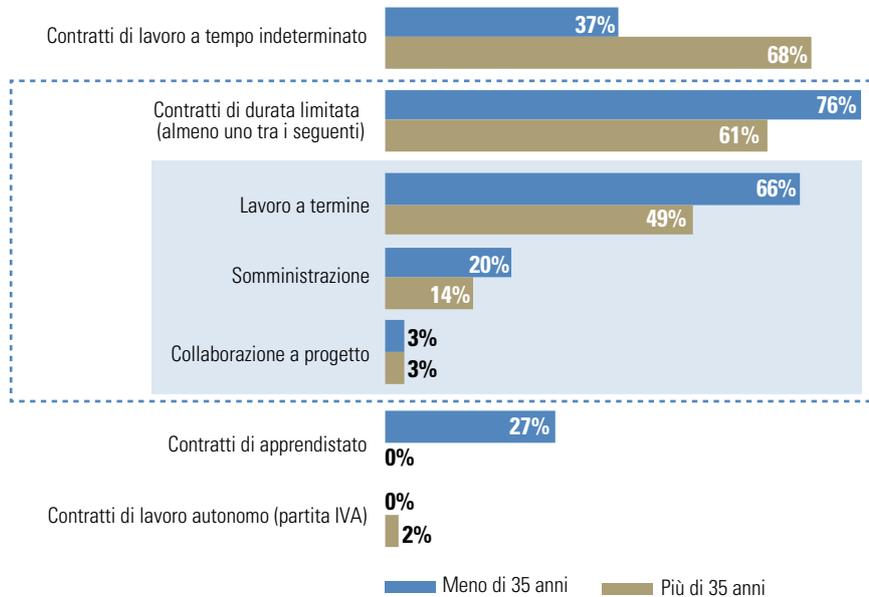
Per i giovani al di sotto dei 35 anni vengono stipulati prevalentemente contratti a termine

La situazione aziendale negli ultimi due anni

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è stato individuato dal campione come la tipologia di contratto maggiormente utilizzata per inserire risorse di età superiore ai 35 anni (68%), mentre i contratti a termine sono prevalenti per l'ingresso dei giovani al di sotto dei 35 anni.

I contratti di lavoro a tempo indeterminato sono maggiormente diffusi nel terziario, invece i contratti di somministrazione sono più frequenti nel comparto industriale. L'istituto dell'apprendistato risulta ancora poco diffuso nel Nord Est. Da segnalare inoltre che il 33% dei contratti aziendali o territoriali derogano a disposizioni del contratto collettivo nazionale di riferimento.

Quali tipologie di contratti, tra quelle sotto elencate, vengono utilizzate maggiormente per inserire in organico nuove risorse? (consentite al massimo due risposte)



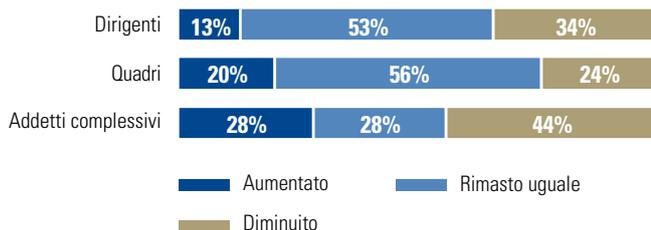
Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

La categoria di lavoratori che ha maggiormente subito gli effetti della crisi è stata quella dei dirigenti, con il 34% delle aziende che ha ridotto il numero di risorse appartenenti a questa categoria professionale, a fronte di solo il 13% di aziende per le quali è aumentato. Da considerare comunque il fatto che i dirigenti hanno una tipologia contrattuale più flessibile rispetto agli addetti, rendendo più semplice nel loro caso un eventuale licenziamento. In questa fase di crisi risultano penalizzati però anche gli inquadramenti professionali inferiori, con il 44% delle aziende che ha ridotto il numero di dipendenti nel suo complesso.



Tra le categorie di lavoratori maggiormente colpiti dalla crisi ci sono i dirigenti e gli inquadramenti professionali inferiori

In generale, senza fare riferimento a specifici contratti, negli ultimi due anni come è cambiato il numero delle seguenti figure professionali nella sua azienda?



