

Incentivi contributivi: impatto sull'occupazione e riflessi sulle performance delle PMI

Indagine a cura del Gruppo ODCEC Area Lavoro

Hanno partecipato al progetto:

Cristina Costantino – Presidente Gruppo ODCEC Area Lavoro

Cinzia Brunazzo – Direttore Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro

Fabiano D'Amato Comitato Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro

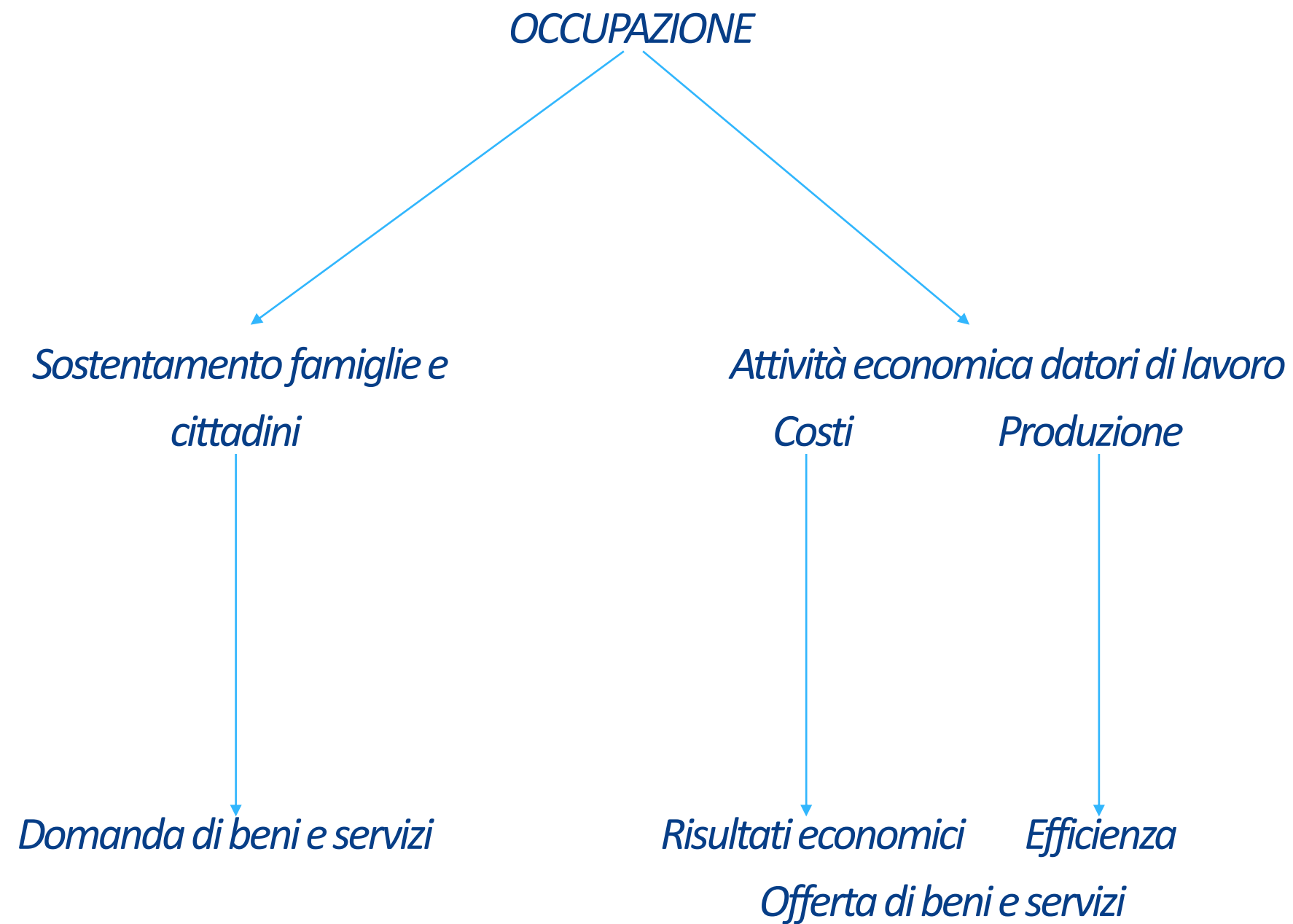
Mariacarla D'Amico Comitato Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro

Michele Farina Comitato Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro

Stefano Lapponi Comitato Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO



RILEVANZA DEL COSIDDETTO «CUNEO FISCALE»

SPECIFICA ATTENZIONE DEL LAVORO SULLA C.D. «OCCUPAZIONE STABILE»

CUNEO FISCALE: gap tra costo complessivo sostenuto dal datore di lavoro e retribuzione netta percepita dal lavoratore:

Dati 2017 Italia: 47,7%

Elaborazione: Ufficio Studi CGIA su dati Ocse.

IPOSTESI DI CATENA LOGICA DI INTERVENTO

Maggiori disponibilità economiche



Maggiori consumi e domanda



Aumento occupazione

Minori costi azienda



aumento occupazione

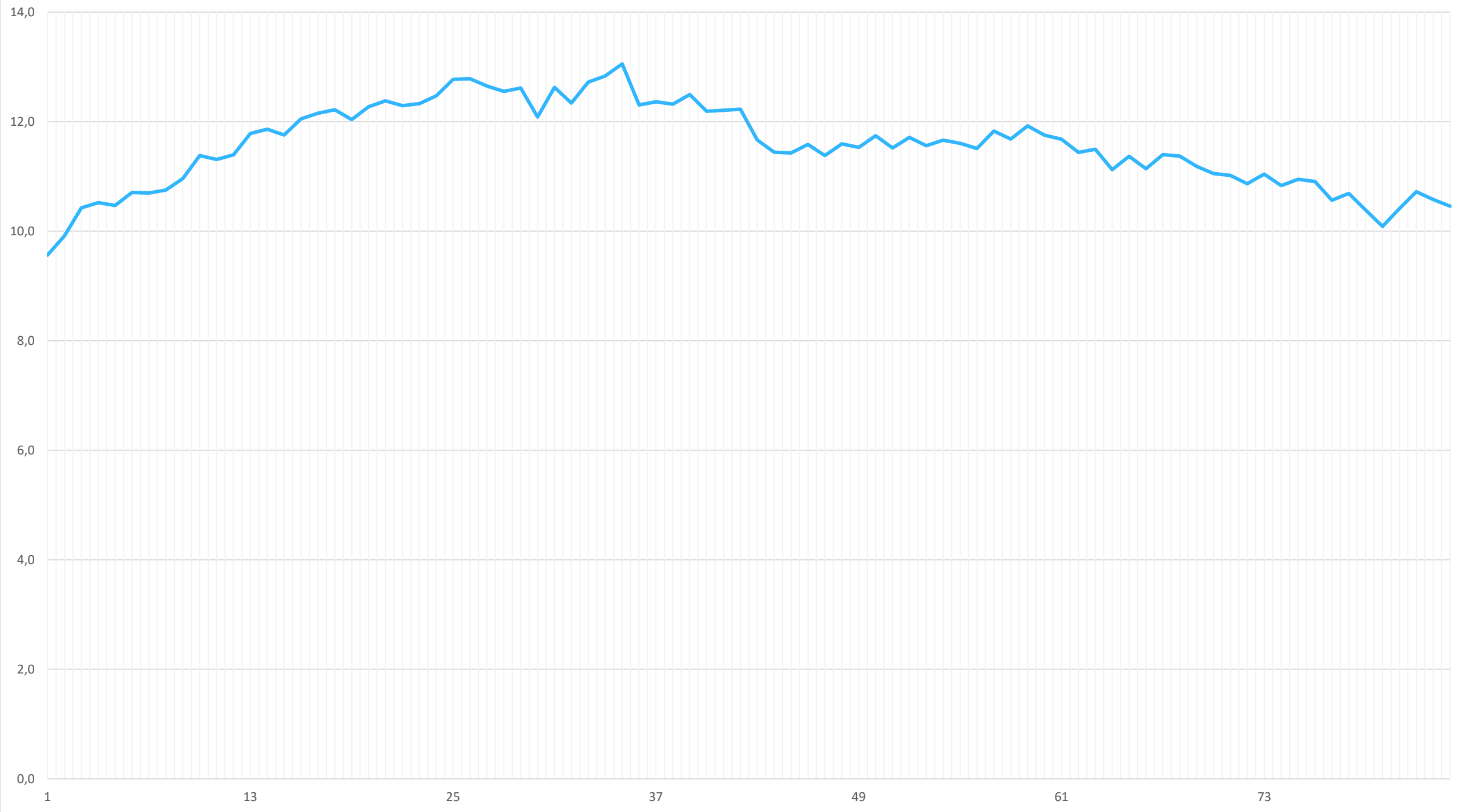


maggiori disponibilità economiche



Maggiori consumi e domanda

Tasso di disoccupazione dal 2012 al 2018 (Dati ISTAT)



La lettura di questo dato si presta ad interpretazioni differenti, anche perché i fattori che possono influire sul tasso di occupazione e disoccupazione possono essere molteplici, e legati all'andamento ciclico dell'economia, a fattori congiunturali, a "stress" nel sistema economico dovuti a fattori quali crisi internazionali ecc.

ESONERI ED INCENTIVI PRESI IN CONSIDERAZIONE

PERIODO 2014 - 2018

- *Legge 407/90: agevolazione triennale pari al 50% /100% per Artigianato e determinati ambiti regionali) della contribuzione a carico del datore di lavoro; abrogata con decorrenza 1 gennaio 2015; scadenza massima potenziali effetti 31 dicembre 2017;*
- *Legge 190/2014: esonero contributivo triennale sulla contribuzione a carico del datore di lavoro sino a una soglia massima annua di 8.060 euro; oggetto, le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015; scadenza massima potenziali effetti 31 dicembre 2018;*
- *Legge 208/2015: esonero contributivo biennale sul 40% della contribuzione a carico del datore di lavoro sino a una soglia massima annua di 3.250 euro; oggetto, assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016; scadenza massima potenziali effetti 31 dicembre 2018;*
- *Legge 205/2017: esonero contributivo triennale sul 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro sino a una soglia massima annua di 3.000 euro; oggetto, assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1 gennaio 2018, con evoluzione normativa nel tempo, finalizzata al sostegno all'occupazione dei giovani.*

FATTISPECIE CONTRATTUALI PRESE IN CONSIDERAZIONE

A tempo indeterminato,

A termine,

Intermittenti

Assunzioni in somministrazione

Assunzioni a termine stagionali

Contratti di apprendistato

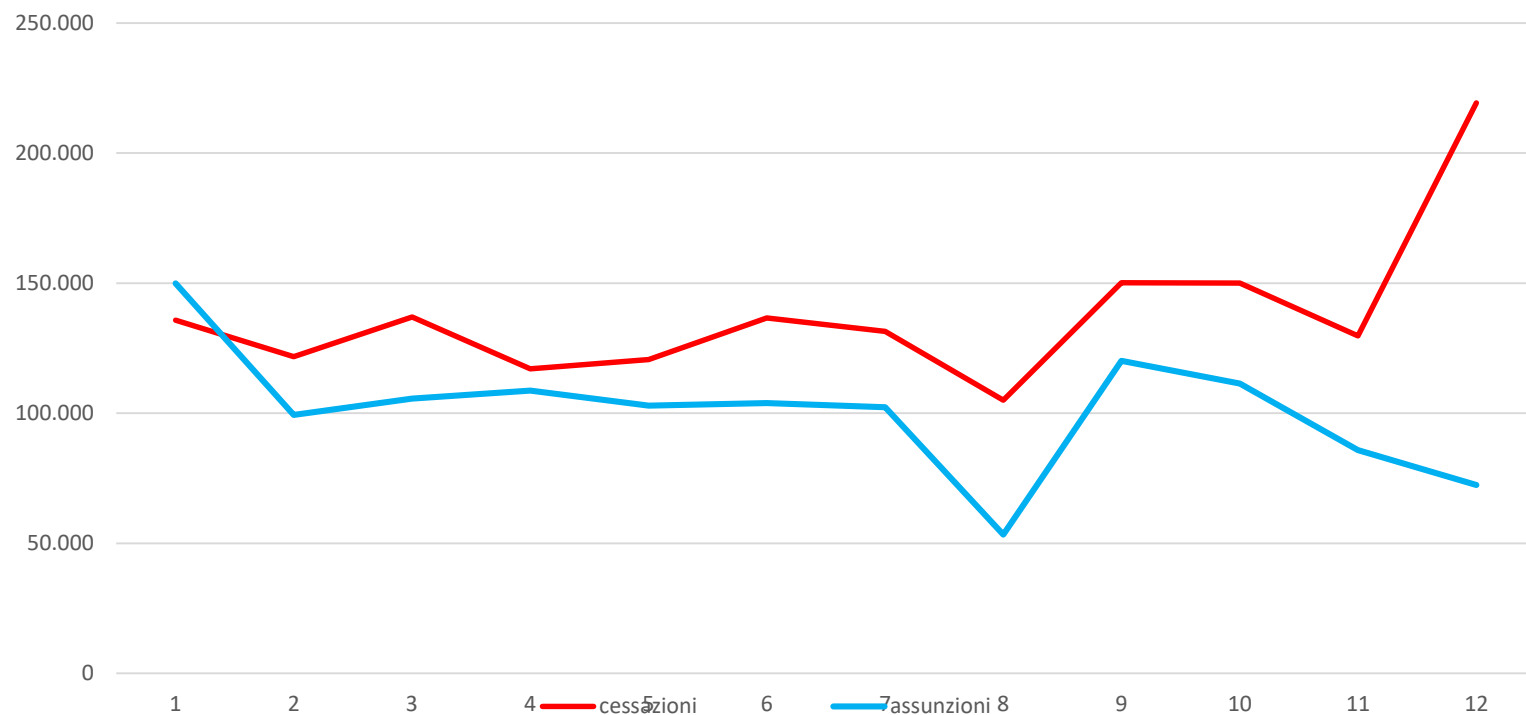
L'attenzione, come detto, è sui contratti stabili e su quelli a termine (tempo determinato)

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO E TOTALI

Si esaminano nei grafici che seguono gli andamenti dei contratti a tempo indeterminato e dei totali negli anni esaminati, 2014-2018

