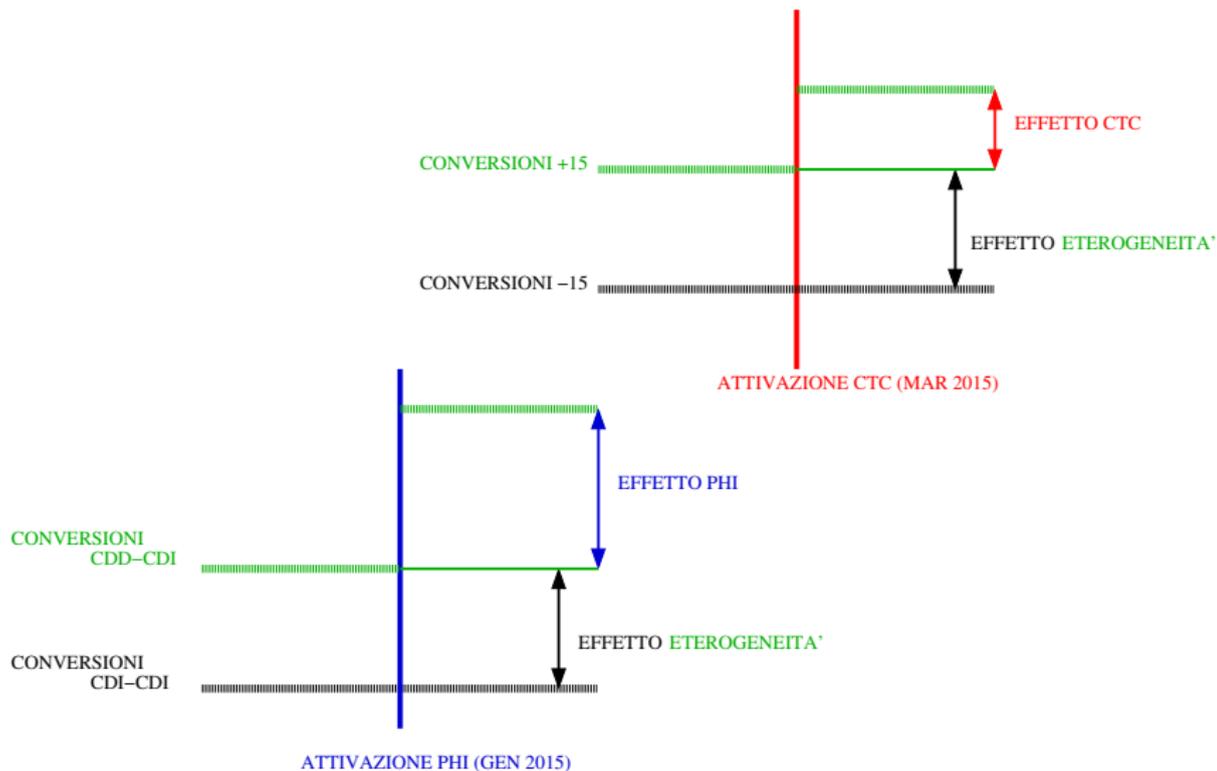


“Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labor market”

- Il lavoro si concentra su due recenti provvedimenti di modifica del mercato del lavoro in Italia: generosa riduzione dei contributi nuove assunzioni a TI (PHI) e il contratto a tutele crescenti (CTC)
- La domanda di ricerca è di verificare se e in quale misura PHI and CTC hanno
 - ▶ ridotto il dualismo del mercato del lavoro italiano spostando contratti verso il nuovo CTC;
 - ▶ stimolato la creazione di nuovi posti di lavoro.
- Risultati:
 - ▶ entrambe le misure hanno contribuito in maniera statisticamente significativa al raddoppio dei tassi mensili di conversione di CTD in CTI;
 - ▶ 40% delle nuove posizioni con CDI sono attribuibili al PHI e 5% al CTC;
 - ▶ PHI sembra aver spinto anche i CTD.



- **Identificazione:**

- ▶ corretta identificazione degli effetti delle 2 politiche assume che il gruppo di controllo (transizioni da CDI a CDI in due imprese diverse con meno di 15 addetti) non sia influenzato dalle stesse;
- ▶ possibili effetti di contaminazione del risultato dal Decreto-legge 20 Marzo 2014 n. 34 (Decreto Poletti)? Nel dibattito sembrava quasi una prima parte del Jobs Act.

- **Validità esterna e robustezza statistica:**

- ▶ quanto possiamo considerare generalizzabili i risultati del Veneto?
- ▶ Perché le stime sono ottenute su dei campioni estratti dalla base dati e non sull'intera popolazione disponibile?
- ▶ Clustering degli standard error: a livello individuale e magari per cluster un poco più larghi per valutare la robustezza.

Fine della segmentazione del mercato del lavoro?

