



VENETO LAVORO
Osservatorio & Ricerca

LE ASSUNZIONI SOSPETTE

DECONTRIBUZIONE E COMPORTAMENTI
OPPORTUNISTICI DELLE IMPRESE

MISURE/65

Novembre 2015

Il problema

Da più parti è stato affacciato il sospetto che la crescita delle assunzioni a tempo indeterminato osservata nel 2015 sia non solo incentivata dai dispositivi normativi (*Jobs Act* con il superamento dell'art. 18; esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015) ma anche inquinata da comportamenti delle imprese volti a “incassare” opportunisticamente i benefici previsti dalle nuove normative costruendo assunzioni o trasformazioni ad hoc che, sotto il profilo sostanziale, non si possono qualificare come nuovi rapporti di lavoro.

In particolare operatori sindacali e notizie di stampa hanno portato l'attenzione sulla possibilità per le imprese di costruire transizioni fittizie, finalizzate a beneficiare dell'esonero contributivo, mediante i seguenti passaggi:

- (a) cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (per licenziamento o dimissioni);
- (b) successiva riassunzione con contratto a tempo indeterminato del medesimo lavoratore dopo un intervallo di sei mesi oppure la riassunzione anche immediata con contratto a tempo determinato e la trasformazione trascorsi sei mesi dalla precedente cessazione.

Tali percorsi possono avvenire nella medesima impresa (e in tal caso il comportamento opportunistico è profondamente sospetto) o tra imprese diverse (e in tal caso il comportamento opportunistico è sospetto solo se le imprese sono tra loro collegate, rendendo quindi ragionevole l'ipotesi che la cessazione fosse strumentale alla successiva riassunzione con esonero contributivo).

Il metodo di analisi

Utilizzando le informazioni contenute nelle banche dati che costituiscono il Sistema informativo lavoro del Veneto (Silv) è possibile dimensionare l'incidenza di queste transizioni quanto meno “sospette”.

A tal fine sono state analizzate tutte le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015 e per ciascun lavoratore è stata individuata l'eventuale presenza di cessazioni di rapporti a tempo indeterminato intervenute a partire da novembre 2014.¹

La scelta di novembre come mese “a quo” è dovuta al fatto che allora le notizie sull'esonero contributivo erano divenute ormai di pubblico dominio, dopo la presentazione da parte del Governo della legge di stabilità, e si era diffusa quindi la ragionevole aspettativa che la misura di incentivazione venisse approvata e diventasse operativa a partire dal 1 gennaio 2015.

I risultati

Nel corso dei primi dieci mesi del 2015 (da gennaio a ottobre) in Veneto sono state realizzate 109.600 assunzioni a tempo indeterminato e 33.400 trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato per un totale di 143.000 eventi di attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato riferibili a circa 139.000 lavoratori.²

¹ Occorre ricordare peraltro che la legge di stabilità 2015 esclude la possibilità di beneficiare dell'esonero nel caso in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo o con società da questi controllate o collegate nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della (vale a dire nel periodo 1.10.2014-31.12.2014)

² Questo il dettaglio (gennaio-ottobre 2015).

	Eventi	Lavoratori	Di cui part time (ultimo evento)
Assunzioni	109.605	105.515	43.763
Trasformazioni	33.436	33.271	9.698

Tab. 1 - Veneto. Cessazioni di contratti a tempo indeterminato da novembre 2014 ad aprile 2015 con successiva riassunzione o trasformazione a tempo indeterminato dopo un intervallo di almeno 6 mesi

	In impresa diversa da quella della cessazione	Nella medesima impresa della cessazione	Totale
Assunzioni a tempo indeterminato	2.796	441	3.237
Assunzioni a tempo determinato con successiva trasformazione	2.447	116	2.563
Totale	5.243	557	5.800

Fonte: elab. Veneto Lavoro

Quanti di questi eventi sono stati anticipati dalla cessazione, intervenuta a partire dal novembre 2014, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato riguardante il medesimo lavoratore?

La **tab. 1** espone i risultati della ricognizione sui casi di lavoratori cessati da rapporti a tempo indeterminato dopo novembre 2014 e successivamente riassunti, dopo 6 mesi, con un nuovo rapporto o direttamente a tempo indeterminato oppure a tempo determinato con successiva trasformazione.

Si registrano 5.243 transizioni tra aziende diverse (2.796 assunzioni e 2.447 trasformazioni) e 557 transizioni all'interno della medesima impresa (441 assunzioni e 116 trasformazioni), per un totale di 5.800 casi.

Questo dunque è il volume massimo di transizioni che potrebbero essere state "pilotate" per beneficiare dell'esonero contributivo.

Tab. 2 - Veneto. Cessazioni di contratti a tempo indeterminato da novembre 2014 ad aprile 2015 con successiva riassunzione o trasformazione a tempo indeterminato dopo un intervallo di almeno 6 mesi, per settore

		Settore di riattivazione				
		Agricoltura	Industria	Servizi	Totale	
		Settore di cessazione				
Assunzioni o trasformazioni in impresa diversa da quella della cessazione	Assunzioni	Agricoltura	1	8	13	22
		Industria	4	995	276	1.275
		Servizi	7	256	1.236	1.499
		Totale	12	1.259	1.525	2.796
	Trasformazioni	Agricoltura	3	13	5	21
		Industria	4	841	222	1.067
		Servizi	6	217	1.136	1.359
		Totale	13	1.071	1.363	2.447
	TOTALE		25	2.330	2.888	5.243
	Assunzioni o trasformazioni nella medesima impresa della cessazione	Assunzioni	Agricoltura	8		
Industria				231		231
Servizi					202	202
Totale			8	231	202	441
Trasformazioni		Agricoltura	1			1
		Industria		46		46
		Servizi			69	69
		Totale	1	46	69	116
TOTALE		9	277	271	557	

Fonte: elab. Veneto Lavoro

La loro distribuzione per settore è esposta in **tab. 2**: prevalgono i movimenti all'interno della stessa macrotipologia settoriale.