DATI: INPS

tempo indeterminato 2014

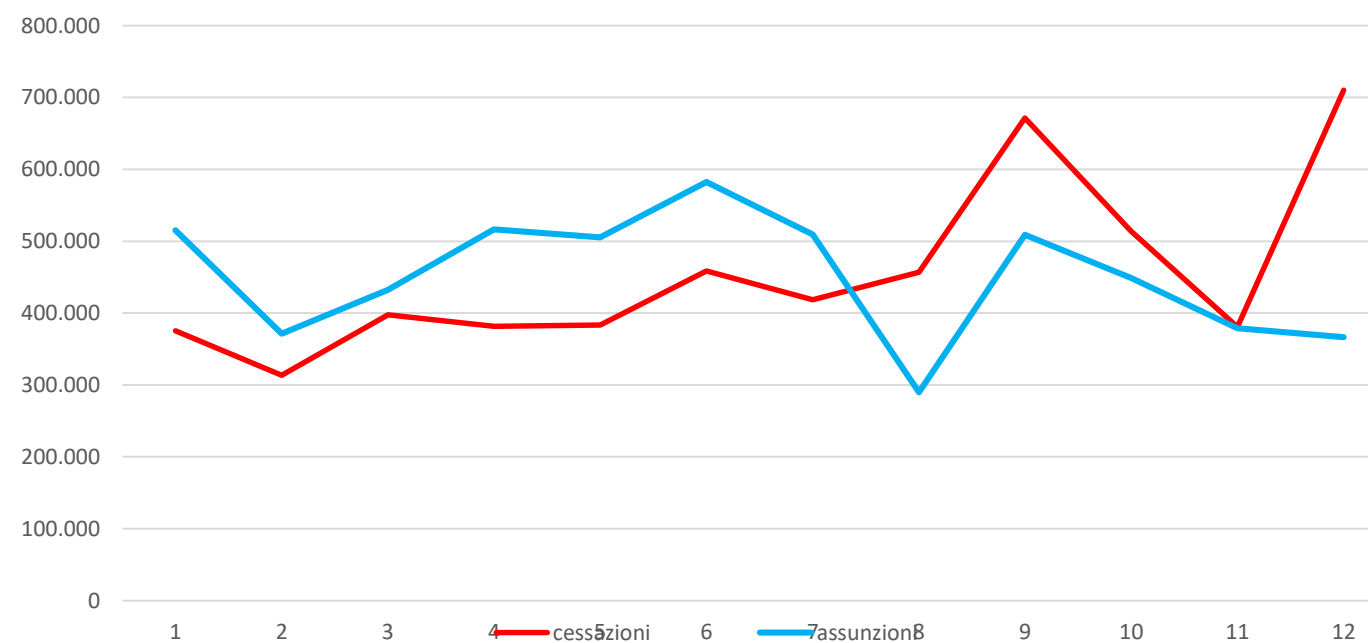


DATI FONTE: INPS

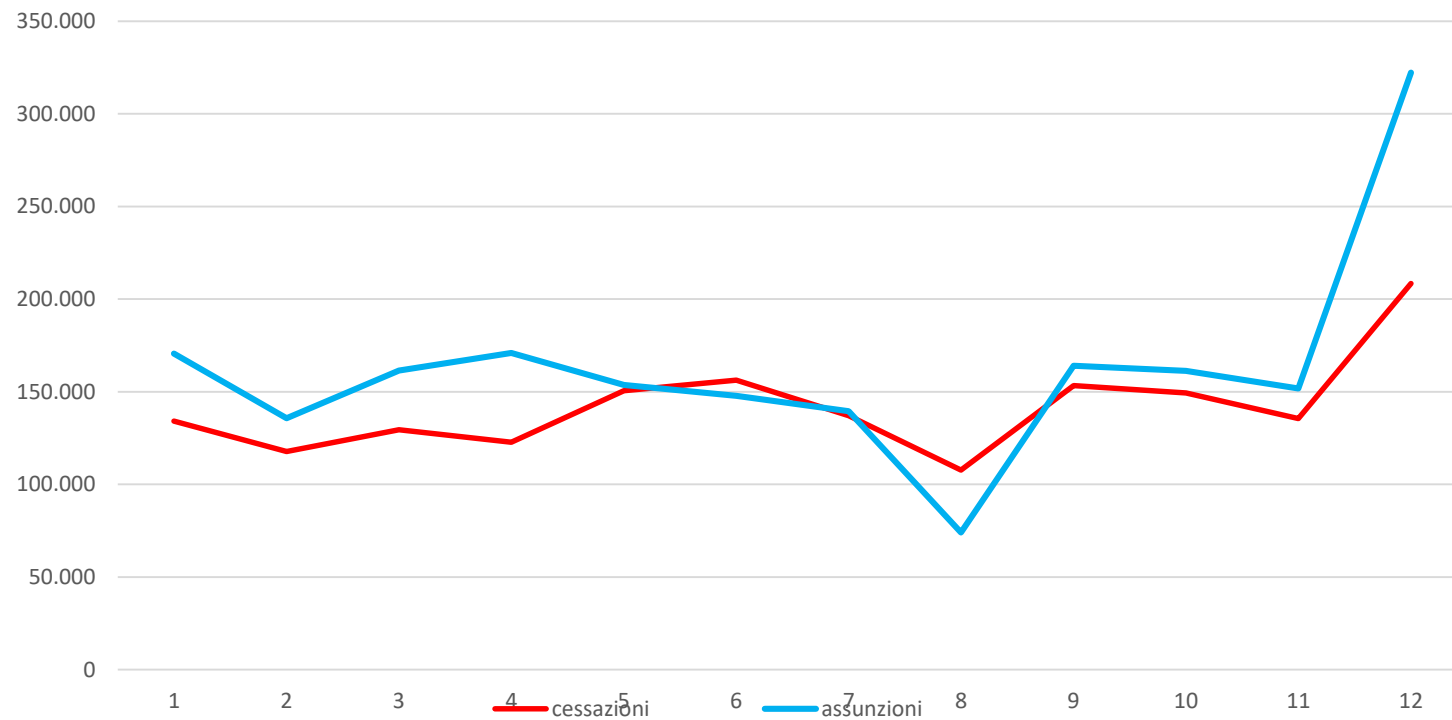
2014

Assunzioni a tempo indeterminato, sempre inferiori alle cessazioni, in special modo a fine anno. Crescita cessazioni sia a tempo indeterminato che totali a dicembre.

TOTALI 2014



tempo indeterminato 2015



DATI FONTE: INPS

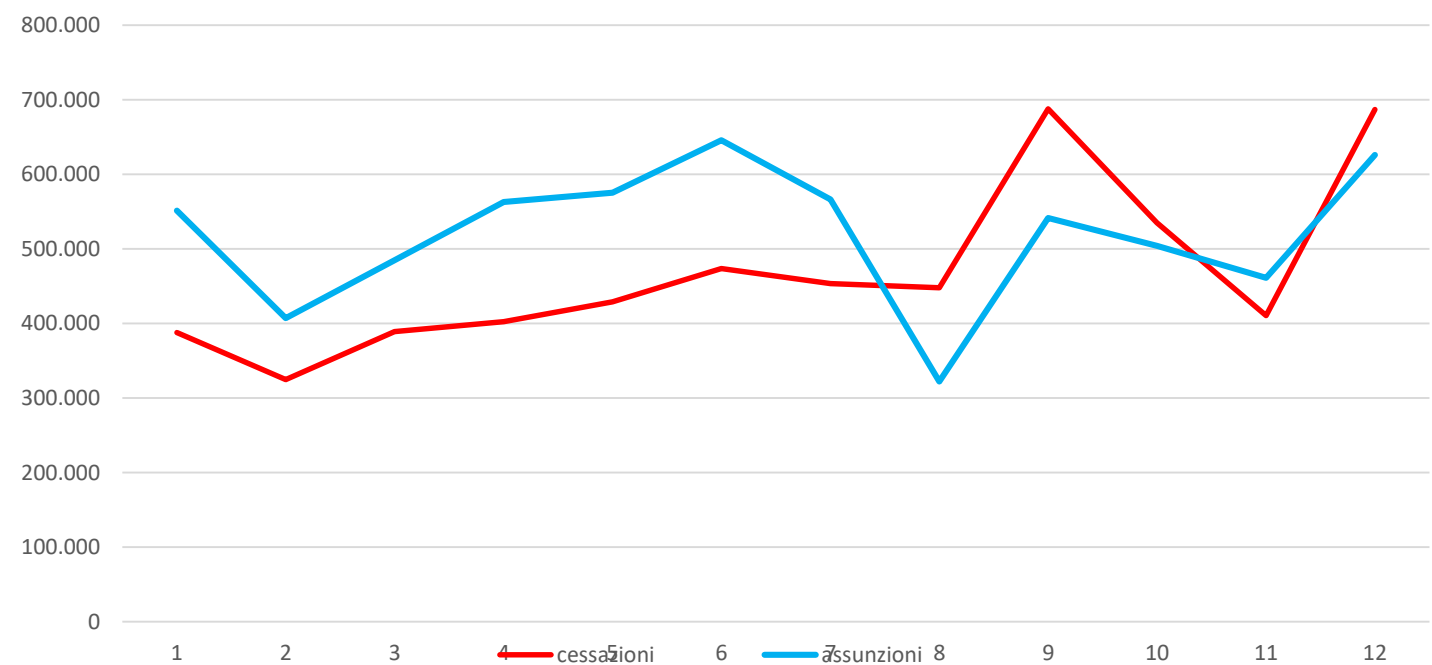
2015

Tendenza simile con numeri maggiori per i totali rispetto al 2014.

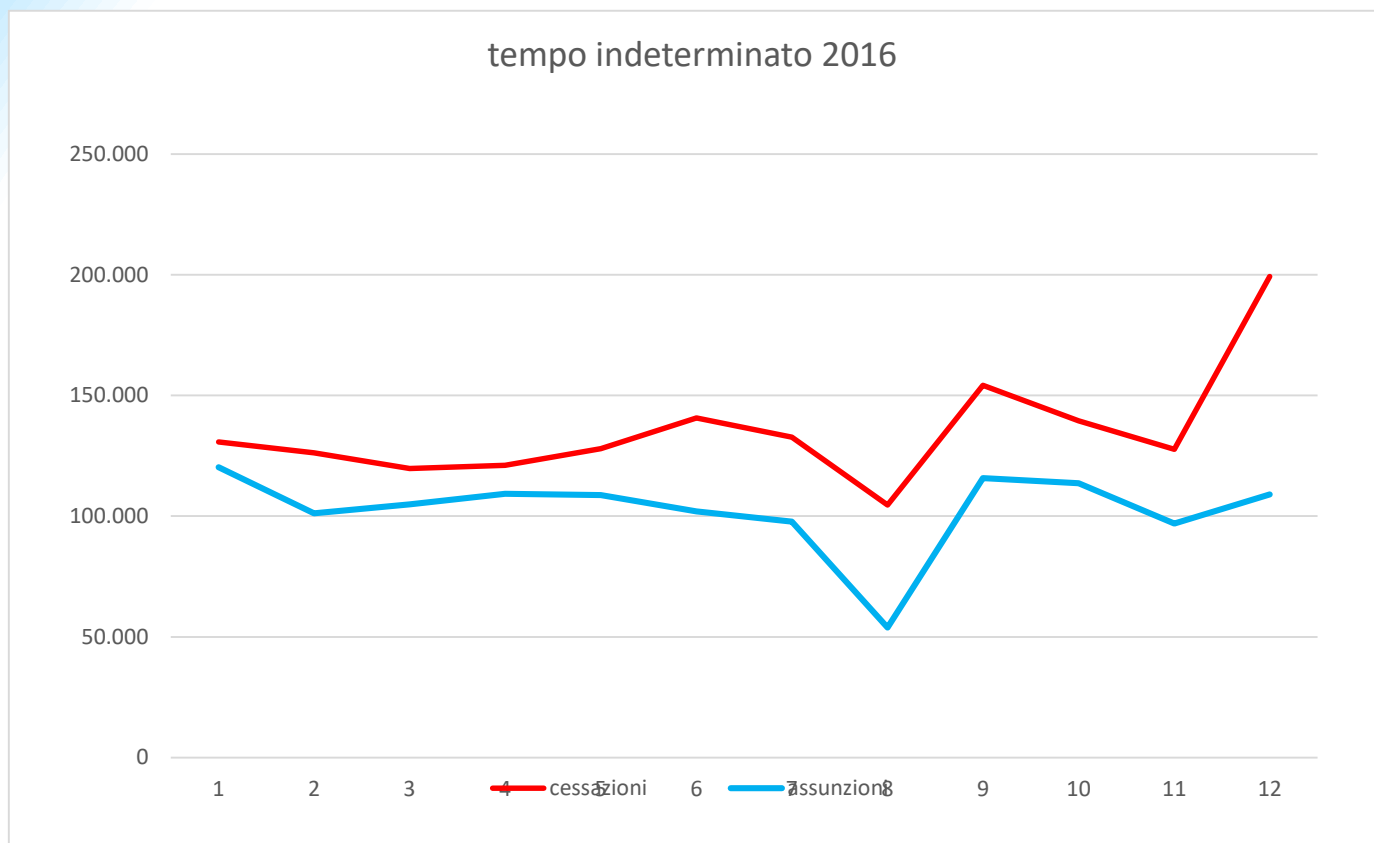
Contratti stabili con assunzioni spesso superiori alle cessazioni.

Effetto «fine offerta» a termine anno.