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

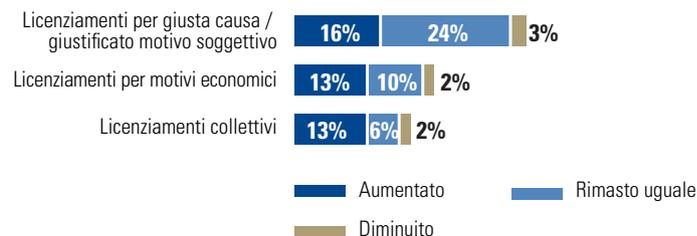


A causa della crisi tutte le tipologie di licenziamento sono aumentate negli ultimi due anni

A causa della perdurante crisi, tutte le tipologie di licenziamento previste dalla legislazione attuale sono state utilizzate in misura superiore dalle aziende negli ultimi due anni; il 16% del campione intervistato ha aumentato i licenziamenti per giusta causa, mentre il 13% ha incrementato i licenziamenti per motivi economici e quelli collettivi.

Le impugnazioni giudiziali di licenziamenti disciplinari, pari al 56% del totale, nella metà dei casi si sono definite con accordi transattivi. Per quanto concerne invece i licenziamenti per motivi economici, risultano essere stati impugnati nel 34% dei casi, oltre i due terzi dei quali definiti transattivamente, mentre per i licenziamenti collettivi c'è stata impugnazione solo nel 13% dei casi.

Nella sua azienda cosa è cambiato negli ultimi due anni relativamente ai licenziamenti?



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Dall'andamento delle diverse tipologie contrattuali emerge come negli ultimi due anni siano in aumento i contratti di apprendistato, le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le stabilizzazioni a tempo indeterminato. Nonostante il mercato sia sempre più proiettato verso la flessibilità, i contratti a tempo determinato mostrano un saldo netto negativo: contratti a tempo determinato, collaborazioni occasionali, contratti di somministrazione e contratti a progetto hanno tutti registrato più riduzioni che incrementi negli ultimi due anni.

Da segnalare comunque che il legislatore con le ultime riforme del lavoro ha privilegiato il contratto di apprendistato come la tipologia preferibile per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Il maggiore aumento nei due anni è infatti stato registrato proprio dai contratti di apprendistato (56 aziende su 100 hanno incrementato negli ultimi due anni il numero di contratti stipulati), mentre le maggiori riduzioni sono relative ai contratti di somministrazione e ai contratti di collaborazione a progetto (rispettivamente 43% e 39% delle aziende).

Nella sua azienda cosa è cambiato negli ultimi due anni relativamente alle seguenti tipologie contrattuali?

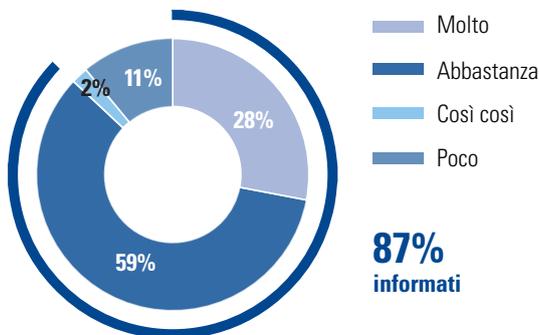


Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

La Riforma Fornero del Governo Monti

Nonostante si sia molto parlato della riforma del mercato del lavoro introdotta dalla Legge Fornero, il 13% degli intervistati si dichiara poco informato riguardo ai contenuti della riforma e solo uno su quattro ritiene di averne una conoscenza approfondita.

Nel luglio 2012 è entrata in vigore la Riforma Fornero del mercato del lavoro. Quanto si sente informato riguardo ai contenuti di questa riforma?



