

'JOBS ACT' - le nuove convenienze per il lavoro stabile nella manovra complessiva per il 2015: UNO STUDIO SULLA QUANTIFICAZIONE a cura della CISL

Con i bonus per i neo assunti, per una retribuzione pari a 26 mila euro, i rapporti di lavoro stabile costano all'impresa 5 mila euro per anno meno di un corrispondente contratto parasubordinato; cifra che diventa di 8 mila euro per i rapporti a tempo determinato. In questo modo i contratti a tempo indeterminato diventano quelli **più convenienti** per l'impresa.

Si è detto che questi sgravi non creano occupazione aggiuntiva, data la situazione attuale di recessione. E' possibile, ma, da un lato, con il taglio del cuneo fiscale si pongono le condizioni per un aumento più sostenuto della domanda di lavoro in una situazione di ripresa. E, soprattutto, cambiano in maniera incontestabile le convenienze e questo può **spingere a convertire i rapporti più precari in contratti stabili**. Per rafforzare la fidelizzazione dell'impresa ai suoi assunti è possibile pensare, pure a parità di risorse, a un profilo crescente degli sgravi nel triennio e a un successivo décalage dei benefici. Come d'altra parte occorre coordinare gli sgravi contributivi alla misura dell'indennità di licenziamento.

Per ridurre la precarietà del lavoro, la legge di Stabilità per il 2015 ha previsto per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato l'esonero dal versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero vale per un periodo massimo di trentasei mesi e nel limite di 8.060 euro su base annua. La misura è indirizzata ai datori di lavoro privati per rapporti decorrenti dal 1° gennaio 2015 e stipulati entro il 31 dicembre 2015. Sono esclusi il settore agricolo, oltre che i contratti di apprendistato e di lavoro domestico.

L'esemplificazione parte per tutti da una retribuzione annua (reddito nel caso degli autonomi) di 26 mila euro; si calcolano, quindi, gli oneri sociali (sulla base delle aliquote previste nel 2015) ed il costo

del lavoro a carico delle imprese. Il datore di lavoro, come si vede nello schema, paga a normativa attuale cifre variabili fino ad un massimo di 34.700 euro per gli operai a tempo determinato delle imprese industriali con più di 50 addetti. Seguono, intorno a 34.300 euro, gli importi pagati per gli occupati stabili dello stesso settore, per i lavoratori a termine dell'industria fino a 15 dipendenti e poi per le aziende sopra la soglia dei 50 nel commercio. Come si vede quindi i costi maggiori si hanno per i contratti a tempo determinato; questi, infatti, presentano una maggiorazione contributiva dell'1,40% introdotta dalla Riforma Fornero e destinata a finanziare l'ASpI. Ma seguono, a non grande distanza, i contratti a tempo indeterminato nei diversi settori; poi, più distaccati, vi sono, intorno a 32 mila euro, gli artigiani ed i commercianti. Nella normativa vigente, nonostante il percorso di avvicinamento delle aliquote, restano più convenienti le diverse tipologie di lavoro parasubordinato, che si collocano intorno ai 31.300 euro.

Il bonus occupazione per i neo assunti della legge di Stabilità modifica sensibilmente le convenienze sopra viste. Il costo di lavoro più contenuto diventa quello dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato con 26.000 euro con un beneficio intorno al 30%. Infatti per una retribuzione all'incirca dello stesso livello, l'esonero contributivo resta nei limiti previsti dal tetto di 8.060 euro. Questo significa, a parità di retribuzione, un costo inferiore rispetto allo stesso lavoro parasubordinato di oltre 5 mila euro per anno, che diventano, quindi, 15 mila nel triennio. La differenza è ancora più rilevante per i contratti a termine; tramite il bonus occupazione i rapporti di lavoro stabile costano all'impresa tra 8.000 e 8.500 euro in meno, ovvero tra 24 e 25 mila euro nel triennio. Forzando un po' i termini della questione, con il costo di tre contratti a tempo determinato (per circa 104 mila euro l'anno), l'impresa può avere disponibili quattro occupati a tempo indeterminato.

Questo incentiva molto la conversione di contratti a termine in essere presso lo stesso datore di lavoro in rapporti a tempo indeterminato. D'altra parte la disposizione esclude la possibilità di beneficiare dello sgravio per persone già occupate a tempo indeterminato nei precedenti sei mesi presso qualsiasi datore di lavoro;¹ ma non esclude la possibilità di assumere un lavoratore a tempo indeterminato, già occupato a tempo determinato, oppure persone che già collaborano con l'azienda attraverso tutta quella congerie di rapporti di lavoro, come co.co.co/pro, di associati in partecipazione, partite IVA, oppure soggetti ammessi a svolgere uno stage.² Come, d'altra parte, la previsione della legge di Stabilità per il 2015 non nega la possibilità di assumere personale, che presta lavoro con questo tipo di rapporti atipici, presso altri datori di lavoro. Tornando alla quantificazione degli incentivi, per livelli di retribuzione più elevati il minor costo resta fermo a 8.060 euro, ma rimane sensibile la convenienza ad assumere stabilmente. Ad esempio per 40 mila euro lordi di retribuzione, il beneficio per l'impresa dell'assumere a tempo indeterminato è pari a circa il 16% del costo corrispondente per un occupato a termine.

¹ Per evitare il licenziamento fittizio di personale già occupato, sono escluse anche le assunzioni di lavoratori che, nei tre mesi precedenti l'entrata in vigore della legge (quindi, da ottobre a dicembre 2014) siano stati dipendenti a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro (anche per interposta persona), comprese anche le società collegate e controllate.

² Si veda Antonino Cannioto, Giuseppe Maccarone (2014), *Bonus anche dopo un contratto a tempo*, Il Sole 24 Ore, 26 ottobre