TOTALI 2015



tempo indeterminato 2016

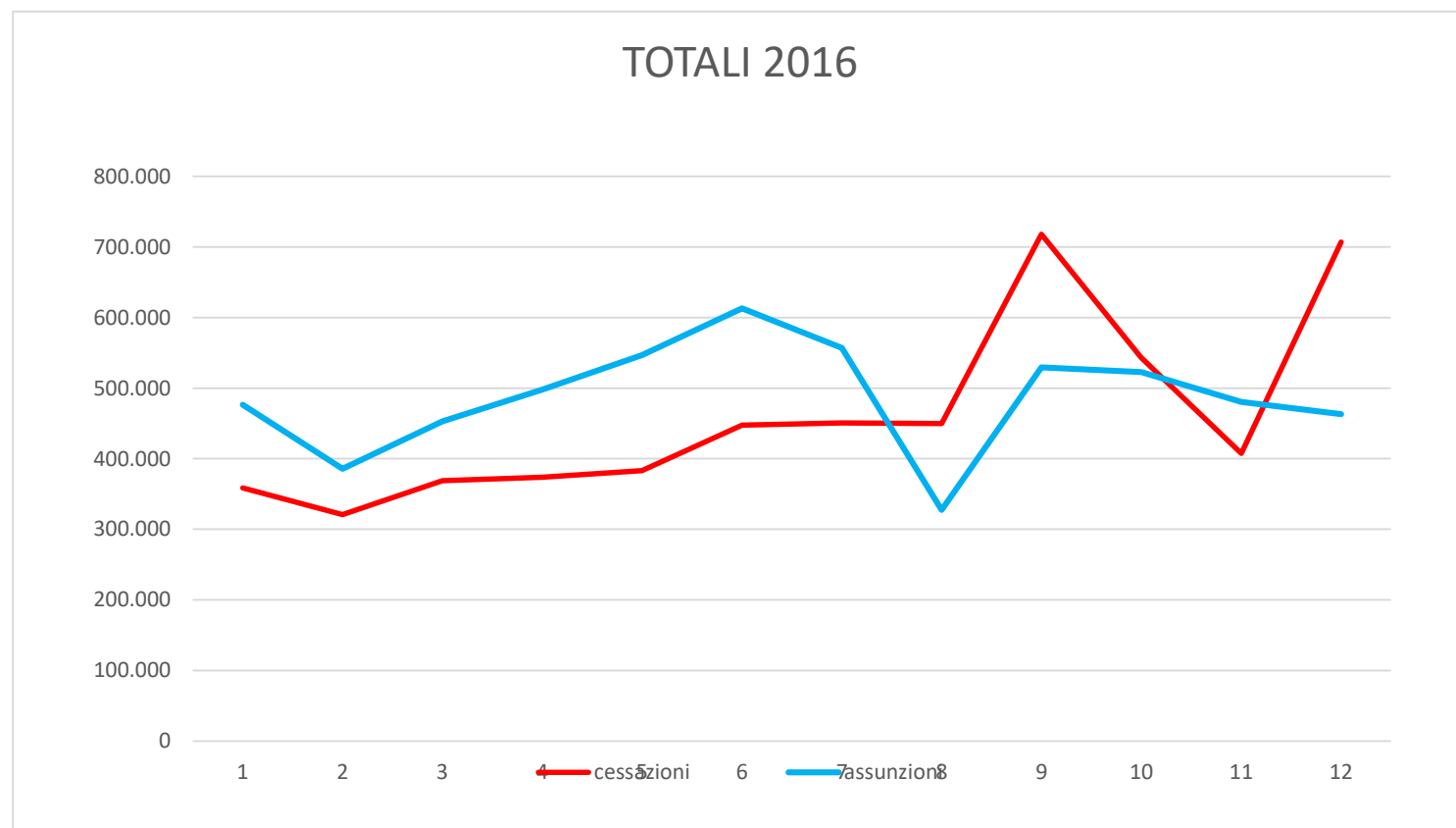


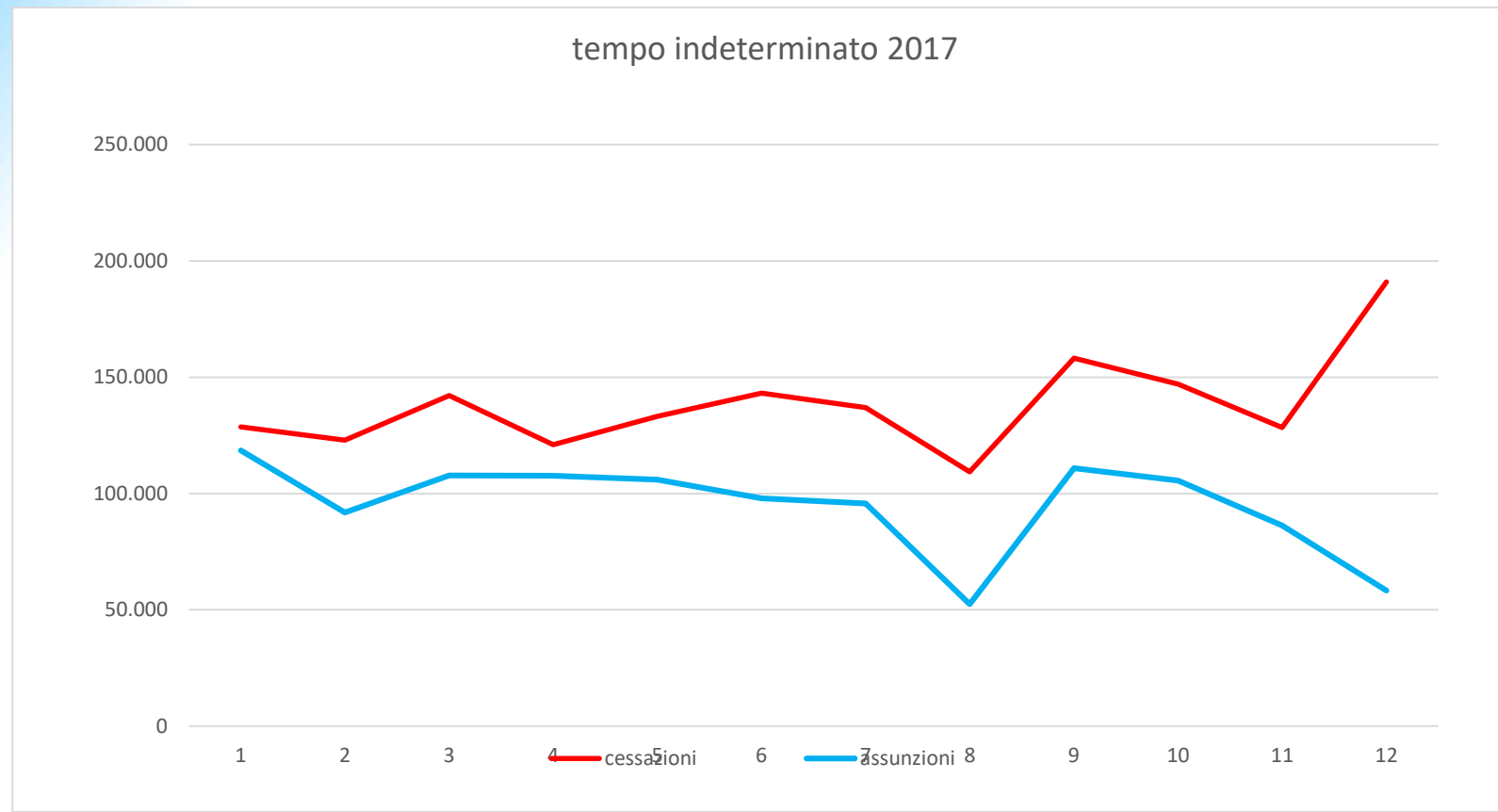
DATI FONTE: INPS

2016

Cessazioni stabili sempre superiori alle assunzioni. Le assunzioni totali hanno un saldo positivo nella prima parte: contratti meno stabili come nel 2014?

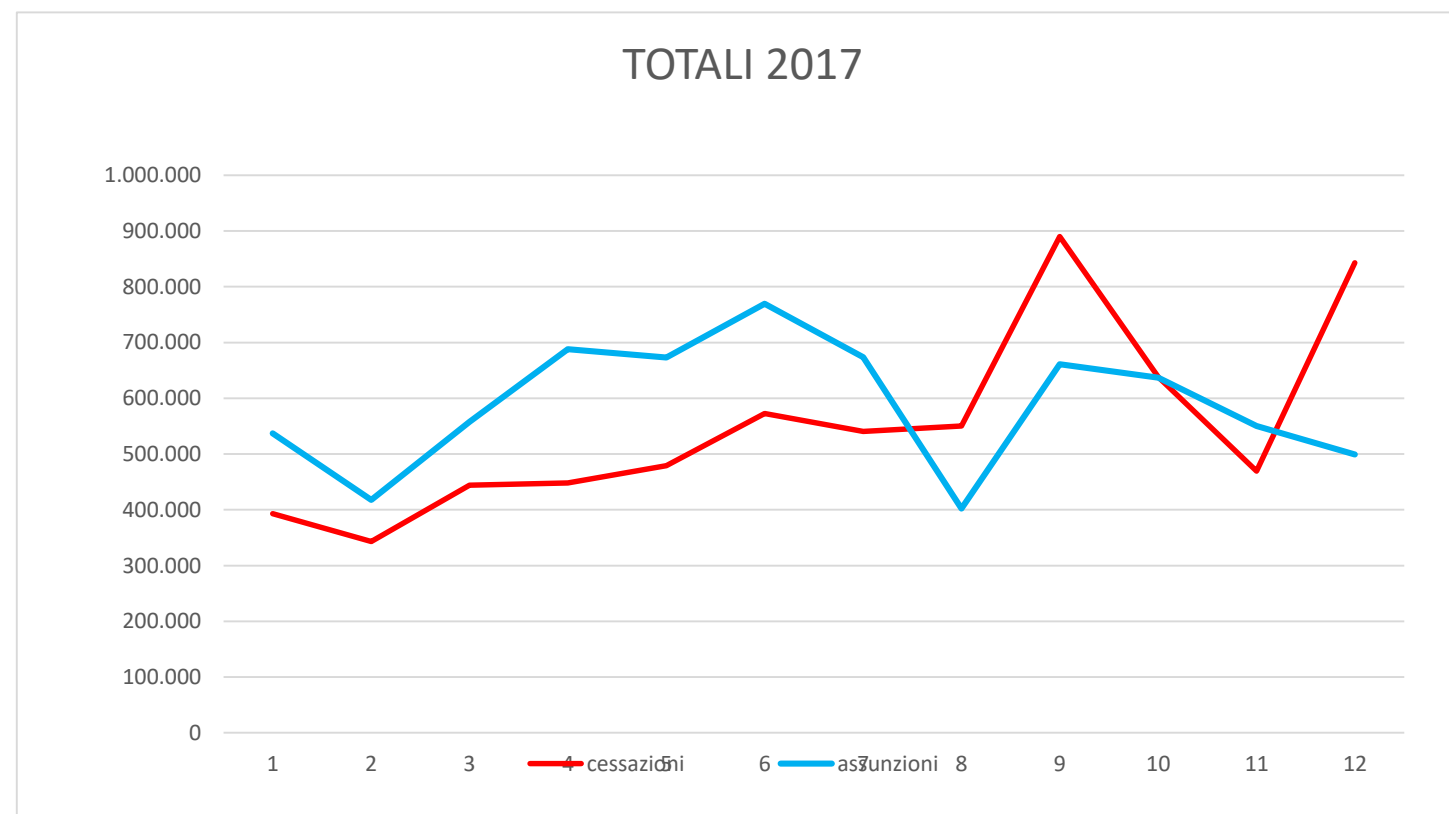
TOTALI 2016

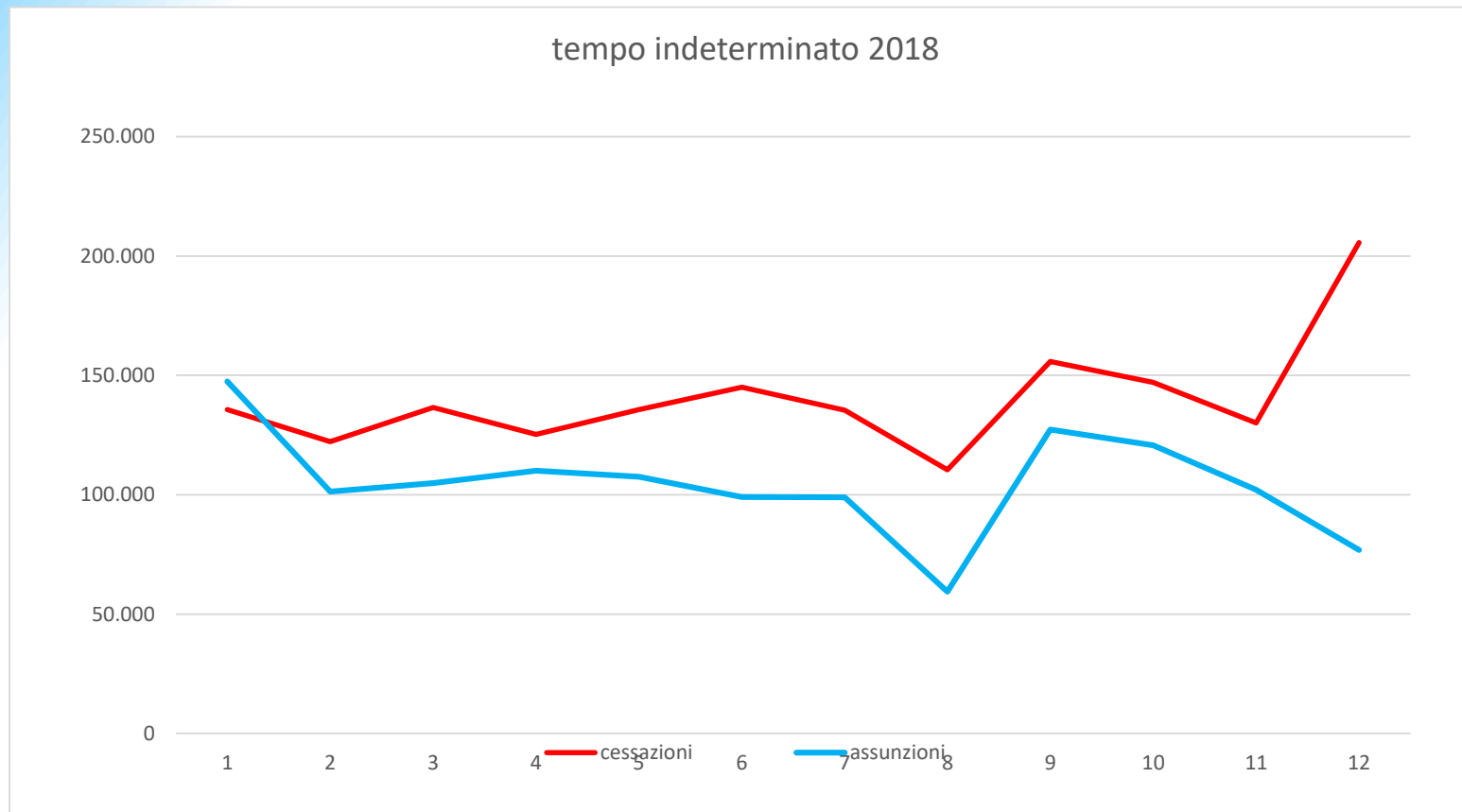




DATI FONTE: INPS

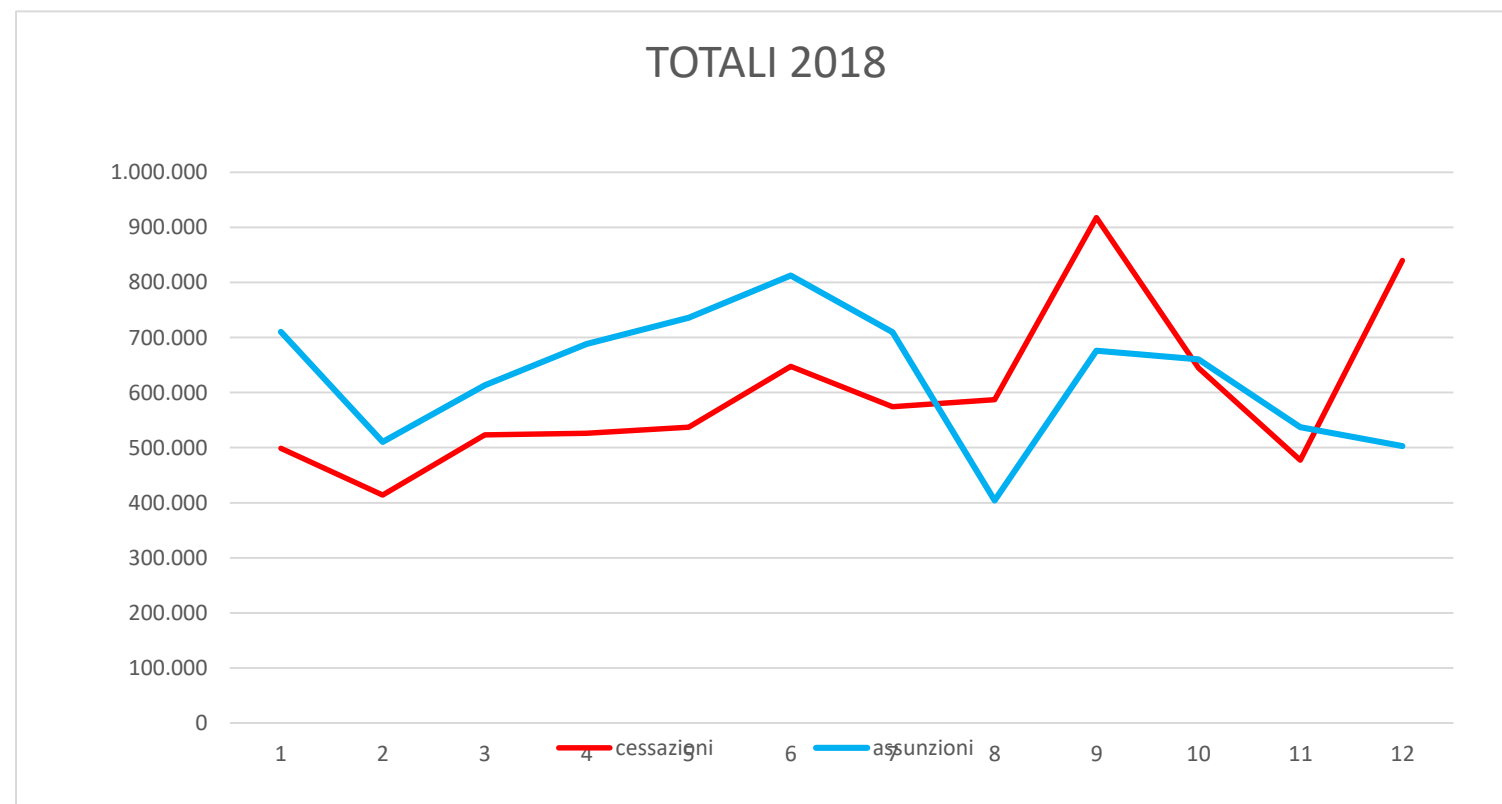
2017
 Andamenti simili al 2016,
 ma con numeri superiori per
 i totali.
 Effetto «forbice» a fine anno