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione



Solo un intervistato su quattro dichiara di avere una conoscenza approfondita della Riforma Fornero



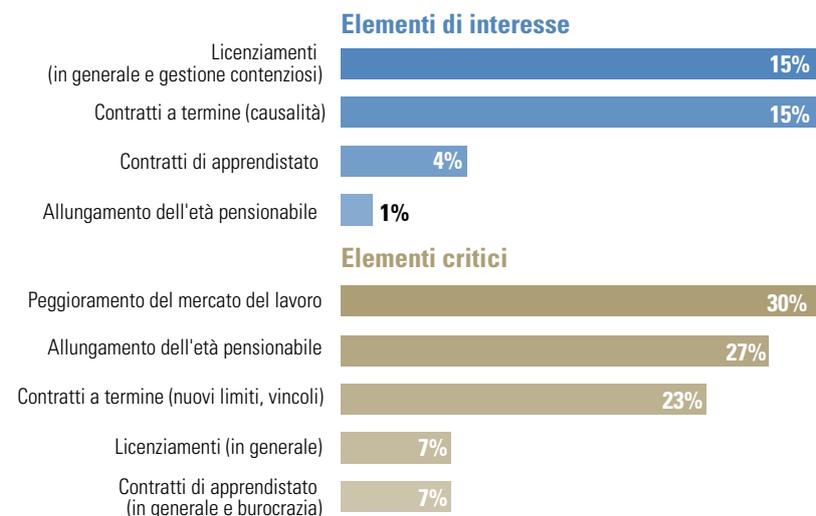
L'allungamento dell'età pensionabile e i vincoli all'utilizzo dei contratti a termine sono percepiti come criticità dal campione intervistato

Interpellati riguardo agli elementi di interesse e di criticità contenuti nella Riforma Fornero, gli intervistati indicano un maggior numero di elementi critici rispetto a spunti positivi. Il 55% del campione non riscontra alcun elemento interessante nella riforma introdotta, mentre tra gli elementi positivi evidenziati ci sono principalmente i cambiamenti relativi ai licenziamenti e alla gestione dei contenziosi e le novità relative alla causalità dei contratti a termine (introduzione del contratto a termine acasale), individuati dal 15% del campione.

Tra le principali criticità il campione intervistato ha segnalato un generale peggioramento del mercato del lavoro, in particolare relativamente all'irrigidimento del mercato (licenziamenti e assunzioni percepiti come più difficili), il rallentamento del *turnover* a discapito dell'occupazione giovanile a causa dell'allungamento dell'età pensionabile e dei nuovi vincoli sui contratti precari, la maggiore complessità burocratica e la difficile gestione del tema esodati.

L'allungamento dell'età pensionabile è percepito come una criticità, ma anche i nuovi limiti e i vincoli legati ai contratti a termine.

Elementi di interesse ed elementi critici della Riforma Fornero. La percezione degli intervistati



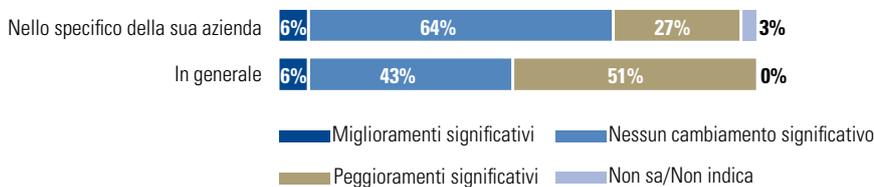
Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Nel complesso il giudizio del campione intervistato sulla Riforma Fornero appare abbastanza negativo: il 51% ritiene che le novità apportate abbiano causato peggioramenti significativi, mentre solo il 6% ritiene che abbiano avuto ripercussioni positive sul mercato del lavoro. Nello specifico della propria azienda il 27% vede ricadute negative a seguito dell'introduzione della Legge Fornero, mentre solo il 6% si aspetta impatti positivi.

Colpisce comunque che il 43% degli intervistati non veda nessun cambiamento significativo all'interno della Riforma per il mercato del lavoro in generale, una percentuale che sale fino al 64% se si considera l'impatto atteso sulla propria azienda.

Non evidenziano ricadute significative sulla propria azienda soprattutto gli operatori del settore terziario, mentre nel settore industriale e nel Centro/Sud c'è maggior timore che la Riforma Fornero possa avere impatti negativi sulla propria azienda.

Ritiene che la Riforma Fornero abbia portato...



