



Un incentivo può spingere le imprese a stabilizzare i contratti dei lavoratori temporanei?

Problema

Una delle questioni di rilievo affrontata nell'ambito delle politiche del lavoro è quella del precariato. È indubbio che il maggiore problema a cui si cerca soluzione con le politiche attive sia quello della disoccupazione tout court, e più in particolare della difficoltà a trovare un lavoro. A questo, tuttavia, si affianca la difficoltà nel mantenerlo.

Il problema del lavoro precario si è manifestato in Italia soprattutto a partire dalla fine degli anni 90, a seguito dei cambiamenti legislativi che hanno favorito l'adozione di contratti di lavoro alternativi a quello subordinato e, in particolare, a quello a tempo indeterminato. La flessibilità dà una serie di vantaggi alle imprese, tra cui la possibilità di provare i lavoratori prima di assumerli, e uno sprone a una maggiore produttività. Nella pratica, la legislazione è andata soprattutto incontro alla necessità delle imprese di fare fronte ad assetti produttivi variabili, poco gestibili con una struttura della manodopera eccessivamente rigida.

Se per le imprese i vantaggi della flessibilità sono ovvi, per i lavoratori la situazione appare più sfavorevole. Tra gli svantaggi più evidenti c'è il rischio della precarietà, cioè l'impossibilità di raggiungere, se non un lavoro stabile, almeno una regolarità lavorativa indipendentemente dal numero di lavori svolti. Il lavoratore precario alterna episodi di lavoro a termine a intervalli di disoccupazione; se al lavoro temporaneo prolungato sono generalmente collegate peggiori condizioni di vita, per il lavoratore precario sono più direttamente le condizioni economiche ad essere compromesse, soprattutto in

manca di adeguate misure di sostegno previdenziale.

Le possibili strade per affrontare la questione del precariato sono diverse. Per esempio, si potrebbe leggere il problema come risultato della scarsa propensione delle imprese all'utilizzo di contratti di lavoro stabili. In questa ottica le azioni dovrebbero mirare a modificare il comportamento dei datori: o limitando la possibilità di ricorrere a quei contratti, oppure incentivando il ricorso a quelli più stabili.

Soluzione

A partire dalla seconda metà del 2000 c'è stata in Italia una forte diffusione delle politiche di incentivazione. Un incentivo dovrebbe indurre un'impresa ad utilizzare contratti più stabili, coprendo in parte i costi aggiuntivi che ne deriverebbero. Il Decreto Interministeriale del 5 ottobre 2012 attiva un programma di incentivazione in tutta Italia, con contributi di 12.000 euro per ogni contratto stabilizzato.

Gli incentivi si configurano spesso come contributo una tantum ai datori di lavoro che assumono stabilmente un lavoratore. Gli interventi realizzati in Italia su questo schema sono caratterizzati da una serie di differenze che possono modificarne in modo radicale il funzionamento.

Un primo aspetto riguarda la selezione delle domande delle imprese: in generale si finanziano le richieste in ordine temporale di presentazione, fino a esaurimento delle risorse. In alcuni casi gli incentivi sono dati prioritariamente (o unicamente) per l'assunzione di particolari categorie. Un secondo



aspetto riguarda l'ammontare dell'incentivo, di entità molto variabile, da 1.500 euro fino a 30.000 euro. Può essere pagato in soluzione unica o in più tranche, vincolate al perdurare nel tempo del rapporto di lavoro.

Il Decreto Interministeriale del 5 ottobre 2012, che fa seguito alla legge 201/2011, stanziava un fondo di circa 232 milioni per l'erogazione di contributi una tantum alle imprese che:

- stabilizzano il contratto di un lavoratore temporaneo;
- assumono un lavoratore con contratto a termine di almeno 12 mesi, ma incrementando il proprio numero di dipendenti.

Gli incentivi sono di 12.000 euro per le trasformazioni e di 3.000-6.000 euro (a seconda della durata) per le assunzioni temporanee. Il pagamento avviene dopo almeno 6 mesi, per verificare il perdurare del rapporto. Ogni impresa può ricevere al massimo 10 incentivi.

Quanto all'ammissibilità delle richieste, sono finanziati tutti gli incentivi riguardanti le assunzioni di donne, mentre per gli uomini sono ammessi solo i contratti che coinvolgono gli under 30.

Risultati

Gli incentivi hanno comportato un aumento della propensione delle imprese a stabilizzare i contratti. Ma il costo reale per produrre una stabilizzazione è quasi doppio rispetto al singolo incentivo pagato.

Il processo di selezione delle richieste delle imprese è basato sulla celerità: le prime che vengono inviate (dopo avere effettuato l'assunzione/trasformazione) sono le prime ad essere accolte. I fondi stanziati vengono esauriti in 15 giorni, con 44.054 domande ricevute e 24.581 accettate. Il 90% degli incentivi pagati riguarda le trasformazioni, soprattutto di contratti a tempo determinato.

Per indagare l'efficacia degli incentivi, uno studio condotto sul Veneto analizza la propensione delle imprese a stabilizzare i contratti a tempo determinato: quando vengono a conoscenza della degli incentivi, le imprese quasi raddoppiano la loro propensione a stabilizzare i lavoratori temporanei (il tasso di conversioni è in media dell'1.8% ogni 15 giorni, e viene innalzato al 3.2% circa). Si tratta di un vero effetto positivo, che non è andato a danno di altre categorie di lavoratori.

Gli incentivi non sembrano quindi essere stati solo un premio per chi già voleva stabilizzare un proprio lavoratore. Non del tutto, almeno. Infatti, i ricercatori stimano che per causare una trasformazione la politica ha dovuto finanziarne almeno due. In pratica, il costo di una trasformazione è raddoppiato rispetto ai 12.000 euro pagati. Non è invece possibile stabilire quale sarebbe stato l'effetto di un incentivo di entità differente, se non confrontando i risultati con quelli ottenuti per altre politiche simili.

Lo studio cerca infine di evidenziare se e come l'effetto della politica sia diverso per beneficiari diversi. Il principale risultato riguarda le imprese: l'effetto stimato è minore per le imprese che hanno in essere un maggiore numero di contratti temporanei. La propensione più che raddoppia per le imprese con non più di 10 contratti, e aumenta invece di meno del 25% per chi ne ha più di 25.

Metodo

La valutazione si basa su un approccio difference in differences: si confrontano i tassi di trasformazione dei contratti a termine in diversi periodi (in cui gli incentivi sono o non sono disponibili) e per diverse categorie di lavoratori (eleggibili o meno per l'incentivo).

BIBLIOGRAFIA: CIANI E., DE BLASIO G. (2015), GETTING STABLE: AN EVALUATION OF THE INCENTIVES FOR PERMANENTS CONTRACTS IN ITALY, IZA JOURNAL OF EUROPEAN LABOR STUDIES, VOL. 4, N.6.

AUTORE DELLA SCHEDA: LUCA MO COSTABELLA (ASVAPP)