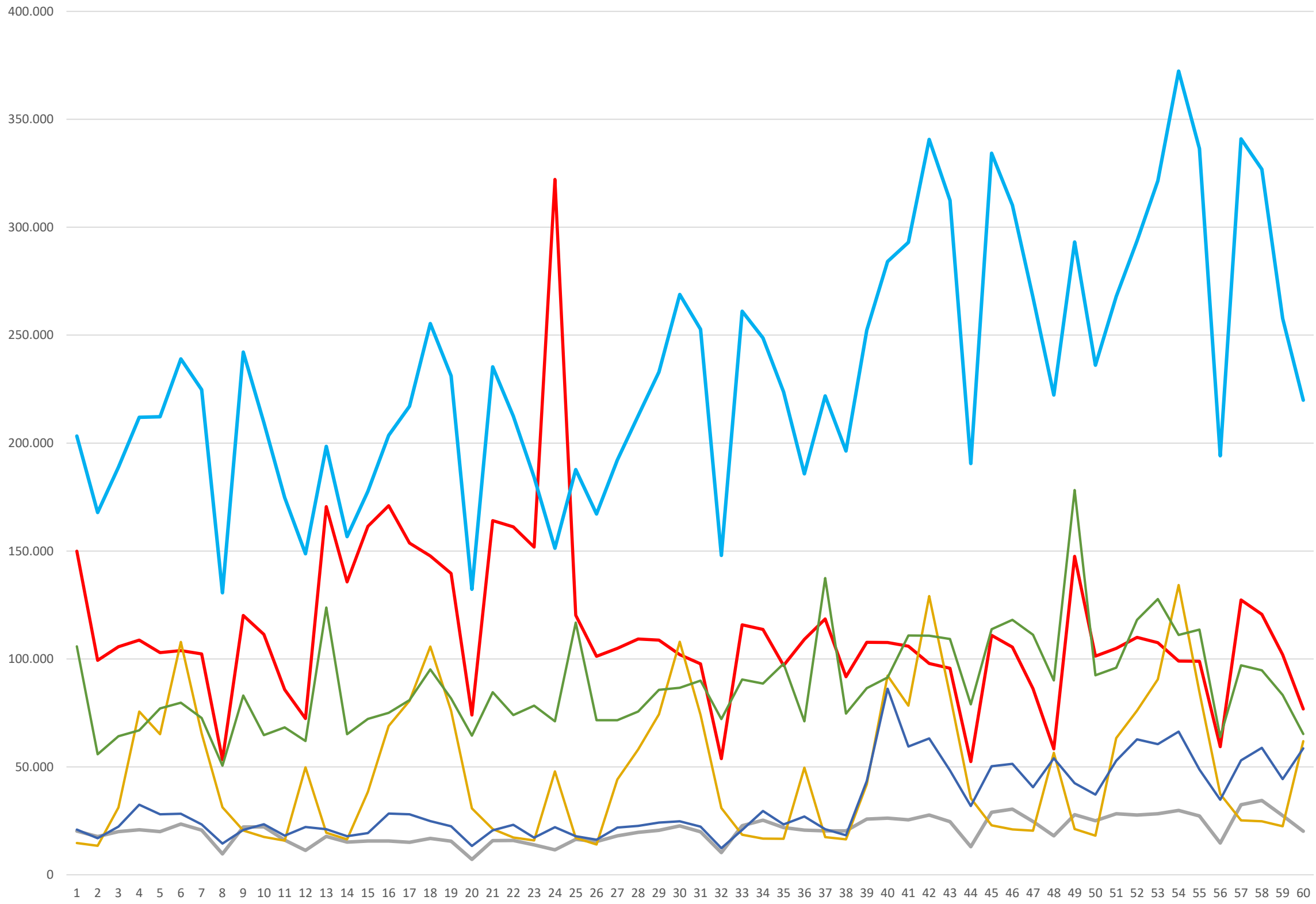


DATI FONTE: INPS

2018
 Nell'anno entrano in vigore
 le norme del Decreto
 «Dignità» e terminano gli
 effetti degli esoneri
 biennale (2016) e triennale
 (2015)
 2017-2018 no
 «stravolgimenti numerici»
 su cessazioni



andamento assunzioni 2014 – 2018 DATI FONTE: INPS



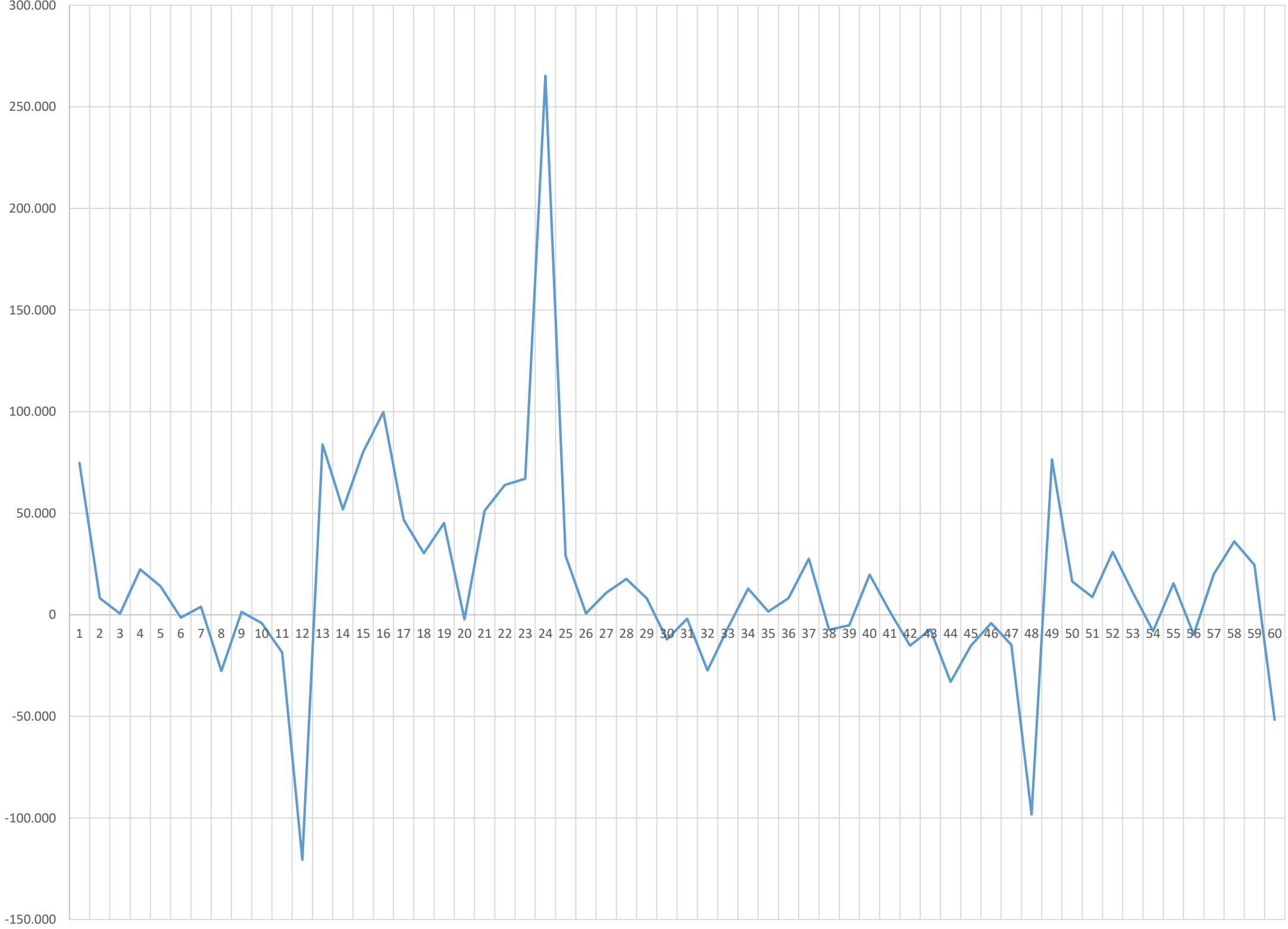
tempo indeterminato a termine apprendistato stagionali intermittenti somministrazione

VARIAZIONI DEI VARI TIPI DI CONTRATTI

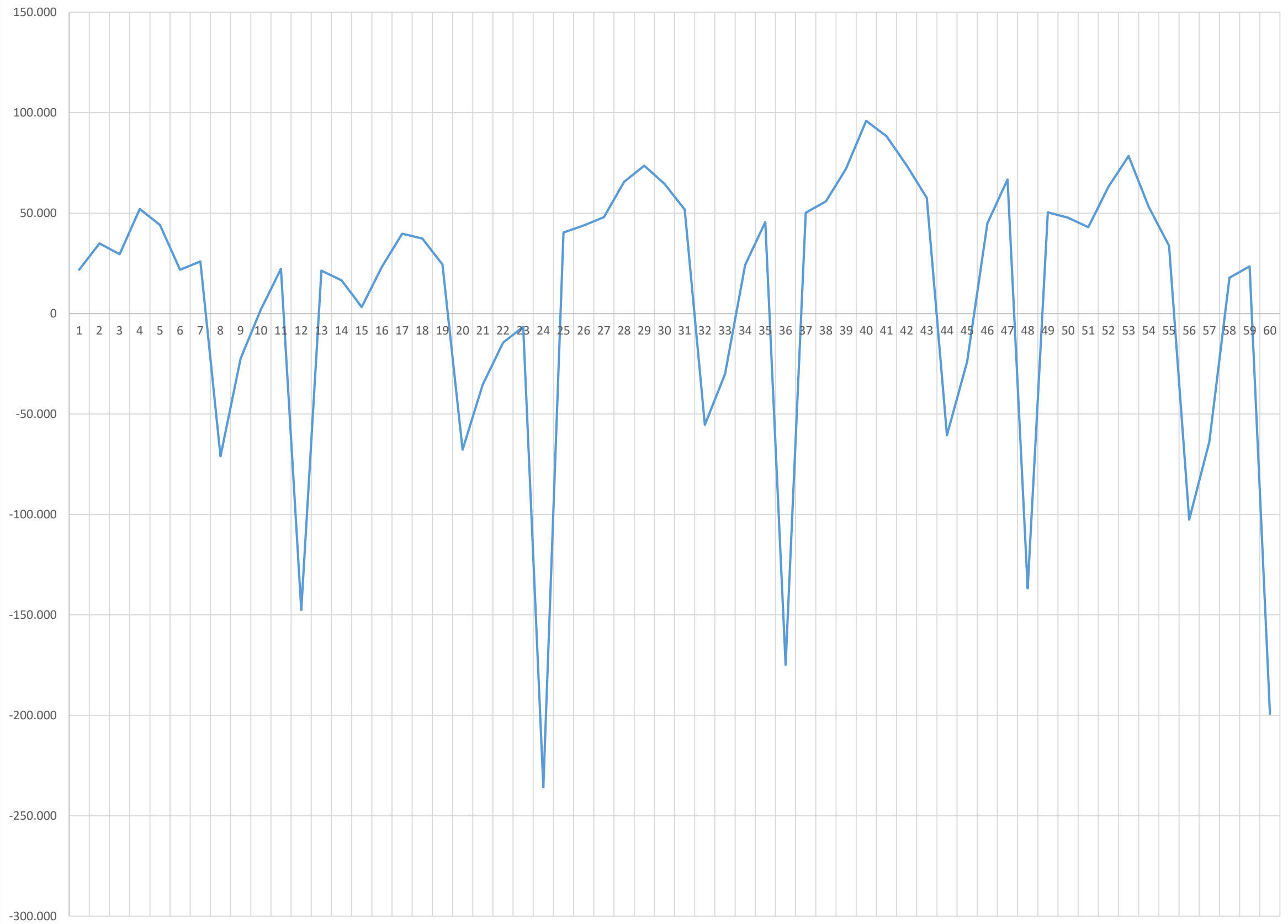
(Assunzioni, cessazioni, trasformazioni)

DATI: INPS

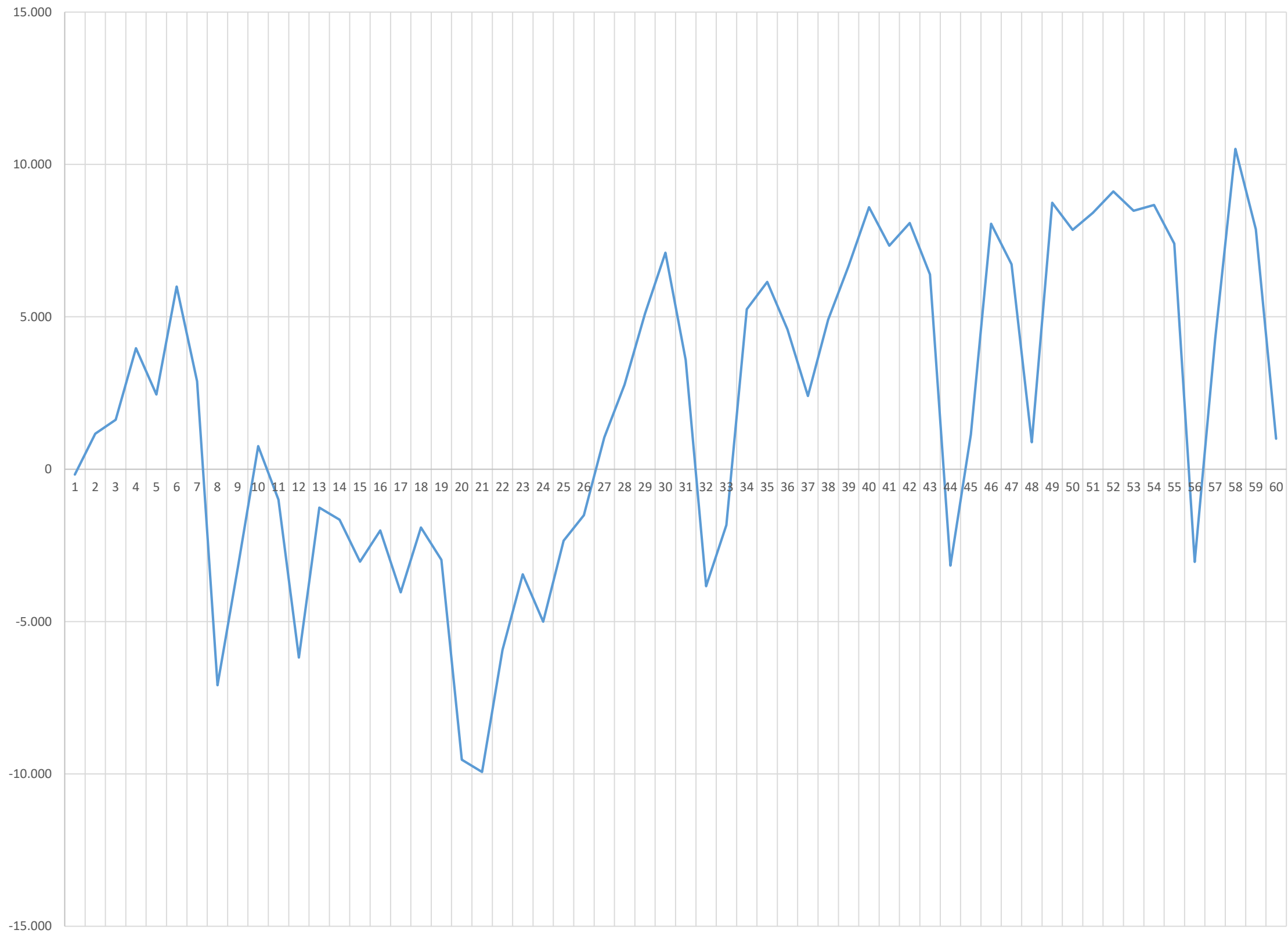
Variazioni contratti a tempo indeterminato 2014-2018



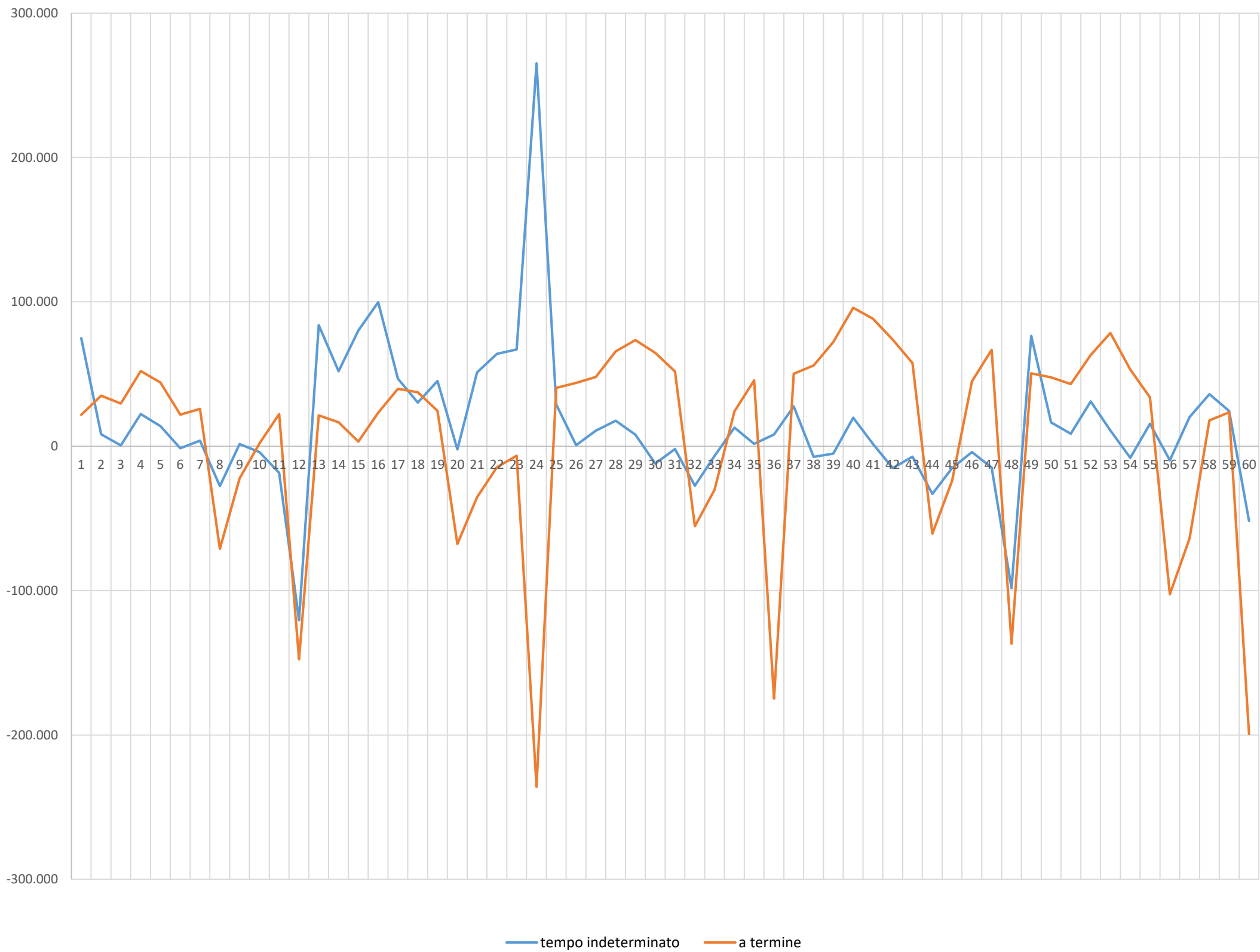
Variazioni contratti a termine 2014-2018



Variazioni apprendistato 2014-2018



Variazioni contratti a tempo indeterminato e a termine 2014-2018 DATI FONTE: INPS



Variazioni contratti a tempo indeterminato su totali 2014-2018 DATI FONTE: INPS



A dicembre 2014 c'è stata una netta variazione negativa sia dei contratti di lavoro a termine sia dei contratti a tempo indeterminato; l'effetto può essere legato ad aspettative in merito alla nuova fattispecie di esonero triennale che si andava delineando; questo andamento è ben più evidente se si considera la variazione negativa di tutte le fattispecie contrattuali qui esaminate.