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Nonostante il 32% del campione intervistato ritenga che la Legge Fornero abbia reso più facile il licenziamento, il 55% ha la percezione che la stessa Riforma abbia diminuito la flessibilità nel mercato del lavoro e abbia ostacolato l'inserimento dei giovani.

Il giudizio si dimostra molto duro al riguardo: il 58% del campione intervistato sottolinea come nessuno, né i lavoratori né le imprese, abbia beneficiato della Riforma Fornero.



La percezione del campione è che la Riforma Fornero abbia peggiorato la flessibilità nel mercato del lavoro

Ritiene che la Riforma Fornero in generale...



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Il Jobs Act del Governo Renzi e le aspettative future

Nel maggio 2014 è entrato in vigore il Decreto Poletti, un primo provvedimento che va ad inserirsi nel cosiddetto 'Jobs Act', la riforma del lavoro voluta dal Governo Renzi che contiene novità normative e disposizioni ad ampio spettro.

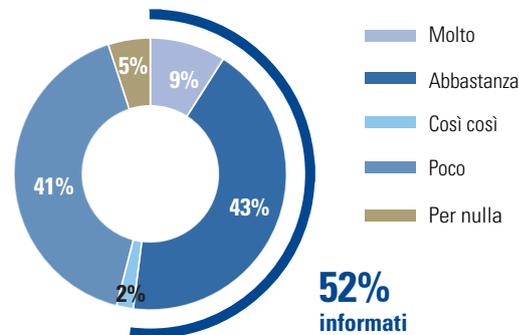
Molto si è parlato del contenuto della riforma e molto ancora si sta dicendo riguardo ai temi ancora oggi oggetto di dibattito tra le parti sociali.

L'eco mediatico che ha avuto il Jobs Act ha fatto sì che quasi tutto il campione intervistato abbia sentito parlare di questa riforma, anche se solo la metà degli intervistati si sente informato riguardo ai contenuti del decreto. Rispetto alla Riforma Fornero, nei riguardi della quale l'87% del campione si sentiva informato, solo il 52% si sente aggiornato riguardo ai contenuti del Jobs Act.



Solo la metà degli intervistati si sente informato riguardo ai contenuti del Jobs Act

Quanto si sente informato riguardo il Jobs Act introdotto dal Governo Renzi?

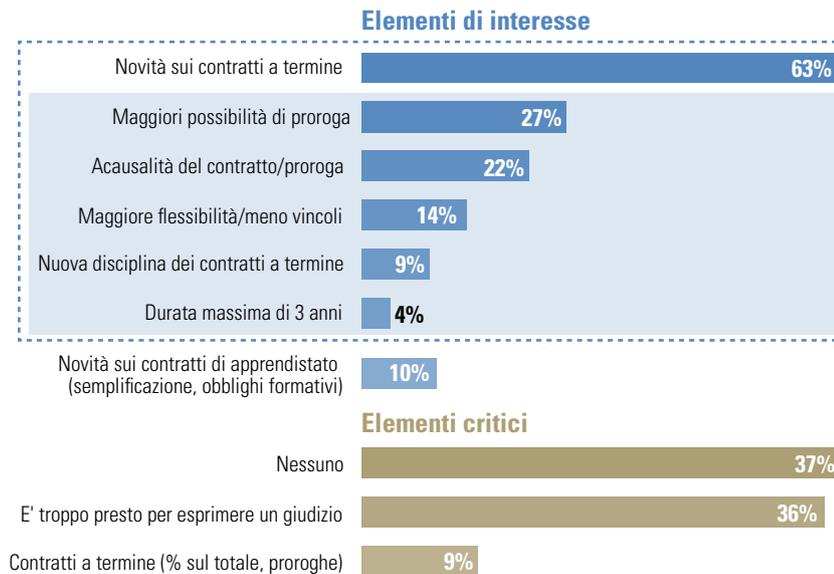


Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

La percezione è positiva soprattutto per quanto riguarda le novità sui contratti a termine, che vengono citati dal 63% del campione. In particolare emerge la sensazione di una maggiore flessibilità in entrata a seguito della riforma: il 27% ha indicato come elemento positivo le maggiori possibilità di proroga dei contratti a termine, il 22% l'acausalità dei contratti e il 14% la maggiore flessibilità e i minori vincoli. Per contro solo il 9% del campione individua elementi critici nelle nuove regole sui contratti a termine.

