

Jobs act

IL NUOVO CONTRATTO

Il turnover
Per gli operatori il freno a cambiare è superabile con incentivi su misura

Il bonus per le imprese
Costi contributivi azzerati per un triennio con il tetto annuale di 8mila euro

Tutele crescenti, si parte da 700mila contratti

Sono i lavoratori che ogni anno entrano a tempo indeterminato nel mercato del lavoro o cambiano posto

Francesca Barbieri

Scatta il contratto a tutele crescenti per una platea iniziale di 680mila potenziali candidati. Sono disoccupati, precari e inattivi che, secondo le stime del Sole 24 Ore in collaborazione con il centro studi Datalavoro, rappresentano il bacino "minimo" che in un anno alimentare le assunzioni a tempo indeterminato.

Un bacino che comprende anche una quota di lavoratori che già hanno il posto fisso ma vogliono cambiare (circa 90mila), calcolato sulla base degli inserimenti realizzati dalle imprese nel 2014 che risultano dai microdati Istat.

GLI SCONTI

Con il taglio degli oneri che può arrivare al 50% aziende incentivate a preferire al tempo indeterminato

La scommessa per il nuovo contratto-operativo da sabato, dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto 23/2015 - è calamitare l'interesse delle imprese a cui viene offerto un carnet di incentivi grazie ai contributi Inps azzerati per tre anni e un taglio del costo del lavoro che può arrivare a superare il 50% in caso di "somma" del bonus previsto dalla legge di Stabilità 2015 con altri aiuti per l'assunzione.

Dai calcoli realizzati dal Sole 24 Ore del Lunedì sul costo mensile per assumere un giovane operaio metalmeccanico (si veda l'edizione del 2 marzo), ipotizzando una retribuzione lorda di 1.589 euro, risulta che con il bonus della legge di Stabilità l'azienda risparmia 505 euro di "bollini" Inps al mese (il massimo è di 8.060 euro l'anno) e l'esborso complessivo coincide con la retribuzione lorda.

Costa invece di più il contratto a termine, che la legge Fornero (92 del 2012) ha reso più oneroso, con un aumento dei contributi dell'1,4%; gli oneri previdenziali, nell'esempio descritto, arrivano a 527 euro. E visto che lo sconto previsto dalla legge di Stabilità si applica solo alle assunzioni a tempo indeterminato, l'esborso mensile passa a 2.116 euro, il 33% in più.

Una differenza di costi che potrebbe portare le aziende ad assumere più lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai contratti a termine, soprattutto di quelli a più lunga durata.

Dai dati delle comunicazioni obbligatorie del ministero del Lavoro emerge che in un trimestre circa l'11% dei nuovi contratti a termine dura almeno dieci mesi e il 3% almeno un anno. Per questi - in tutto oltre 300mila - le imprese forse potrebbero preferire il contratto a tutele crescenti, risparmiando un terzo del costo del lavoro ogni mese.

Solo ipotesi, per ora, che soltanto a posteriori potranno trovare conferma, al pari delle previsioni indicate nell'ultima rilevazione del sistema informativo Excelsior di Unioncamere che dalle dichiarazioni delle imprese evidenziava un possibile aumento del 17% dei contratti a tempo indeterminato siglati nel primo trimestre dell'anno rispetto allo stesso periodo del 2014.

Il nuovo contratto si presenta poi appetibile per le aziende intenzionate ad assumere nuovi lavoratori o a stabilizzare rapporti a termine, non solo per l'incentivo contributivo, ma anche per la prevalenza del risarcimento economico in caso di litigio su un eventuale futuro licenziamento. Bisogna ricordare, però, che l'azzeramento dei contributi spetta per i primi tre anni dopo l'assunzione, ma solo per i piani di reclutamento che avvengono nel 2015.

In più ci sono delle condizioni da rispettare, prima tra tutte quella che richiede che nei sei mesi precedenti la firma del contratto il lavoratore non sia stato occupato, presso qualsiasi datore, a tempo indeterminato.

In rampa di lancio

I LAVORATORI A TUTELE CRESCENTI

680.300

Platea di lavoratori che potrebbe essere assunta in un anno con il contratto a tutele crescenti in base alla condizione occupazionale nell'anno precedente l'assunzione



CONTRATTI A CONFRONTO

Costo del lavoro mensile ai fini contributivi per un operaio di terzo livello di venticinque anni. Contratto dell'industria metalmeccanica. Valori in euro



Fonte: Elab. Datalavoro su dati Istat e ministero del Lavoro

I NUOVI CONTRATTI NEL 2014

Attivazioni di rapporti di lavoro per tipologia contrattuale nel periodo marzo-giugno 2014. Valore assoluto e incidenza % sul totale



Minori garanzie. Le aziende dovranno puntare su contratti ad hoc per indurre chi ha già una certa anzianità professionale a essere assunto con le nuove regole