E' seguita una variazione positiva dei contratti stabili rispetto a quelli a termine, variazione che sostiene, in parte, un andamento positivo del totale dei rapporti di lavoro

A dicembre 2015 si sono riscontrati due picchi: quello in positivo delle variazioni dei contratti a tempo indeterminato, e quello in negativo delle variazioni dei contratti a termine, ed in generale, nel secondo grafico, dei totali.

L'effetto dell'esonero triennale appare al massimo sotto il profilo delle assunzioni stabili, in quanto, come già ci siamo permessi di rimarcare poco sopra, "l'offerta sta per scadere", con conseguenti nuove assunzioni, ma anche "migrazioni" verso forme meno precarie di occupazione, per beneficiare della agevolazione.

In seguito si assiste ad una ripresa di "vigore" dei contratti a termine, nonché delle fattispecie contrattuali diverse dai contratti di lavoro a tempo indeterminato, come si evince dal secondo grafico.

A dicembre 2016, ad un picco in negativo dei contratti a termine e totali, sempre in termini di variazioni, non fa da contraltare una variazione importante dei contratti a tempo indeterminato; l'esonero biennale, che già durante l'anno non pare aver avuto effetti "esplosivi" sui numeri dell'occupazione stabile, potrebbe essere stato considerato scarsamente conveniente, anche visto il precedente del 2015.

Nella seconda parte del 2017 si nota un andamento prevalentemente negativo dei contratti stabili, ed a fine anno c'è nuovamente picco negativo per le variazioni riguardanti tutte le forme contrattuali.

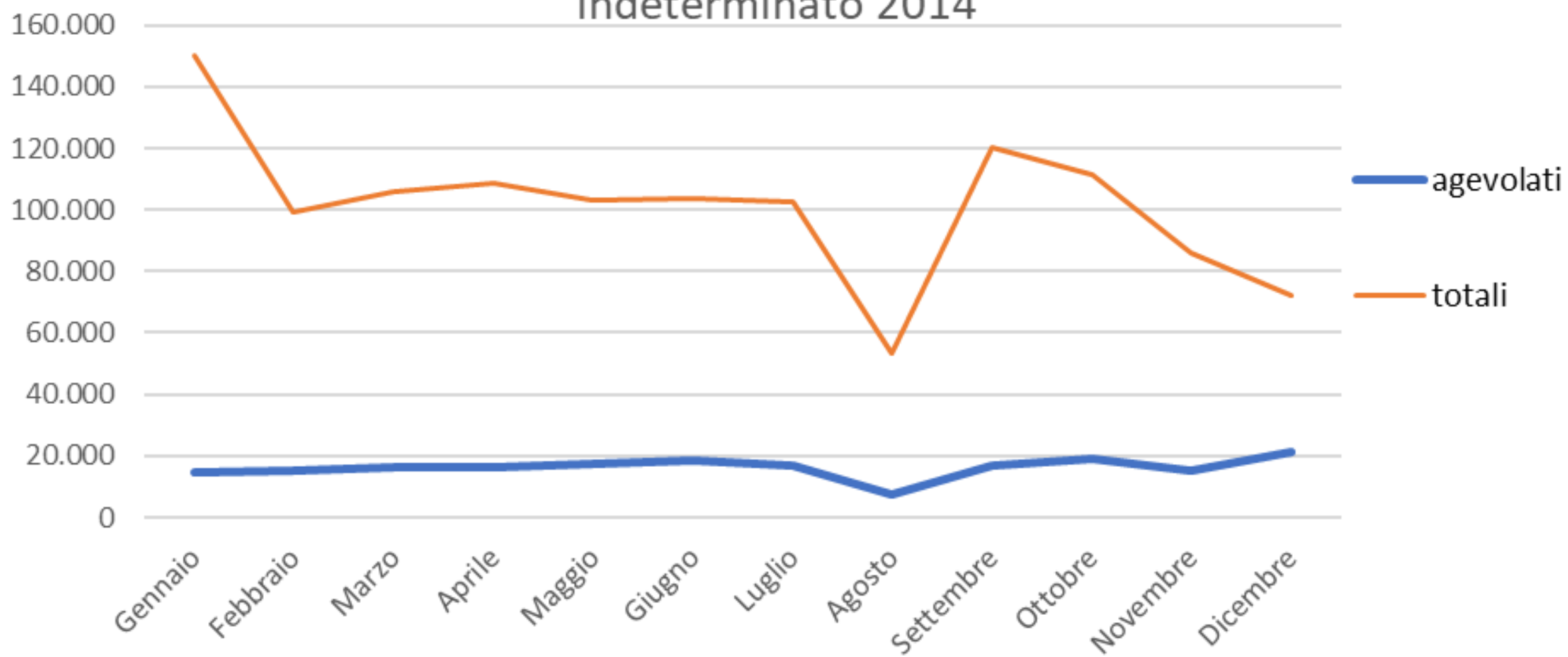
Nel 2018 si assiste ad una "ripresa" dei contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a termine e, con andamento tendenzialmente simile anche se maggiore, per i totali, ma a fine d'anno il trend è nettamente negativo per entrambe le tipologie. Si ricorda che nel 2018 è entrato in vigore l'incentivo per l'occupazione di giovani, secondo regole e limiti prestabiliti, mentre tra luglio e novembre hanno trovato applicazione piena le norme sul contratto a termine previste dal c.d. "Decreto Dignità".

CONTRATTI STABILI AGEVOLATI RISPETTO AL TOTALE

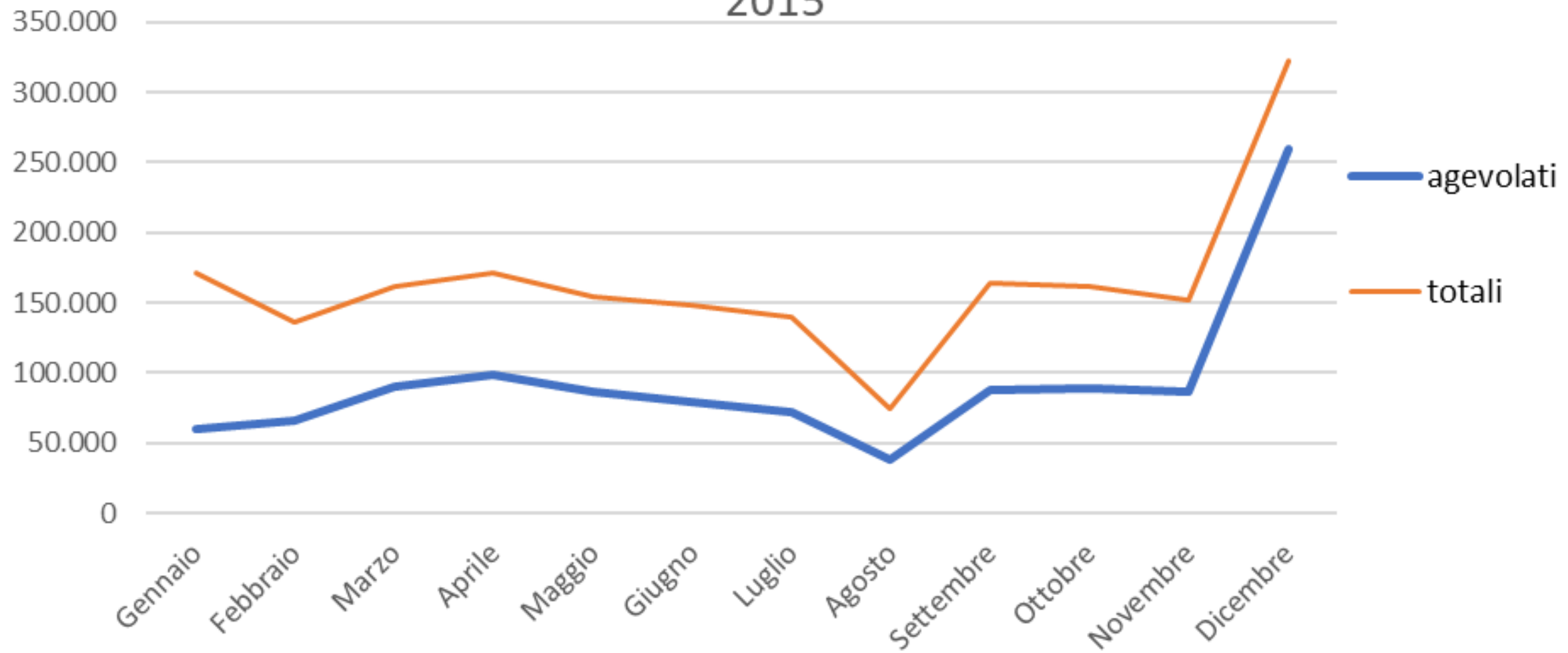
Nei grafici che seguono, si esaminano gli andamenti delle assunzioni a tempo indeterminato, sia per totale che per assunzioni agevolate, con la misura individuata e vigente nei vari anni (dati fonte:INPS)

DATI: INPS

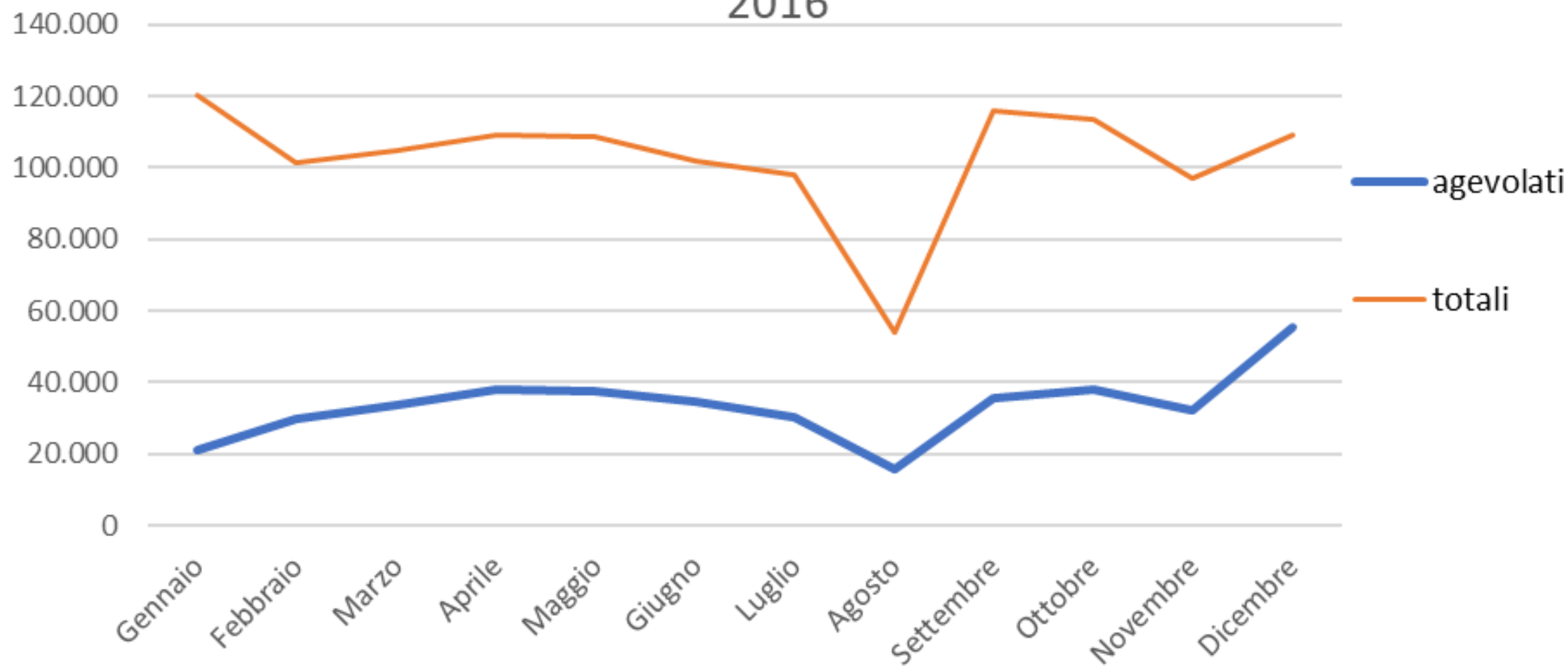
numero assunti assunti legge 407/90 e totali tempo indeterminato 2014



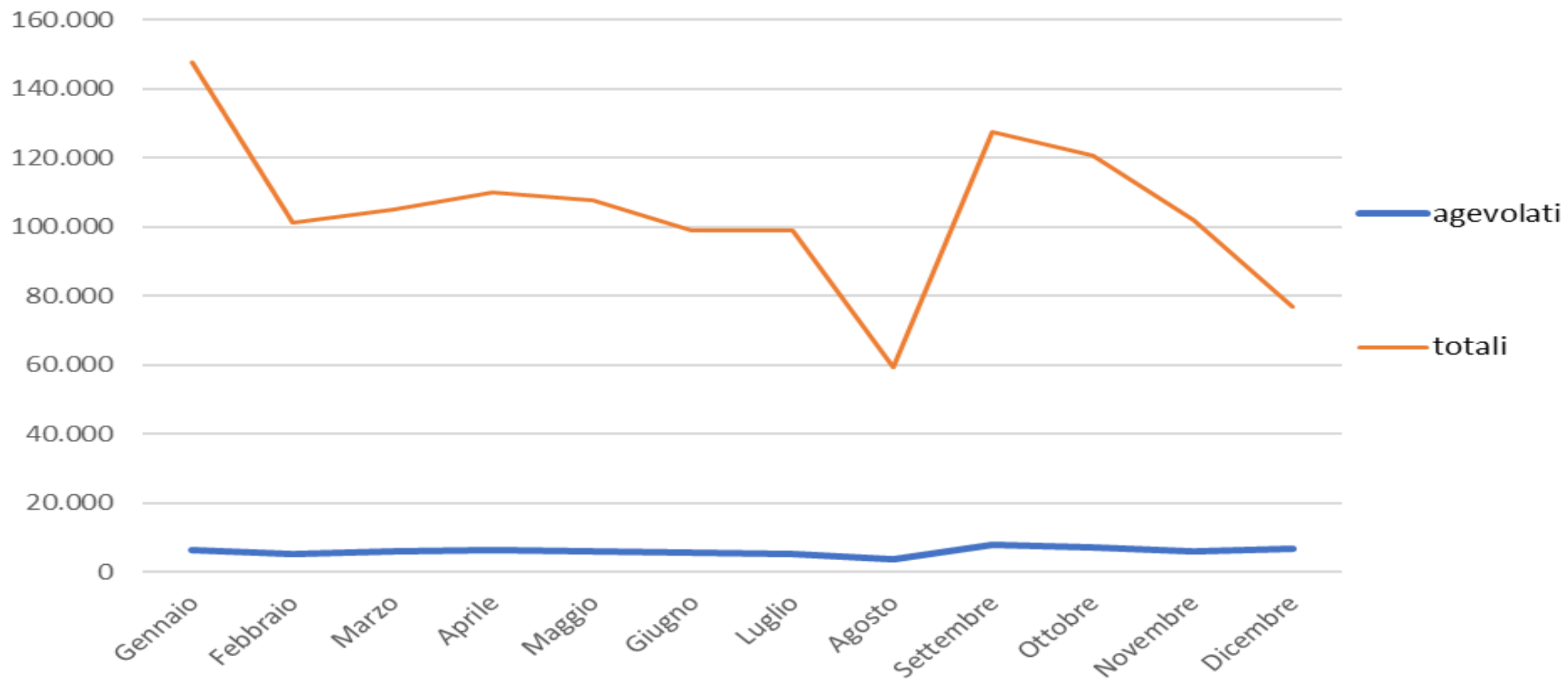
numero assunti esonero triennale e totali tempo indeterminato 2015