La percezione positiva sul Jobs Act è confermata dal fatto che il 37% degli intervistati ritiene che non ci siano elementi di criticità al suo interno, mentre il 36% ritiene che sia presto per esprimere un giudizio al riguardo.

Elementi di interesse ed elementi critici del Jobs Act. La percezione degli intervistati



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

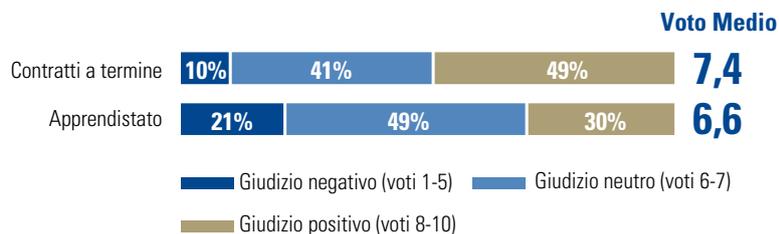
Le principali modifiche introdotte dal Decreto Poletti riguardano i contratti a termine (cioè a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato) e i contratti di apprendistato. Le novità più significative riguardano l'acausalità (per avviare o rinnovare i contratti a termine non sarà più necessaria una giustificazione) e le possibilità di proroga (potranno succedersi fino a cinque rinnovi per un massimo di 36 mesi complessivi). Per i contratti di apprendistato è stato abolito il limite del 30% relativo al numero di apprendisti da confermare prima di poterne assumere di nuovi e cambiano le regole sulla formazione: decade infatti l'obbligo della formazione 'trasversale' all'esterno dell'azienda.

Il giudizio complessivo del campione sulle novità introdotte dal Jobs Act è buono: il 49% del campione ha espresso un voto positivo (tra 8 e 10) sui contratti a termine e il 30% sui contratti di apprendistato. I provvedimenti in materia di contratti a termine sono quindi maggiormente apprezzati, mentre in generale sono stati espressi giudizi più positivi nel Nord Ovest.



In generale emerge una percezione positiva del campione riguardo alle novità introdotte dal Jobs Act

Come giudica i provvedimenti relativi a contratti a termine e contratti di apprendistato nel complesso? (esprimere un voto da 1 a 10)



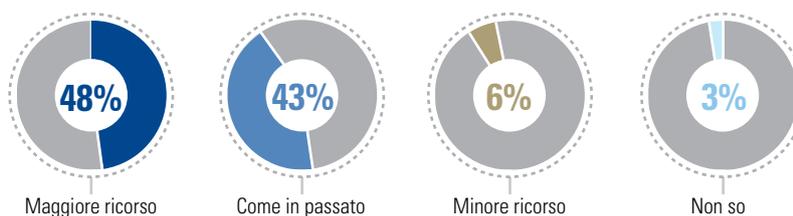
Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione



La metà delle aziende intervistate auspica un maggior ricorso ai contratti a termine, a discapito principalmente dei contratti a tempo indeterminato

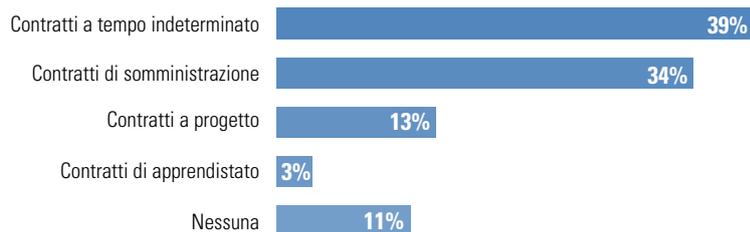
Considerate le novità del Jobs Act, metà delle aziende auspica un maggior ricorso ai contratti a termine, che però potrebbero andare a discapito di contratti a tempo indeterminato (39%) e di contratti di somministrazione (34%). Il 43% del campione si attende un andamento dei contratti a tempo determinato sostanzialmente stabile, mentre solo il 6% prevede una riduzione del ricorso a questa forma contrattuale.