Superminimi e benefit traino della mobilità

Antonello Cherchi

Le nuove regole sulle tutele crescenti, che si applicano a tutti i neo-assunti a prescindere dall'anzianità aziendale pregressa, potranno funzionare da freno almeno nella fase transitoria sulla mobilità fra aziende. Chi dopo anni lascia un posto di lavoro per abbracciare uno nuovo - nel 2014 l'hanno fatto in 90mila (si veda l'articolo a fianco) - deve, infatti, mettere in conto che d'ora in poi perderà le vecchie garanzie. Verrà, cioè, assunto secondo le regole del Jobs act. Dunque, in caso di licenziamento illegittimo per motivi economici o disciplinari avrà diritto all'indennizzo (parametrato all'anzianità aziendale) e non più al reintegro. «Si tratta di uno scotto - spiega

Paolo Iacchi, presidente di Aidp (Associazione italiana direzione personale) - promozione - che si pagherà all'inizio, ma il sistema nel tempo sarà superato, sempre che non intervenga prima la Corte costituzionale, dal meccanismo degli sgravi contributivi introdotti dalla nuova normativa a favore delle aziende, che avranno un costo del lavoro più basso e, dunque, margini più ampi di offerta nel

reclutamento. Potranno, per esempio, agire sulla leva del superminimo per assumere chi ha già alle spalle una certa anzianità aziendale».

Meno probabile è, secondo Iacchi, che si punti sui benefit. «Studiare benefit ad hoc come forma di incentivo per i neo-assunti - afferma - mi sembra più complicato. Si verrebbero, infatti a creare ulteriori disparità aziendali, oltre a quelle introdotte dal Jobs act, con il forte rischio di un effetto trascinamento, nel senso di dover poi estendere i benefit a tutti. Vedo, invece, percorribile la strada, soprattutto nelle Pmi, di contratti individuali più protettivi, ovvero maggiori garanzie in caso di risoluzione del rapporto di lavoro».

Anche per Stefano Scabbio, presidente di Assolavoro, è più praticabile la leva degli aumenti retributivi, da collegare magari politiche di retention come determinate forme di welfare o l'offerta di particolari servizi (per esempio, la baby sitter) che migliorino il rapporto casa-lavoro. «È un problema - sottolinea Scabbio - che si porrà solo nella prima fase di applicazione delle nuove norme. Fra due anni non ne parleremo più, perché si sarà assestato il cambiamento culturale che è in atto e che in altri Paesi, come gli Usa, è realtà da tempo: il passaggio da un modello di lavoro come obbligazione di negozio a uno come obbligazione di risultato. In altre parole: cambio lavoro non solo per sé

ma offrono più soldi, ma anche perché la nuova azienda è più stimolante e mi consente un maggior sviluppo di carriera. Per quanto nei colloqui di reclutamento che stiamo svolgendo in questi giorni e che potrebbero formalizzarsi con un'assunzione sulla base delle nuove regole la questione non si ponga, le aziende dovranno comunque affrontare il problema. Soprattutto per quelle figure meno professionalizzate. Ma si tratterà solo della fase transitoria, quella in cui lo spartiacque tra chi ha più diritti e chi meno risulta più netto. Dopo, tutto si livellerà».

«Non nego che le nuove regole riducano le motivazioni al cambiamento - commenta Carlo Caporale, cacciatore di teste senior director Italy di Wyser, società di Gi Group - ma il mercato del lavoro, che si prepara a essere meno rigido, riuscirà a trovare un equilibrio. Per esempio, ci sarà più spazio per la contrattazione bilaterale. Oggi, anche le figure professionali più elevate si concentrano soprattutto sulla parte fissa della retribuzione. Ci sono, però, altre forme di incentivi su cui ci si può confrontare. Penso ai piani pensionistici, alle spese mediche per sé e per il resto della famiglia, all'auto aziendale, a particolari forme di finanziamento. Per esempio, nel caso di aziende del credito, l'accesso agevolato a mutui. Mi piace pensare che tra un po' funzionerà come a Londra, dove si viene licenziati il venerdì, la settimana dopo si fa una serie di colloqui e il lunedì successivo si è in una nuova azienda».

Il Sole 24 ORE.com



QUOTIDIANO DEL LAVORO

Gli adempimenti delle imprese per il lavoro accessorio

Il quotidiano digitale offre gli articoli pubblicati sulla versione cartacea del Sole 24 Ore oltre agli approfondimenti di Guida al Lavoro e ai link alla documentazione e della banca dati Unico Lavoro 24. Tra i contenuti esclusivi disponibili sul quotidiano del lavoro di oggi la guida agli adempimenti del datore di lavoro per il lavoro accessorio.

www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'

IN AZIENDA E NELLA PA, L'EFFICIENZA MIGLIORA SOLO SE LA CULTURA ORGANIZZATIVA È DIGITAL

IL MENSILE DI MANAGEMENT DEL SOLE 24 ORE

Con Il Sole 24 ORE a € 6,90 in più*

*Offerta valida dal 5 marzo all'8 aprile



in abbonamento su www.shopping24.it

GRUPPO 24 ORE



IN EDICOLA DAL 5 MARZO

www.limpresonline.net