numero assunti esonero biennale e totali tempo indeterminato 2016



numero assunti assunti esonero occup. giovani e totali tempo indeterminato 2018

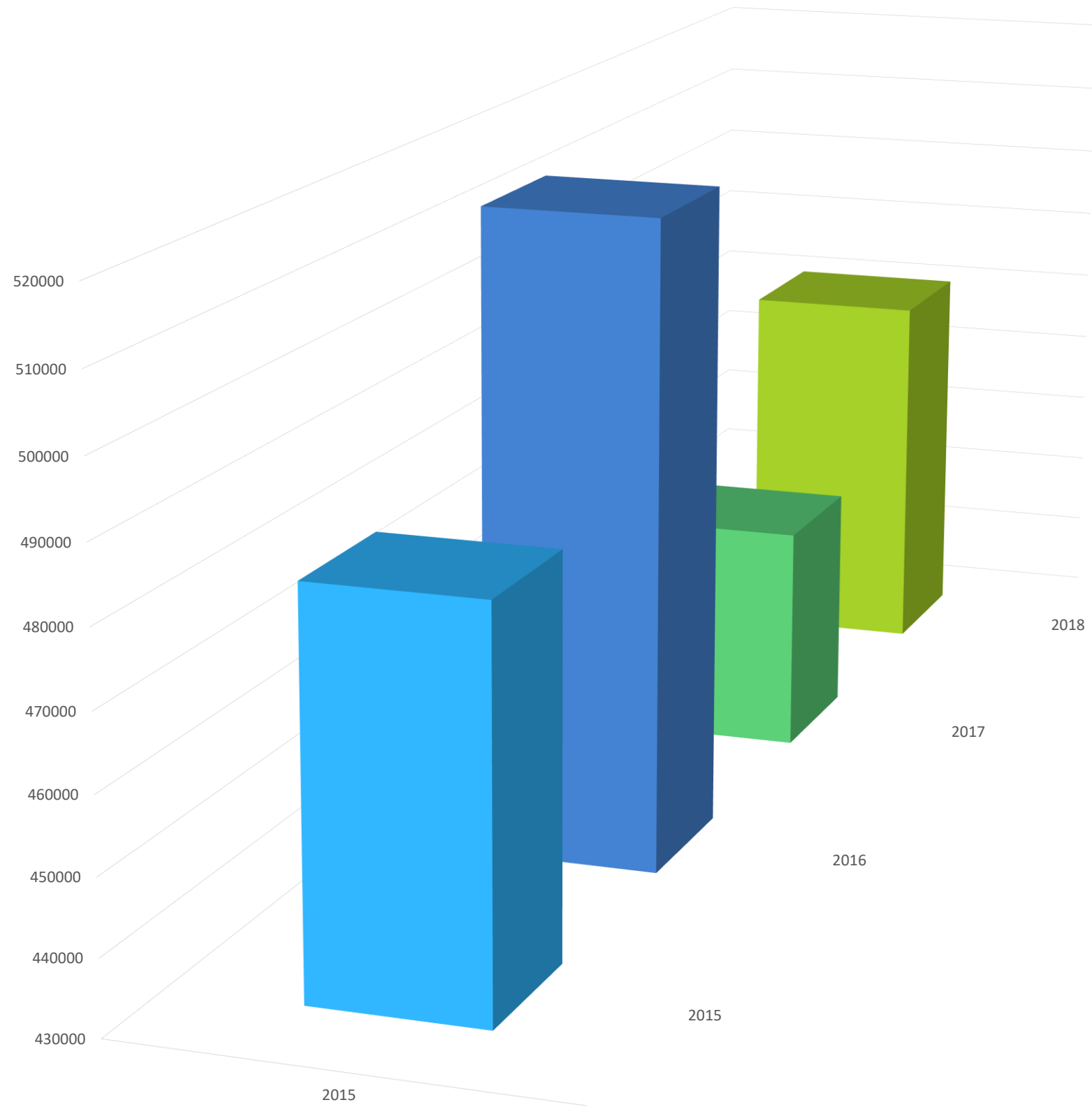


Dai grafici presi in considerazione emerge che, seppur con numeri diversi, il rapporto tra l'agevolazione e le nuove assunzioni, è preponderante nel caso dell'esonero triennale 2015 (si nota l'andamento molto simile delle linee sul grafico); un "sostegno" di questo genere si può notare, anche se in modo più blando data la minore convenienza dell'incentivo, nel caso dell'esonero biennale del 2016.

STABILITA' DEI NUOVI OCCUPATI SI/NO

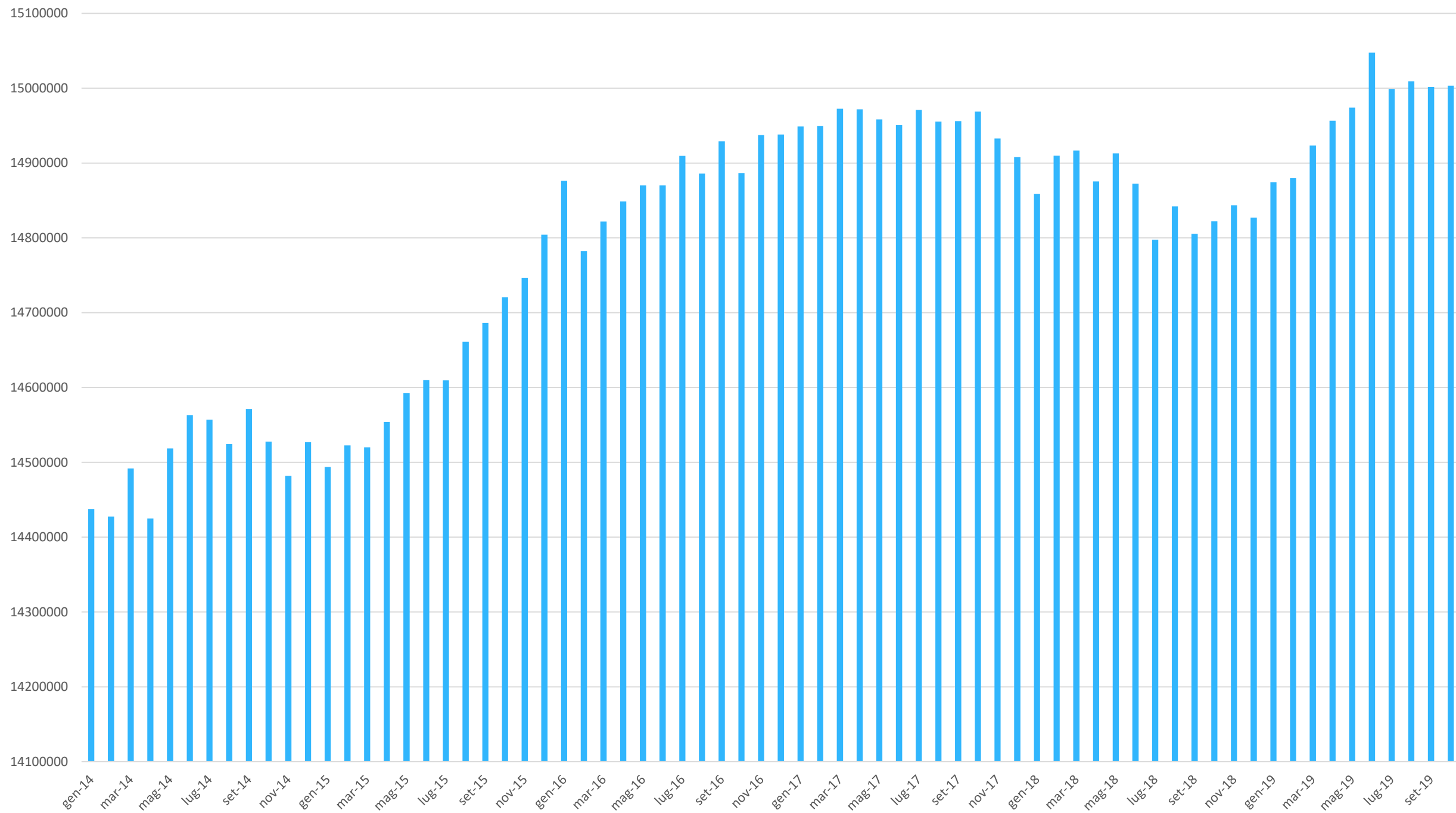
QUALCHE RIFLESSIONE

Licenziamenti "economici"



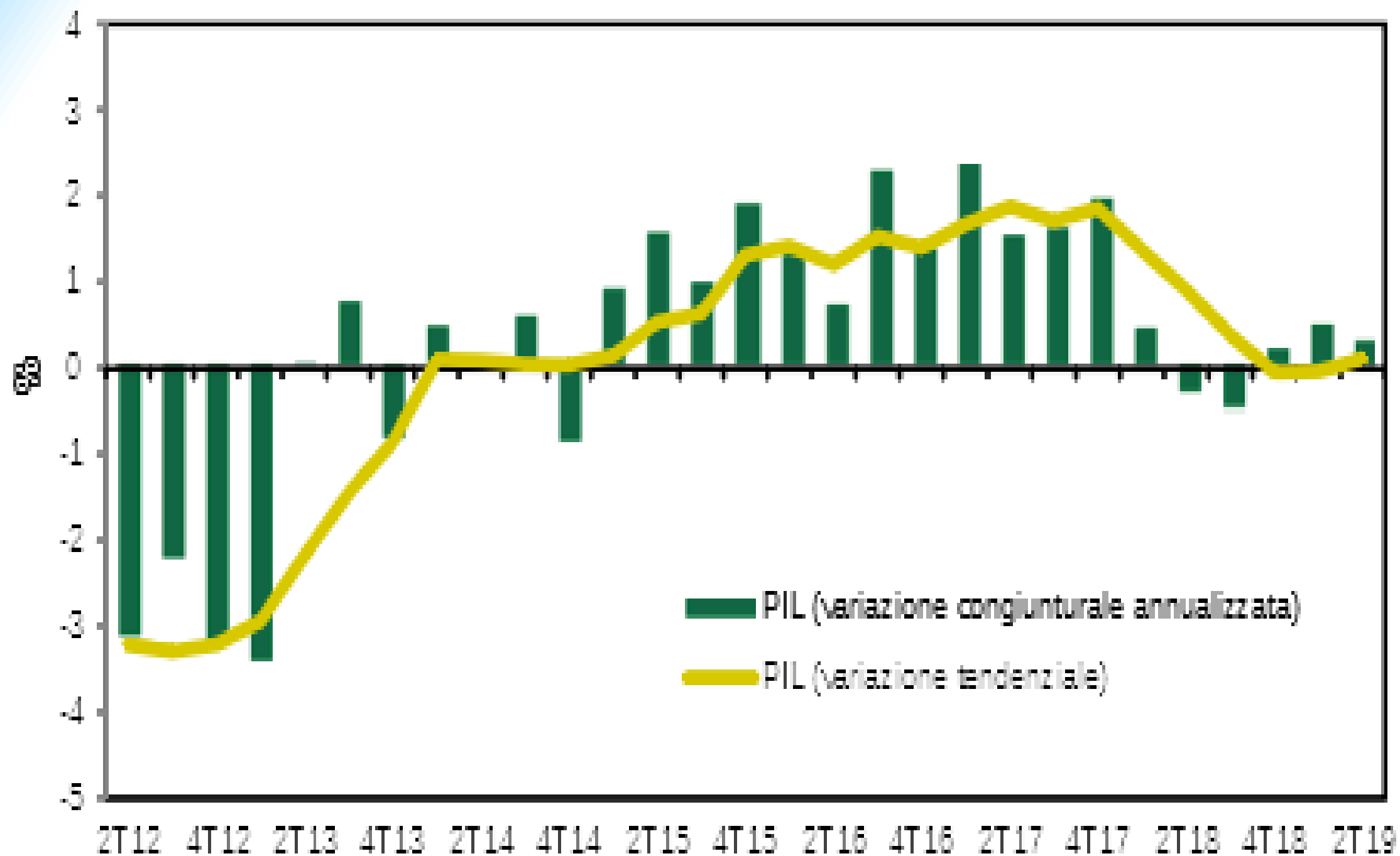
L'andamento dei licenziamenti economici (valori totali da gennaio a dicembre di ciascun anno) non pare seguire la linea di ragionamento secondo la quale al termine dei periodi con più forti agevolazioni si dovrebbero concentrare la maggior parte dei licenziamenti di tipo economico; secondo tale ragionamento, tra il 2017 e il 2018 ci sarebbe dovuta essere la maggior parte dei licenziamenti a seguito della fine degli esoneri triennale (2015) e biennale (2016), per cause non riguardanti, ad esempio, problematiche disciplinari.

unità a tempo indeterminato (dati ISTAT)



Dal grafico si nota un andamento di crescita altalenante, con valori crescenti rispetto al dato di partenza (gennaio 2014), con un tendenziale calo negli ultimi mesi del 2018, ove si riscontrano valori prossimi a quelli osservati a dicembre 2015; il numero degli occupati non è più sceso ai livelli del 2014.

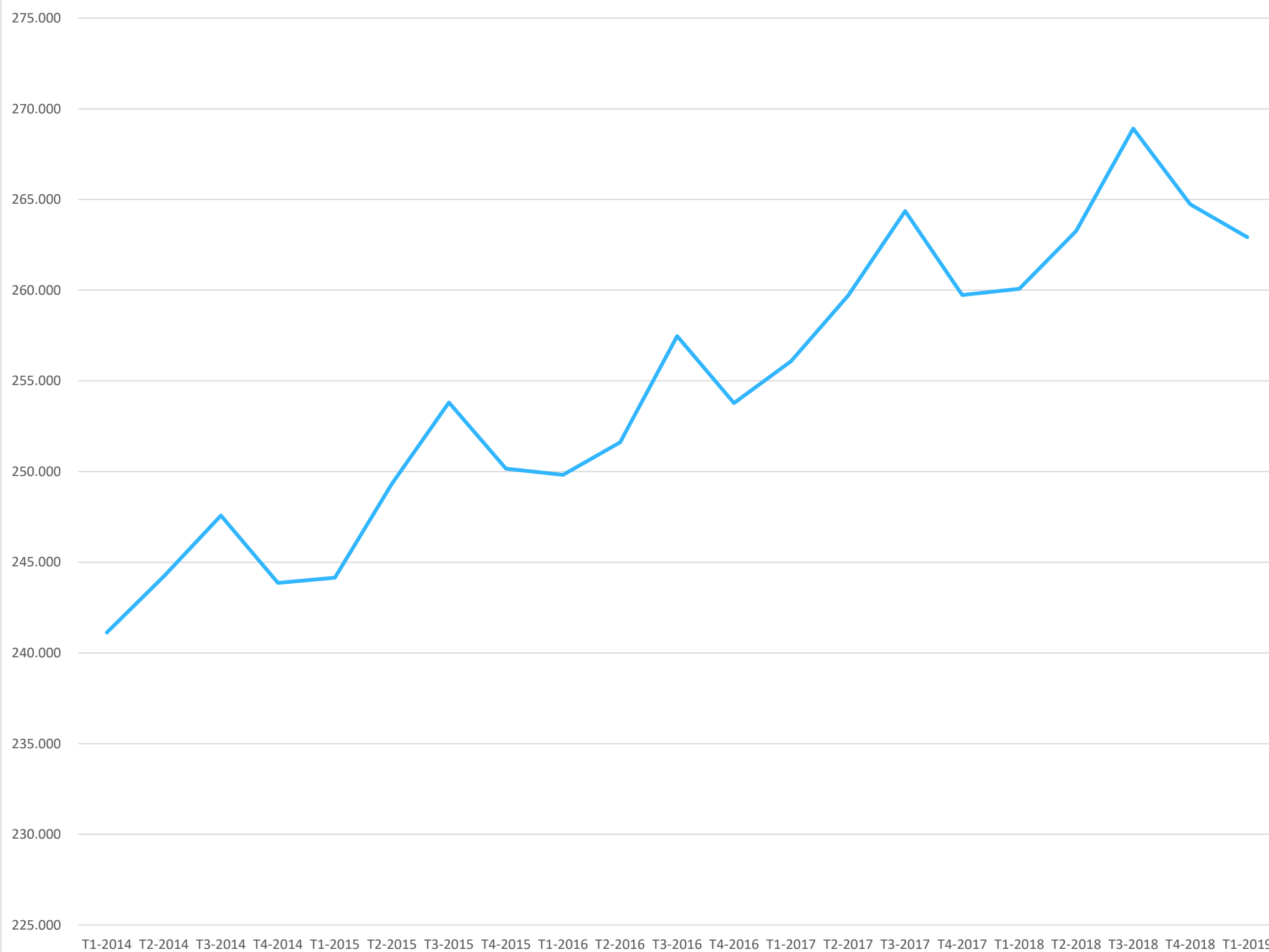
FIGURA I.1-1 : PIL REALE (TASSO DI CRESCITA PERCENTUALE)