Rispetto al passato, la sua azienda farà maggiore o minore ricorso ai contratti a termine?



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Quale tipologia contrattuale verrà maggiormente penalizzata da un eventuale maggior utilizzo dei contratti a termine?

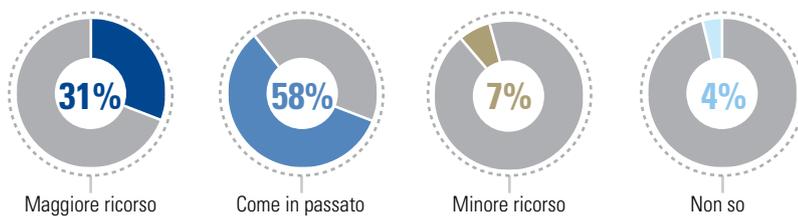


Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Sull'impiego futuro dei contratti di apprendistato il campione si dimostra invece più cauto: meno di un terzo degli intervistati pensa di farne maggior uso, mentre per il 58% l'utilizzo di questa forma contrattuale sarà sostanzialmente stabile.

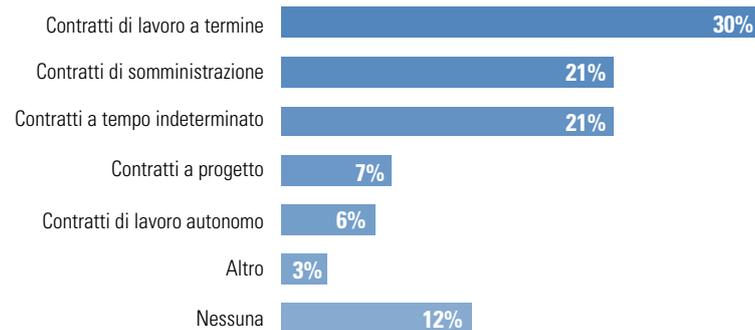
Tra i contratti più penalizzati dal maggiore utilizzo dell'apprendistato potrebbero esserci i contratti di lavoro a termine (30%), i contratti di somministrazione (21%) e i contratti a tempo indeterminato (21%).

Rispetto al passato, la sua azienda farà maggiore o minore ricorso ai contratti di apprendistato?



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Quale tipologia contrattuale verrà maggiormente penalizzata da un eventuale maggior utilizzo dei contratti di apprendistato?



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

I contratti a termine e i contratti di apprendistato emergono come le forme contrattuali a cui si farà maggior ricorso per i nuovi inserimenti.

Secondo il campione intervistato i contratti di lavoro a termine verranno scelti in misura più consistente per tutte le tipologie di assunzioni (neolaureati, giovani non laureati e risorse più mature), con una prevalenza per le risorse mature che hanno perso il posto di lavoro.

