

Solo per le assunzioni fatte dal prossimo 1 gennaio e fino alla fine dell'anno, il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti è destinato a diventare la forma contrattuale più conveniente per l'inserimento lavorativo. Si sommano infatti 2 elementi: il primo è costituito dagli sgravi contributivi INPS introdotti dalla Legge di stabilità 2015, che consistono in un abbattimento totale dei contributi a carico dei datori di lavoro per 3 anni con tetto massimo di 8.060 euro per ogni nuova assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore disoccupato da 6 mesi; il secondo dal completo scorporo del costo del lavoro dell'imponibile IRAP (già tagliato in parte dal Governo Prodi), introdotto con la Legge di Stabilità.

Quanto valgono gli sconti?

Secondo una elaborazione della UIL Servizio Politiche Territoriali, su uno stipendio lordo di 22 mila euro (reddito imponibile medio da lavoro dipendente), che corrisponde ad uno stipendio mensile di 1.692 lordi, tra sgravi contributivi e fiscali, si raggiungerà, nel corso del 2015 e per ciascuno dei 2 anni successivi, 8.337 euro l'anno. Di conseguenza il costo del lavoro a carico delle aziende per ciascun nuovo assunto pari a 31.790 euro, scende a 23.453 euro con un abbattimento del costo del lavoro del 26,2%. Mentre un'assunzione a tempo determinato senza causale per 36 mesi, non beneficerà né dello sconto IRAP né tantomeno di quello contributivo. Su questo contratto peserà, invece, il contributo aggiuntivo dell'1,4% destinato all'ASPI a carico dell'azienda introdotto dalla Legge Fornero. A conti fatti, pertanto, il costo di questo lavoratore sarà di 32.098 euro cioè del 36,9% in più di un contratto a tempo indeterminato tutele crescenti.

Infine, nel caso in cui un'azienda scelga un contratto a collaborazione a progetto, questa opzione risulta più sconveniente del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, ma solo del 22%.

Resta, però, il nodo relativo alla nuova maggiore flessibilità nei licenziamenti, che verrà introdotta con i decreti attuativi del Jobs Act, che anche nei casi di acclarata illegittimità verrebbe ricompensata soltanto con risarcimento economico, pari, secondo le indiscrezioni della "vigilia" di nome e di fatto, a 2 mensilità all'anno di anzianità con un tetto massimo di 24 mesi, con una clausola di salvaguardia di 4 mesi nel caso di licenziamento entro il primo anno.

Quanto vale in termini di aggravi per le imprese il risarcimento?

Sempre un'elaborazione della UIL Servizio Politiche Territoriali li quantifica, per lo stipendio di 22 mila euro, in 7.258 euro se il licenziamento avviene dopo 1 anno e di 11.622 euro se il licenziamento avviene al termine dei 3 anni.

Qui si innesca il meccanismo della compensazione tra il minor costo contributivo e fiscale con i costi degli indennizzi: le aziende potrebbero avere dei vantaggi economici quantificabili in media tra i mille e i 12 mila euro a seconda se il licenziamento avvenisse il primo anno o il terzo.

Più che un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, con le nuove regole del Jobs Act, commenta Guglielmo Loy – Segretario Confederale UIL – siamo in presenza di un contratto a tempo determinato incentivato.

Per la UIL non dovrebbero essere previsti, a fronte anche di incentivi, licenziamenti ingiustificati,, per questo, continua Loy, oltre all'indennizzo, di 4 o di 6 mesi che sia, potrebbe essere riconosciuto al lavoratore anche l'ammontare degli sgravi contributivi e fiscali goduti dall'azienda, oppure meccanismi premiali collegati alla durata del rapporto di lavoro a quelle imprese che non licenziano nei primi anni di assunzione.

Se l'obiettivo è ridurre la precarietà, la nostra proposta servirebbe a raggiungere e consolidare tale obiettivo.

**I COSTI DEL LAVORO CON IL NUOVO CONTRATTO TEMPO INDETERMINATO,
TEMPO DETERMINATO, COCOPRO**

Contratto a tempo indeterminato

Imponibile contributivo e assicurativo (costo del lavoro)	Reddito annuo lavoratore dipendente lordo	Reddito mensile lavoratore dipendente lordo	Benefici sgravi contributivi annui Legge Stabilità 2015	Benefici taglio IRAP annui (taglio cuneo fiscale già in vigore e Legge Stabilità) 2015	Totale benefici dell'anno	Costo lavoro azienda
31.790	22.000	1.692	6.930	1.407	8.337	23.453

Elaborazione UIL Servizio Politiche Territoriali e del lavoro

Contratto a tempo determinato

Imponibile contributivo e assicurativo (costo del lavoro)	Reddito annuo lavoratore dipendente lordo	Reddito mensile lavoratore dipendente lordo	Costo lavoro azienda
32.098	22.000	1.692	32.098

Elaborazione UIL Servizio Politiche Territoriali e del lavoro

Contratto di Collaborazione a Progetto

Imponibile contributivo e assicurativo (costo del lavoro)	Reddito annuo lavoratore dipendente lordo	Reddito mensile lavoratore dipendente lordo	Costo lavoro azienda
28.559	22.000	1.692	28.559

Elaborazione UIL Servizio Politiche Territoriali e del lavoro