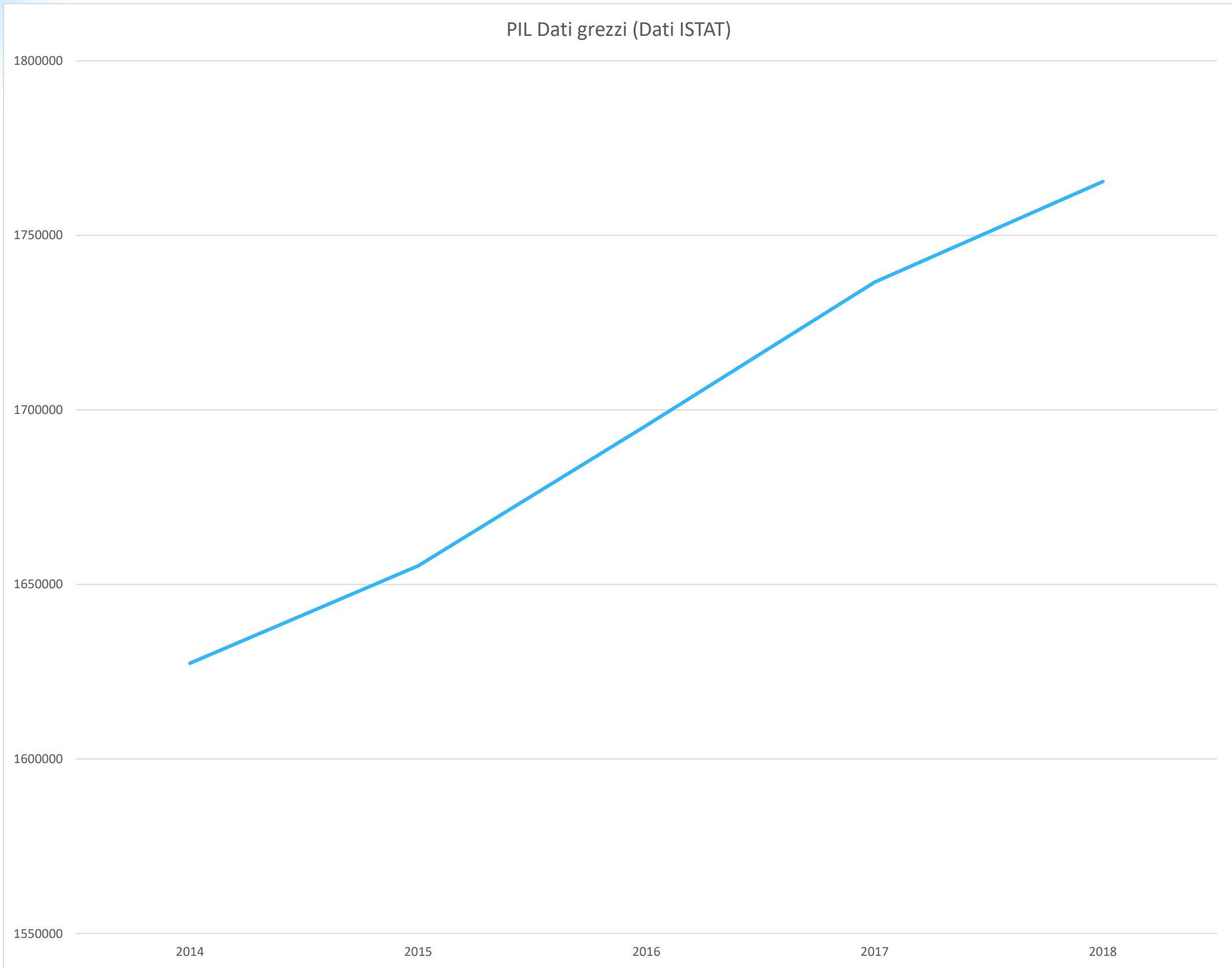


Fonte: ISTAT.

Elaborazione Ministero dell'Economia e delle Finanze su dati ISTAT (Documento Programmatico di Bilancio 2020).

spesa per consumi finali sul territorio economico e all'estero delle famiglie residenti, per trimestre (Dati ISTAT)





Dall'esame congiunto dei risultati, a parere di chi scrive, si può trarre, se non conclusioni nette, quantomeno qualche considerazione:

- Un esonero circoscritto in quanto a tempo e soggetti beneficiari, può fornire un importante incentivo e “propellente”, ai fini di un effetto propulsivo sull'occupazione stabile nell'immediato.
- Nel medio periodo, il mantenimento dei risultati ottenuti può essere sostenuto da altri fattori, legati ad esempio a periodi di crescita dell'economia, ed alla necessità per i datori di lavoro di inserire e/o mantenere lavoratori nel proprio sistema produttivo.

INDICATORI DI PRESTAZIONI NELLE P.M.I. NEL PERIODO 2014 – 2018

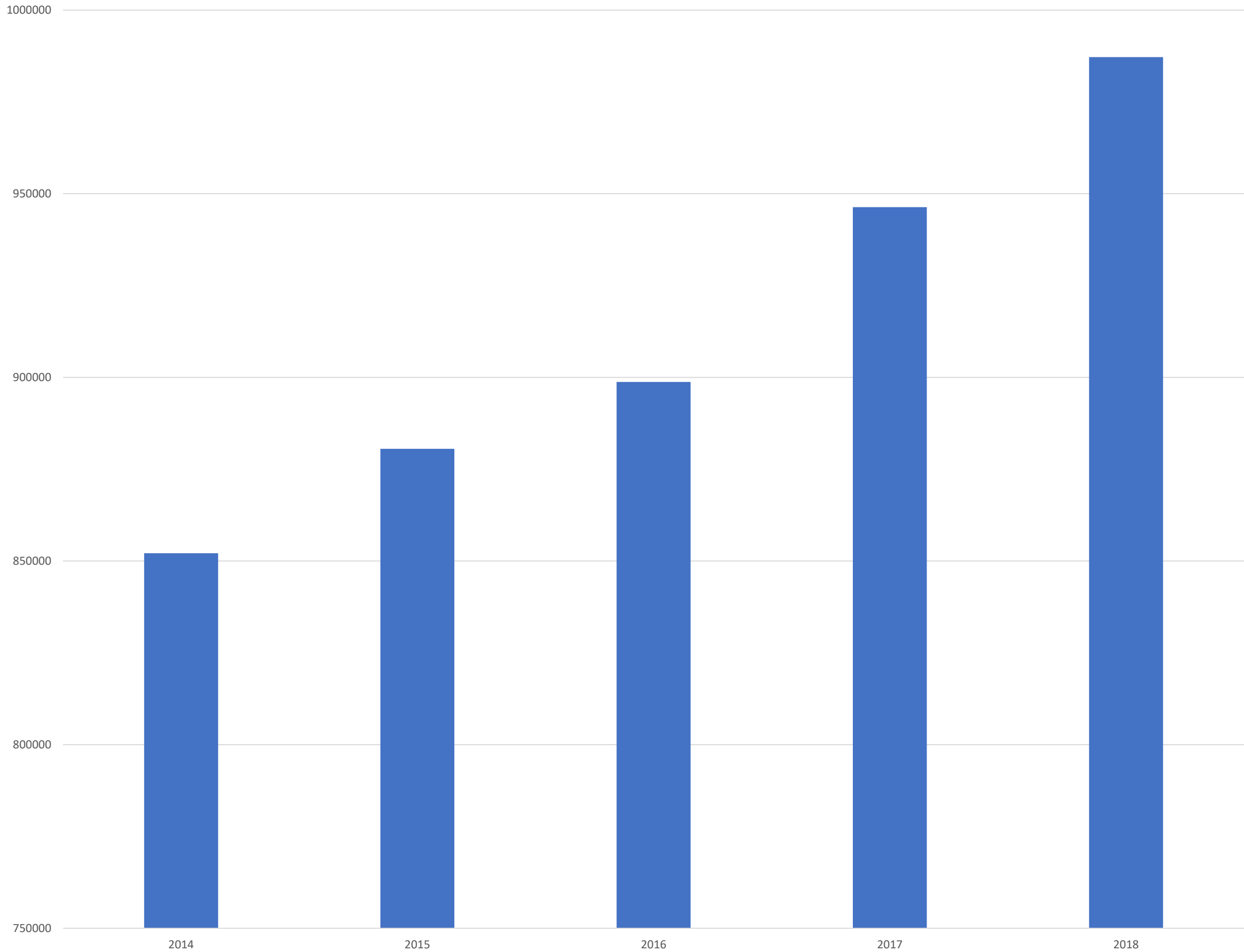
Verranno esaminati gli andamenti, in termini di variazione o assoluti a seconda della variabile esaminata, dei seguenti valori:

Margine Operativo Lordo (MOL) che misura la redditività della gestione operativa, tenendo quindi conto anche del costo del personale;

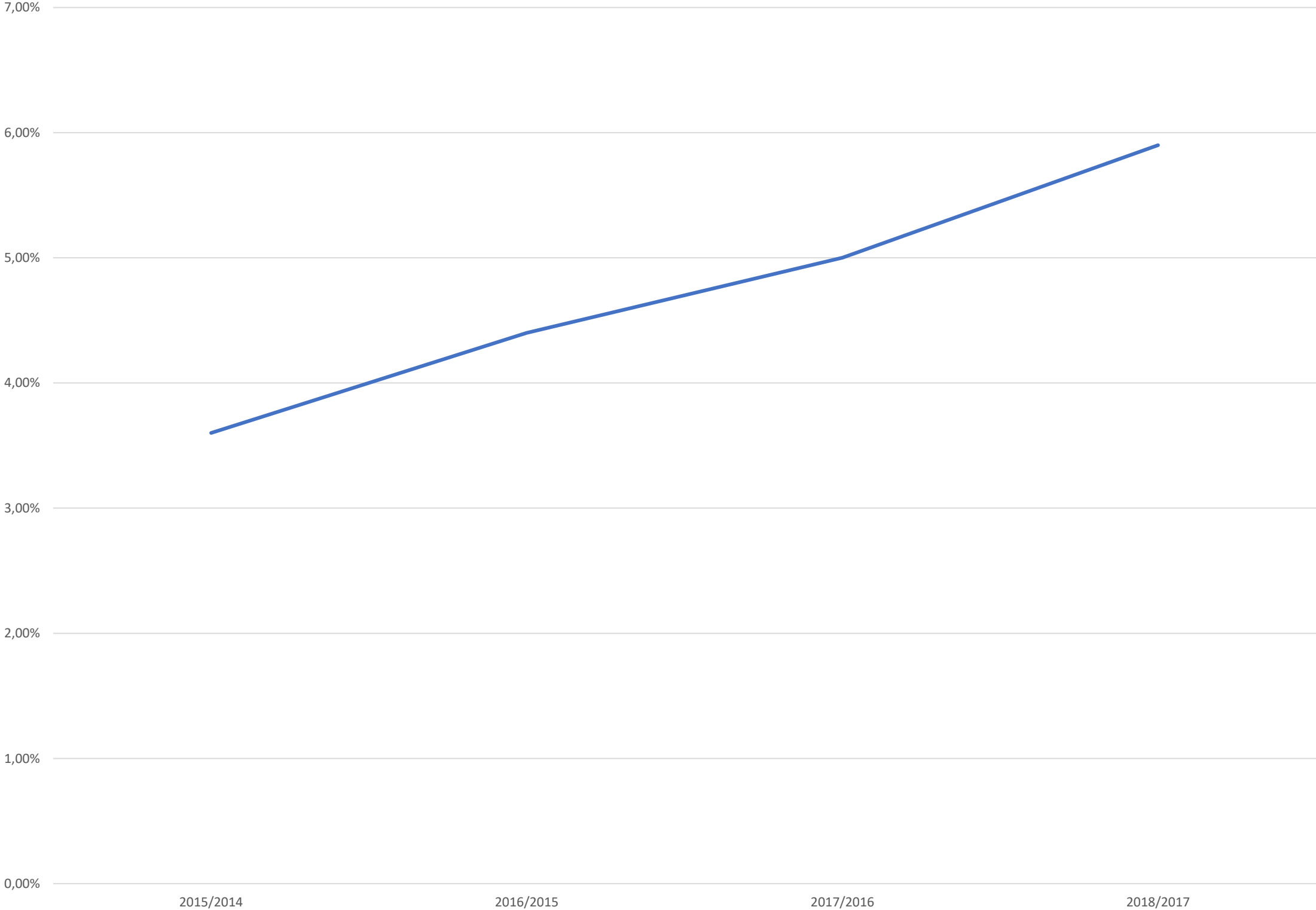
Return On Equity (ROE) ante imposte, dato dal rapporto tra il reddito netto ante imposte ed il capitale netto, che misura la redditività del capitale netto dell'impresa considerata;

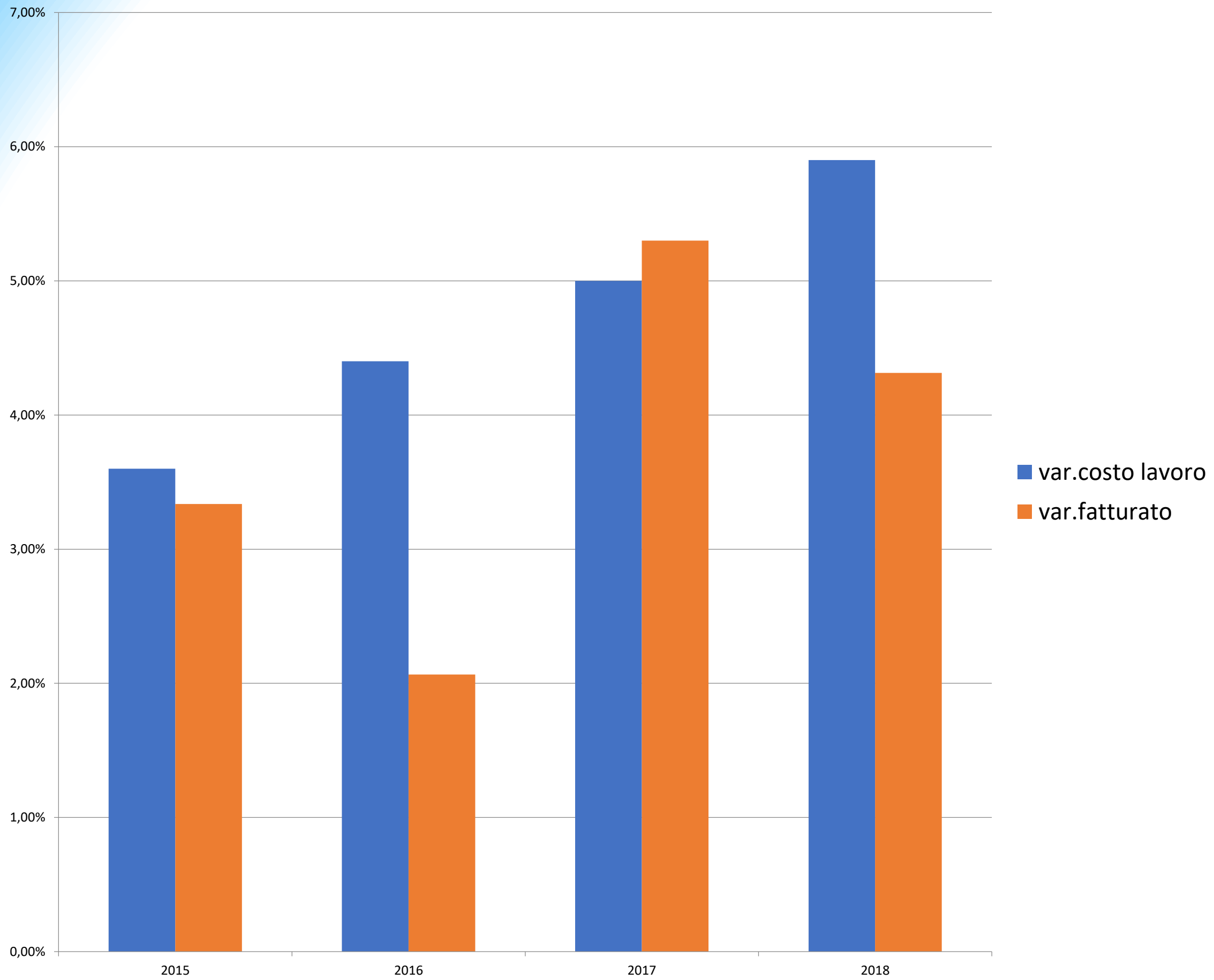
(Dati tratti da Istat, Cerved- rapporto)