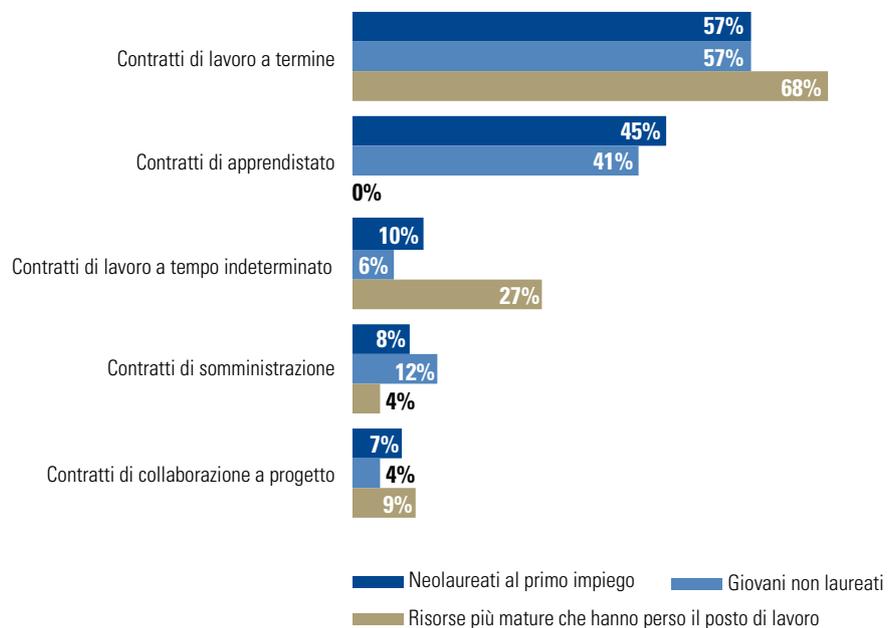


I contratti a termine e i contratti di apprendistato verranno maggiormente utilizzati per i nuovi inserimenti

Per i giovani neolaureati e per i giovani che non hanno una laurea, verrà utilizzata in alternativa anche l'opzione dei contratti di apprendistato.

Le altre tipologie contrattuali rimangono marginali e, secondo le aspettative del campione analizzato, solo un adulto su quattro otterrà un contratto a tempo indeterminato in caso di perdita del posto di lavoro.

Ragionando in maniera del tutto ipotetica, secondo Lei, in futuro quali tipologie contrattuali tra quelle sotto elencate saranno utilizzate maggiormente per l'inserimento di nuove risorse? (consentite al massimo due risposte)



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione



La riduzione del cuneo fiscale è considerato un provvedimento imprescindibile per favorire la ripresa dell'occupazione

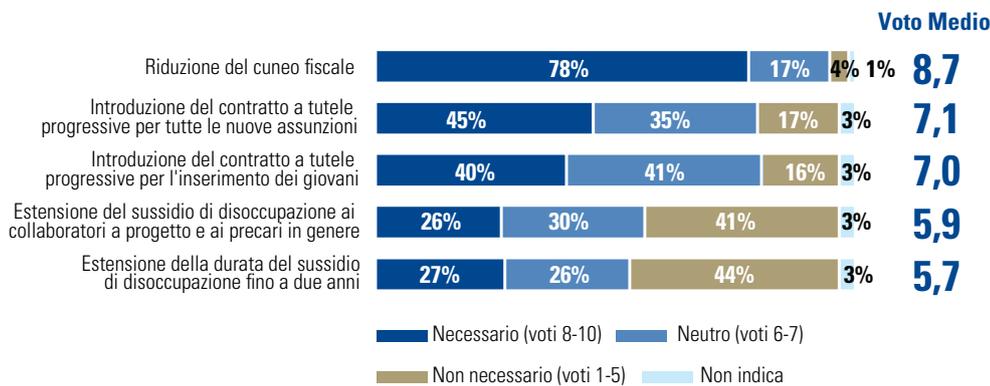
Secondo il giudizio del campione in esame, il provvedimento che appare imprescindibile per favorire la ripresa dell'occupazione e per migliorare il mercato del lavoro è la riduzione del cuneo fiscale; il 78% degli intervistati lo considera infatti necessario, mentre solo il 4% lo ritiene non indispensabile.

A seguire per il rilancio dell'occupazione è stata auspicata l'introduzione del contratto a tutele progressive, sia nell'opzione per tutte le nuove assunzioni, sia utilizzato per l'inserimento dei giovani; circa il 40% del campione la ritiene una misura necessaria, mentre circa il 40% ha un giudizio neutro al riguardo.

Emerge invece una prevalenza di giudizi negativi nei confronti di provvedimenti che prevedano una estensione delle tutele legate all'istituto dei sussidi di disoccupazione.

Questi provvedimenti, infatti, senza un adeguato monitoraggio possono addirittura avere l'effetto di disincentivare i disoccupati nella ricerca di un nuovo posto di lavoro.