Quanto alla motivazione delle cessazioni si osserva che le dimissioni costituiscono la ragione più frequente (**tab. 3**).

Tab. 3 - Veneto. Cessazioni di contratti a tempo indeterminato da novembre 2014 ad aprile 2015 con successiva riassunzione o trasformazione a tempo indeterminato dopo un intervallo di almeno 6 mesi, per motivo della cessazione

	Assunzioni a tempo indeterminato	Assunzioni a tempo determinato con successiva trasformazione	Totale
In impresa diversa da quella della cessazione			
Licenziamenti	1.060	706	1.766
di cui:			
- lic. collettivo	132	113	245
- in periodo di prova	56	17	73
Dimissioni	1.637	1.683	3.320
Altro	99	58	157
Totale	2.796	2.447	5.243
Nella medesima impresa della cessazione			
Licenziamenti	110	23	133
Dimissioni	311	78	389
Altro	20	15	35
Totale	441	116	557

Fonte: elab. Veneto Lavoro

Possiamo ora proporre ulteriori elementi di analisi distintamente per i due gruppi di transizioni: quelle che avvengono tra imprese diverse e quelle che avvengono all'interno della medesima impresa. Quanto al primo gruppo, qualificare l'eventuale strumentalità delle transizioni tra imprese diverse implica un'analisi caso per caso. Si tratta quasi sempre di passaggi relativi a pochissimi lavoratori (in genere 1, massimo due), attivati da piccole imprese.

Tab. 4 - Transizioni di lavoratori tra imprese diverse. Cessazioni da novembre 2014 ad aprile 2015. Aziende con il più elevato numero di cessazioni, per concentrazione delle riattivazioni

Azienda cedente	Numero cessazioni	Numero di assunzioni o trasformazioni nella principale impresa di destinazione	Quota %
1	41	25	61%
2	18	18	100%
3	17	15	88%
4	17	16	94%
5	16	15	94%
6	13	12	92%
7	13	13	100%
8	13	11	85%
9	13	13	100%
10	12	12	100%
11	12	12	100%
12	12	12	100%
13	10	7	70%
14	10	10	100%
15	10	10	100%
16	9	9	100%
17	9	5	56%
18	9	9	100%
19	9	5	56%
20	9	4	44%
21	8	8	100%
22	8	8	100%
23	8	2	25%
Totale	296	251	85%

Fonte: elab. Veneto Lavoro

In **tab. 4** si dà conto comunque dei casi quantitativamente più rilevanti per dimensione delle cessazioni e successive riassunzioni. Si verifica che si tratta quasi sempre di passaggi in blocco: infatti per le 23 principali (per numerosità delle cessazioni) imprese indagate si verifica che tutti i lavoratori cessati sono stati riassunti da un'unica impresa: l'indice di concentrazione delle assunzioni presso la stessa impresa è pari all'85%.

Quanto al secondo gruppo - sicuramente più esposto a rischio di strumentalità - si verifica che in 84 casi (su 557) nell'intervallo tra cessazione e successiva riassunzione il lavoratore ha beneficiato degli ammortizzatori sociali (ASpI o MiniASpI). Inoltre in 71 casi (su 441 assunzioni a tempo indeterminato) nell'intervallo è stato attivato, sempre con la medesima impresa, una tipologia di contratto a termine (quasi sempre il normale rapporto di lavoro a tempo determinato).

Le 5.800 transizioni individuate rappresentano la platea massima di assunzioni/trasformazioni potenzialmente viziate di strumentalità: esse incidono per il 4% sulle attivazioni totali.

Tenendo conto che, secondo i dati Inps, le assunzioni/trasformazioni beneficiarie di esonero risultano in Veneto circa il 50% del totale, l'incidenza massima di quelle strumentali (fittizie) potrebbe raggiungere l'8%.

La dimensione, in valori assoluti e in incidenza, delle assunzioni/trasformazioni effettivamente strumentali è peraltro chiaramente inferiore:

- sia perché una quota delle transizioni tra imprese diverse può essere "genuina" (corrispondere cioè a effettivi spostamenti di lavoratori non "contrattati" tra le imprese);
- sia perché anche nei casi di assunzioni individuate come "sospette" le imprese potrebbero non aver richiesto l'esonero,³ nonostante si tratti di attivazioni eligibili.⁴

³ Anche in ottemperanza a precise previsioni normative: a. il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con il medesimo datore di lavoro; b. il lavoratore non deve avere avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo o con società da questi controllate o collegate nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015 (vale a dire nel periodo 1.10.2014-31.12.2014); c. il datore di lavoro non deve essere interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga; l'assunzione non deve violare i diritti di precedenza.

⁴ Sappiamo infatti, dal confronto tra le analisi condotte sulle comunicazioni obbligatorie e i dati Inps sull'effettiva incidenza delle aziende che hanno richiesto l'esonero, che esiste un'area di qualche rilievo di "non compliance".