FATTURATO DELLE IMPRESE



TASSO CRESCITA DEL COSTO DEL LAVORO



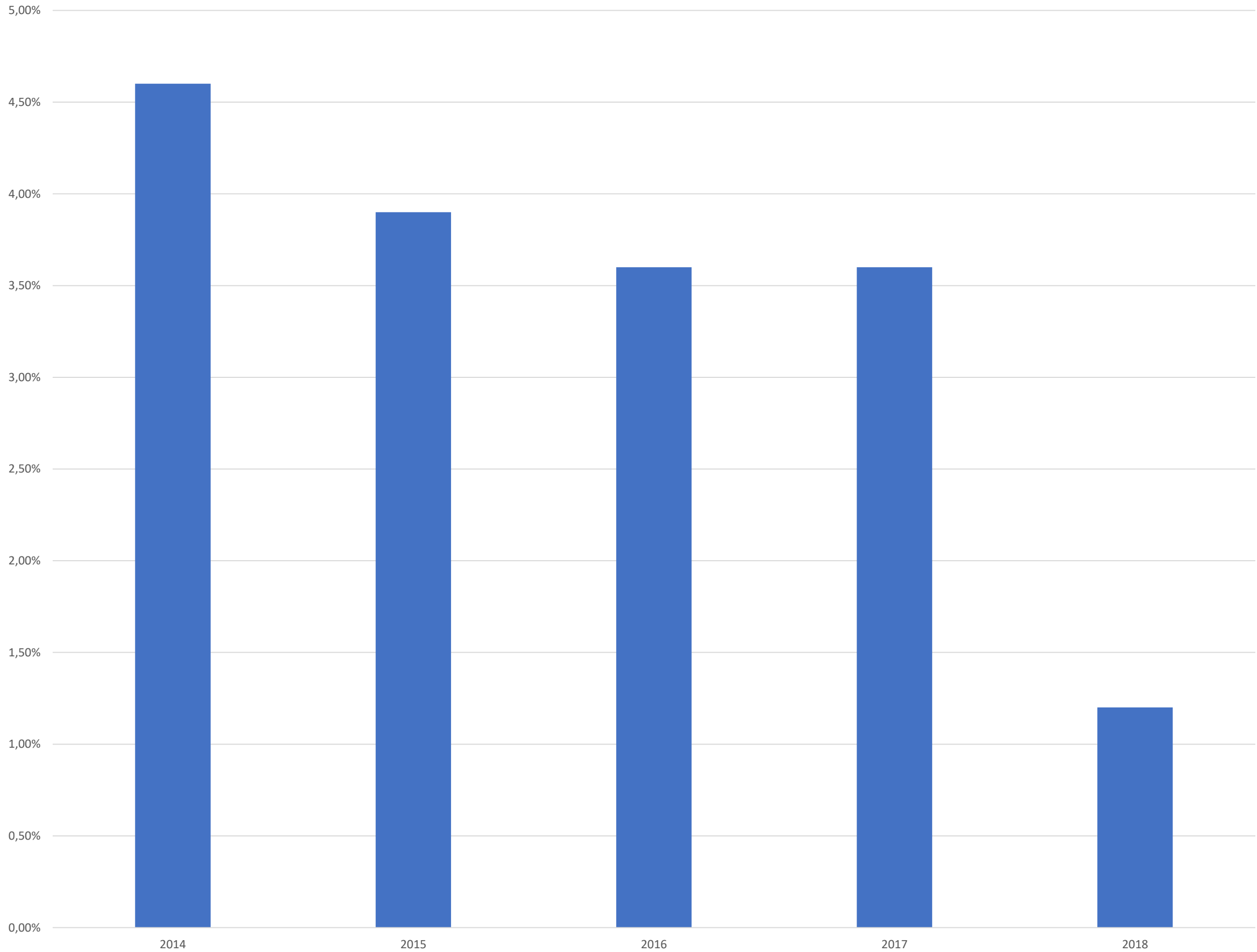


il costo del lavoro, nonostante gli sgravi contributivi intervenuti per i nuovi assunti continua a crescere più velocemente del fatturato delle piccole e medie imprese.

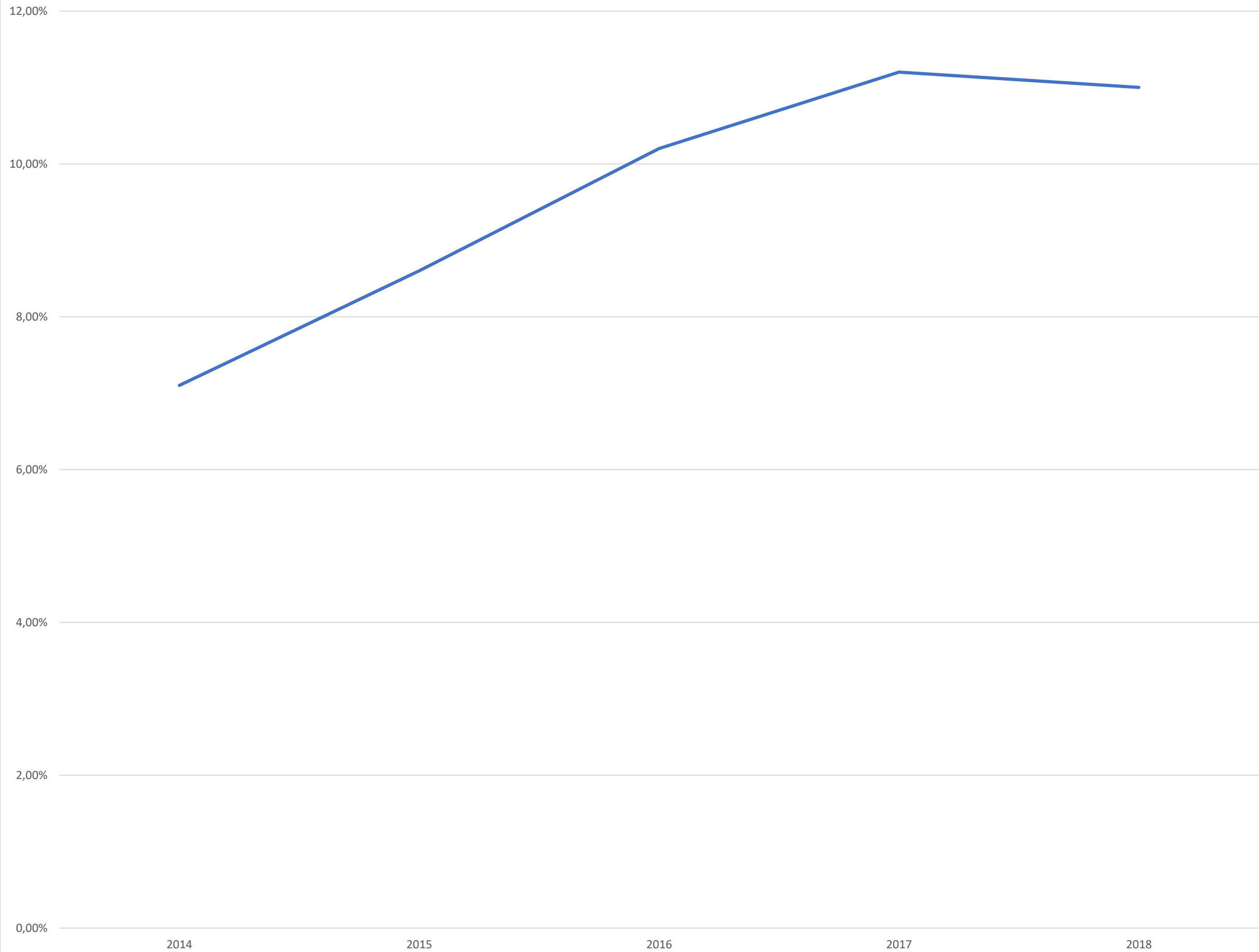
Nell'anno 2017 si rileva un aumento del fatturato superiore all'aumento del costo del lavoro, ed è evidente l'effetto "sgravio triennale" sul costo. Il 2018 presenta, rispetto al 2017, un considerevole aumento del costo del lavoro e una diminuzione delle performances in termini di fatturato.

Importante sottolineare che l'aggravio di costi determinato dall'aumento del costo contributivo per le assunzioni a tempo determinato nonché dall'aumento dei costi della Naspi , incide negativamente sul costo del lavoro, che mai riesce a disegnare una curva decrescente rispetto al fatturato delle PMI.

TENDENZA MOL



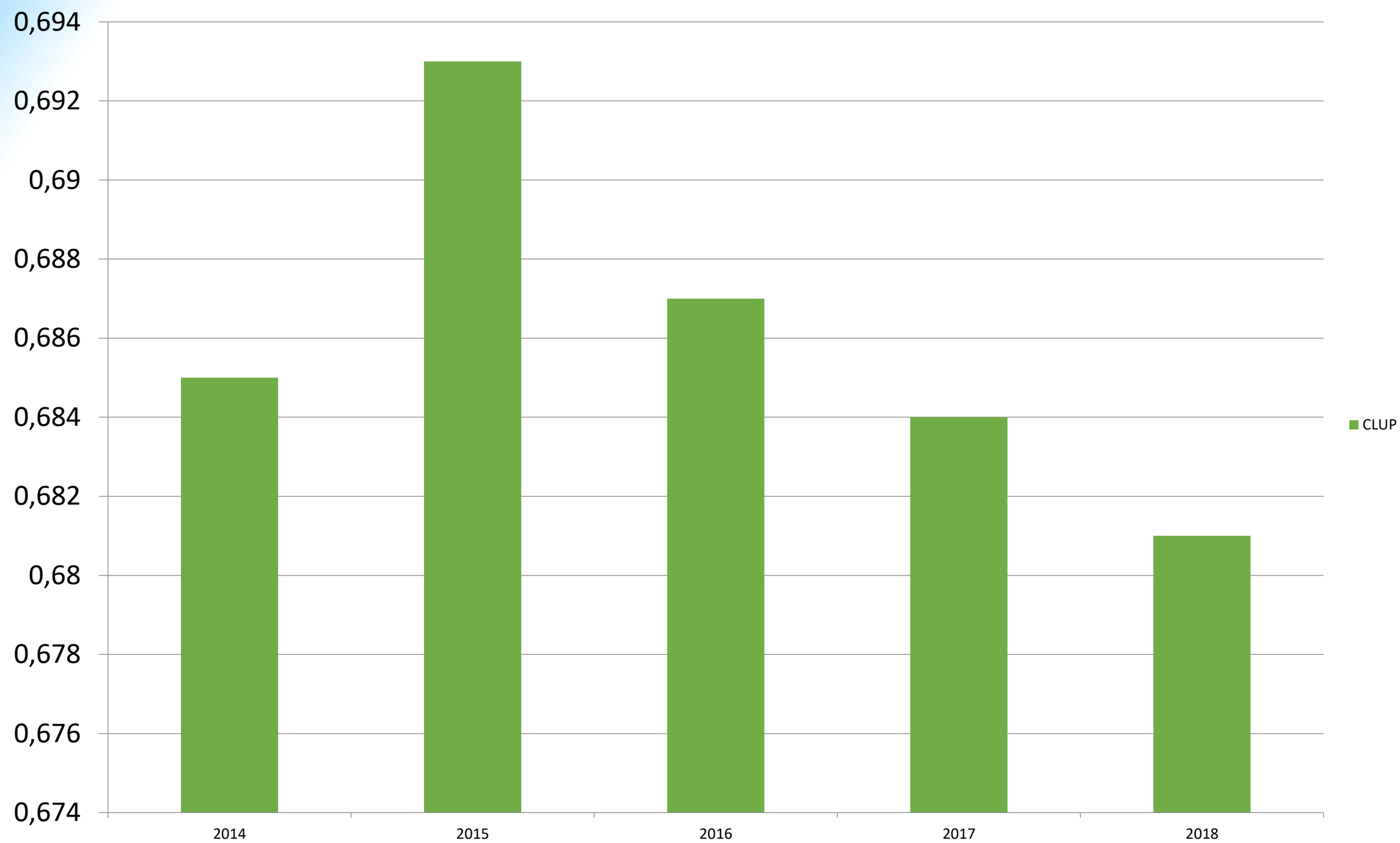
INDICE ROE ANTE IMPOSTE



l'aumento della redditività operativa (decresciente nel tempo) e della redditività netta sembra dipendere quindi da

- Capacità delle imprese di utilizzare in modo efficiente le risorse,
- Politiche espansive tese a mantenere bassi i tassi di interesse (costo del denaro).

COSTO DEL LAVORO PER UNITA' DI PRODOTTO



Per comprendere ulteriormente l'andamento dei margini operativi delle imprese esaminate in relazione al costo del personale, occorre evidenziare l'andamento del costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP). Il costo del lavoro incide per più del 60% sul costo di prodotto, con variazioni minime nei periodi esaminati.

CONCLUSIONI: QUALI STRATEGIE?

senza voler entrare nelle dinamiche politiche di tali scelte, e coscienti che ogni proposta deve confrontarsi con la cosiddetta “sostenibilità”, si potrebbero ipotizzare più fronti di intervento:

A) Agevolazioni contributive sul totale retributivo riservate a situazioni meritevoli di tutela come ad esempio:

1. Situazioni di difficoltà oggettiva di collocamento di lavoratori, come per soggetti privi di formazione e/o appartenenti a categorie svantaggiate.

Nel caso di lavoratori non formati, gli esoneri potrebbero essere orientati a contratti a contenuto almeno parzialmente formativo (ad esempio vari tipi di apprendistato, Sistema I.T.S.)

2. Settori in particolari situazioni di crisi.

B) Forti agevolazioni contributive o totale decontribuzione degli importi corrisposti oltre i minimi contrattuali. Questo intervento rivolto a tutti i lavoratori e a tutti i datori di lavoro non produrrebbe minori entrate, trattandosi di retribuzioni superiori e quindi non previste, incentiverebbe la maggiorazione retributiva ed aiuterebbe proprio le piccole e medie imprese, asse portante della nostra economia, in quanto le stesse hanno più difficoltà ad instaurare piani di welfare per fidelizzare i propri dipendenti.

C) Fronte Fiscale, a mezzo interventi mirati sulle detrazioni fiscali, che tengano in esame non solamente il reddito da lavoro percepito, ma anche un fattore che consideri i soggetti che grazie a quel reddito debbano trovare i mezzi di sostentamento (una sorta di “fattore famiglia”), allo scopo di dare respiro ai bisogni (e quindi, indirettamente, alla domanda) dei soggetti che maggiormente, per ragioni di insufficienza del “salarium”, si trovano a non poter “arrivare a fine mese”. Un sistema di detrazioni per carichi di famiglia è già presente, ma ove possibile se ne potrebbero potenziare le caratteristiche in questo senso; non sempre infatti le misure previste per i cosiddetti “carichi di famiglia” risultano adeguate ai bisogni manifestati dalle famiglie.

D) Per quanto attiene ai datori di lavoro, misure diverse potrebbero essere legate a “sconti” fiscali ulteriori rispetto a quelli già presenti, per coloro che garantiscano occupazione stabile, ma anche ad agevolazioni legate al temperamento degli effetti sui vari meccanismi di determinazione del reddito congruo ai fini delle imposte, come ad esempio studi di settore, oggi ISA, del numero, del costo e delle ore lavorate dalle risorse assunte a tempo indeterminato. In questo modo, pur non potendo influire sul margine ante imposte dei soggetti datori di lavoro, né direttamente sul costo del personale strettamente considerato, si potrebbero verificare ripercussioni positive sul costo generale aziendale, e sulla convenienza, ove necessario per l’attività produttiva, ad inserire nuovo personale.

Grazie per la cortese attenzione!