Quanto ritiene necessari i seguenti interventi oggi in Italia per favorire l'occupazione e migliorare il mercato del lavoro? (scala da 1 a 10, dove 10=assolutamente necessario e 1=assolutamente superfluo)



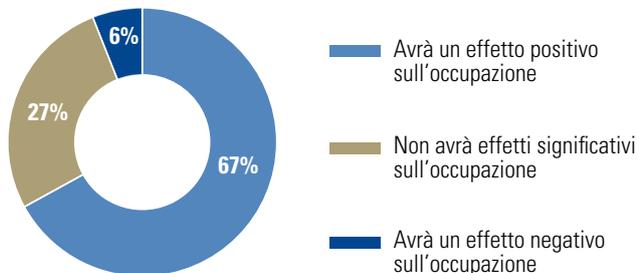
Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Il campione intervistato dimostra di riporre grandi aspettative sugli effetti complessivi del Jobs Act: il 67% ritiene che avrà un effetto positivo sull'occupazione, mentre solo il 6% pensa che possa avere impatti negativi sul mercato del lavoro.



Il campione intervistato ripone grandi aspettative riguardo agli effetti complessivi del Jobs Act

Ritiene che il Jobs Act in generale...



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Gli impatti positivi si sostanziano in una maggiore flessibilità del mercato del lavoro (opzione selezionata dall'87% degli intervistati), che renderà più fluido l'ingresso nel mondo del lavoro, semplificando l'inserimento dei giovani (84%), senza avere effetti negativi in termini di aumento dei licenziamenti (74%).

Ritiene che il Jobs Act in generale...



Fonte: elaborazione Ipsos sui dati del campione

Il Jobs Act, secondo la percezione del campione intervistato, potrebbe quindi trasmettere nuova fiducia al mercato, un elemento fondamentale per invertire la spirale negativa che sta investendo il mondo del lavoro oggi in Italia.



Per ulteriori informazioni sui temi trattati nello studio:

KPMG

Studio Associato - Consulenza legale e tributaria

Richard Murphy
Managing Partner, Tax & Legal
rmurphy1@kpmg.it

Francesco Salerno
Partner, Responsabile Legal
fsalerno@kpmg.it

Sabrina Pugliese
Partner, Responsabile Legal Restructuring & M&A
sabrinpugliese@kpmg.it

Alberto Cirillo
Partner, Ufficio di Torino
albertocirillo@kpmg.it

Andrea Fasan
Partner, Ufficio di Padova
afasan@kpmg.it

Luca Parenti
Partner, Ufficio di Firenze
lparenti@kpmg.it

Fabio Egidi
Partner, Ufficio di Roma
fegidi@kpmg.it

Advisory

Federico Bonanni
Partner, Responsabile Restructuring
fbonanni@kpmg.it

Dario Arban
Partner, Restructuring
darban@kpmg.it

Studio Legale Ichino – Brugnatelli e Associati

Guglielmo Burragato
Partner
guglielmo.burragato@ichinobrugnatelli.it

Carlo Fossati
Partner
carlo.fossati@ichinobrugnatelli.it

Per approfondimenti: kpmg.com/it



Le informazioni contenute in questo documento sono tratte da una survey realizzata interpellando un campione di responsabili delle risorse umane di aziende operanti in Italia. Tutte le informazioni qui fornite sono di carattere generale e non intendono prendere in considerazione fatti riguardanti persone o entità particolari. Nonostante tutti i nostri sforzi, non siamo in grado di garantire che le informazioni qui fornite siano precise ed accurate al momento in cui vengono ricevute o che continueranno ad esserlo anche in futuro. Studio Associato - Consulenza legale e tributaria non attesta né garantisce in nessun modo l'accuratezza, la completezza e la correttezza delle informazioni ivi contenute. Questo documento non rappresenta un'offerta di vendita né una sollecitazione all'acquisto di alcun servizio, né vuole fornire alcun suggerimento o raccomandazione operativa o in termini di investimento. Studio Associato - Consulenza legale e tributaria non si assume alcuna responsabilità per la perdita o i danni che potrebbero derivare dall'uso improprio di questo volume o delle informazioni ivi contenute.

© 2015 Studio Associato - Consulenza legale e tributaria è un'associazione professionale di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), entità di diritto svizzero. Tutti i diritti riservati.

Denominazione e logo KPMG e "cutting through complexity" sono marchi e segni distintivi di KPMG International.

Stampato in Italia: gennaio 2015

Grafica: New! srl - www.newadv.com