- Valutare la riduzione della segmentazione del mercato del lavoro mi sembra prematuro: molto dipenderà dalla fine che faranno nei prossimi mesi i CTC appena siglati. Inoltre,
- che effetto avrà il decreto Poletti nel processo di riduzione della segmentazione del mercato del lavoro in Italia? ▶ Zero modularizzazione
- Due “brutti” numeri dalla Francia dove in più una certa modularizzazione dei contributi tra TD e TI esiste:
 - ▶ probabilità per un lavoratore (tra 30 e 50 anni) di passare da CTD a CTI è circa il 5.2% (Fontaine et Malherbet, 2016)
 - ▶ il saldo tra contributi versati ed erogazioni distribuite ha un saldo di +12.5m di € per i CDI e di -5.5m di € per i CDD (Francia, 2011).
- Quale ruolo in questi processi delle “finte” partite IVA?

“Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences”

- Tra il 2008 e il 2014 sono stati approvati in un campione di 110 paesi (copertura estesa anche se eterogeneo) circa 642 provvedimenti legislativi riguardanti il mercato del lavoro.
- Gli autori hanno raccolto e classificato questi interventi (motivazione, direzione e area d'intervento) e ne hanno studiato le determinanti e l'effetto sul tasso di disoccupazione di breve periodo.
- In sintesi i risultati ottenuti:
 - ▶ tra le determinanti degli interventi i fattori più rilevanti riguardano: alti e crescenti tassi di disoccupazione, la contemporanea approvazione di piani di consolidamento fiscale e la presenza di un sistema di cambi fissi;
 - ▶ tali riforme non sembrano aver avuto un impatto sul tasso di disoccupazione nel breve periodo;
 - ▶ limitando l'attenzione alle fasi di contrazione dell'economia sembra invece manifestarsi un effetto negativo.

Alcuni punti sull'econometria

- Campione utilizzato: dei 642 provvedimenti, circa il 70% sono in paesi avanzati.
- La scelta di non includere nelle regressioni sulle determinanti una dummy paese mi sembra porre dei problemi che si manifestano nelle stime ottenute con e senza dummy.
- Più in generale la significatività statistica dei risultati di queste regressioni mi sembra un po' debole: nella "mia" specificazione preferita è significativa solo la dummy "Tasso di cambio fisso".
- L'ultima regressione sugli effetti delle riforme sul tasso di disoccupazione di breve periodo mi sembra soffra un po' dei medesimi problemi

Due punti piu' generali

- Nell'esercizio proposto ci si focalizza sui singoli provvedimenti (es. la riforma spagnola del mercato del lavoro 2012 viene spacchetta in 18 provvedimenti):
 - ▶ si perde la logica complessiva (quando c'e') di una riforma;
 - ▶ cosa si guadagna?

- Data la forte eterogeneità nascosta una strategia di ricerca alternativa sarebbe quella di affrontare la “model and variable uncertainty” in modo meno convenzionale (cfr. Andreson et al. , 2011 EJ)
 - ▶ rigettando l'assunzione di linearità del modello sottostante;
 - ▶ e selezionando le variabili rilevanti per mezzo non parametriche in cui ci si concentra su proprietà “locali”.

CONTRATTI A CONFRONTO
■ Non dovuto ■ Dovuto

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Contratto a tutele crescenti a cui si applica, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il solo indennizzo economico: due mensilità di retribuzione per ciascun anno di servizio (da 4 a 24 mensilità)

Costo finale 1.589

Contributi Inps a carico dell'azienda **505** (31,78%)
Esonero contr. legge di Stabilità 2015 **505**

Retribuzione lorda mensile **1.589**


CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Non è necessario indicare i motivi per i quali il contratto ha un «termines», cioè una scadenza. Il contratto può essere prorogato fino a cinque volte nei successivi 36 mesi. L'aliquota contributiva è aumentata dell'1,4%

Costo finale 2.116

Contributi Inps a carico dell'azienda **527** (33,18%)

Retribuzione lorda mensile **1.589**


APPRENDISTATO

È possibile inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire al termine del contratto (la retribuzione è dunque «più bassa»). I contributi Inps a carico del datore sono pari all'11,61% della retribuzione previdenziale

Costo finale 1.449

Contributi Inps a carico dell'azienda **151** (11,61%)

Retribuzione lorda mensile **1.298**


SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Il lavoratore, assunto dall'agenzia per il lavoro, viene «sommministrato» all'azienda che paga una commissione per il servizio. Al costo più alto si abbinano vantaggi normativi, come l'assenza di tetti numerici e di durata

Costo finale 2.275

Contributi Inps a carico dell'azienda **527** (33,18%)

Retribuzione lorda mensile **1.589**

Costo dell'agenzia* **159**


STAFF LEASING

Il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro che beneficia dell'esonero contributivo della legge di stabilità. Il bonus viene comunque portato in detrazione dei costi che l'agenzia addebita all'impresa utilizzatrice

Costo finale 1.748

Contributi Inps a carico dell'azienda **505** (31,78%)
Esonero contr. legge di Stabilità 2015 **505**

Retribuzione lorda mensile **1.589**

Costo dell'agenzia* **159**


COLLABORAZIONE A PROGETTO

Fino al superamento delle collaborazioni a progetto, è ancora possibile stipulare questi contratti, senza vincoli di subordinazione, a patto che esista un progetto specifico definito dal committente-gestito con autonomia dal collaboratore

Costo finale 1.914

Contributi Inps a carico dell'azienda **325** (20,48%)

Compenso lordo mensile **1.589**