

Verso la realizzazione di un mercato dinamico e inclusivo: l'abrogazione del contratto di inserimento potrebbe non essere la direzione giusta.

di Giulia Tolve

All'indomani dell'approvazione, da parte del Consiglio dei Ministri, della versione del disegno di legge di riforma del mercato del lavoro n. 3249/2012, poi passata all'esame del Senato, si era già ritenuto di dovere sottolineare parte delle criticità che la scelta di abrogare il contratto di inserimento porta con sé.¹ Si intende, in questa sede, approfondire la riflessione con riferimento ad alcune delle prospettive da cui questa proposta può essere osservata.

1. Da più parti la scelta di abrogare il contratto di inserimento è stata letta nell'ottica di favorire l'implementazione del contratto di apprendistato, così da renderlo il canale privilegiato di accesso dei giovani nel mondo del lavoro.

In realtà, a prescindere dal fatto che le finalità dei due istituti sono differenti - in quanto il primo ha la finalità di promuovere l'inserimento in contesti lavorativi di determinate categorie di soggetti "svantaggiati" ed il secondo è finalizzato alla formazione ed occupazione dei giovani - anche i dati statistici relativi all'utilizzo del contratto di inserimento negli ultimi anni parlano chiaro.

Il contratto di inserimento, introdotto dalla riforma Biagi a sostituzione della precedente figura del contratto di formazione e lavoro, non ha mai costituito un serio "rivale", per il contratto di apprendistato, nonostante parte del suo bacino d'utenza fosse appunto coincidente con quello dell'apprendistato.

Ed infatti nell'anno 2011, mentre 494.857 giovani sono stati assunti da aziende con contratto di apprendistato, sono stati stipulati 47.602 contratti di inserimento. Di questi 47.602 lavoratori, solo 13.430 erano giovani di età compresa tra 18 e 29 anni.²

Anche i dati relativi agli anni precedenti rispettano peraltro le medesime proporzioni, nell'anno 2010, ad esempio, su un totale di 45.920 contratti di inserimento, solo 11.270 erano stati stipulati con giovani di età compresa tra 18 e 29 anni.

Quindi se il contratto di apprendistato non costituisce ancora il principale strumento di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ciò non è certamente addebitabile all'esistenza del contratto di inserimento. Al contrario, sarebbe stato più razionale collegare l'obiettivo del "rilancio" del contratto di apprendistato, ad una pregnante revisione della disciplina degli stage, strumento che si rivolge ai giovani e sorretto, essenzialmente, dalle medesime finalità formative ed occupazionali. Si ritiene che sia quest'ultimo lo strumento che più si pone in concorrenza con il contratto di apprendistato, e un intervento che circoscrivesse maggiormente la cerchia dei possibili destinatari (prevedendo, ad esempio, la possibilità di svolgere uno stage solo nell'ambito di un percorso

¹ Si veda I.Oddo, G.Tolve, Contratto di inserimento: una fine ingiustificata che penalizza l'occupabilità dei lavoratori svantaggiati, in Lavoro: una riforma a meta del Guado, a cura di Michele Tiraboschi e Pierluigi Rausei, Adapt University Press, 2012.

² Fonte dati: Istat, Rapporto sulla coesione sociale 2012, dati riferiti al I trimestre dell'anno 2011.

formativo curricolare e non anche nei successivi 12 mesi) sarebbe stato certamente più rispondente all'obiettivo.

2. La proposta contenuta all'art. 4 del ddl di riforma può altresì essere letta in collegamento con quanto enunciato dal legislatore all'art. 1, lett. c) del medesimo testo, in merito allo scopo di contrastare l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento.

E' opportuno sottolineare, a tal proposito, come l'abrogazione del contratto di inserimento produrrà verosimilmente la drastica riduzione della flessibilità in entrata, privando le aziende della possibilità di ricorrere a tipologie contrattuali che permettano di effettuare assunzioni in presenza di causali soggettive.

Ed infatti il contratto di inserimento è un istituto che permette al datore di lavoro di ricorrere a strumenti di flessibilità in ragione delle particolari condizioni soggettive detenute dai lavoratori che si intende assumere.

Questa caratteristica contribuisce al dinamismo del mercato, consentendo, al contempo, all'azienda di soddisfare le esigenze di flessibilità presentate dal contesto e ai lavoratori destinatari dello strumento predisposto dall'ordinamento, di avere maggiori chances occupazionali.

D'altro canto, il contratto a tempo determinato – strumento di flessibilità di cui le aziende possono usufruire in presenza di causali “oggettive” – potrebbe subire modifiche tali da complicare il quadro. Ed infatti l'art. 3 del ddl di riforma propone esclusivamente di introdurre l'elemento dell'acausalità, in relazione al primo contratto a termine stipulato, ovvero la possibilità di stipulare il contratto in assenza della causale delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In questo caso, però, il contratto potrà avere la durata massima e improrogabile di 6 mesi. Le due norme, lette in correlazione tra loro, potrebbero sortire l'effetto di sfavorire l'occupabilità di svariate categorie di lavoratori e di privare le Aziende di importanti elementi di flessibilità, posto che un contratto a tempo determinato – sebbene acausale – della durata limitata, di soli 6 mesi, potrà facilmente non incontrare l'interesse dei datori di lavoro.

Leggendo sistematicamente le norme sopra richiamate alla luce dell'impianto complessivo della riforma, le preoccupazioni aumentano.

E ciò in quanto la drastica riduzione della flessibilità in entrata – con l'eliminazione totale della possibilità di assumere in presenza di “causali soggettive” - non ha nemmeno, come contropartita, la riduzione delle rigidità dal lato dell'uscita, posto che il dettato dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori non subisce modifiche rilevanti in tal senso.

Questo contesto potrebbe generare, nelle Aziende, la preoccupazione di rimanere bloccate da elementi di rigidità e quindi imbrigliate in rapporti da cui è troppo difficile recedere, portandole quindi ad assumere meno.

Il contrasto alla “flessibilità” che il legislatore si propone di perseguire verrebbe quindi attuato senza avere riguardo alle reali esigenze del contesto economico, producendo il rischio di irrigidire considerevolmente il mercato.

3. In particolare, è evidente che il principale effetto negativo della proposta di riforma, si produrrà proprio nei confronti delle ulteriori categorie dei soggetti “svantaggiati”, con i quali era possibile stipulare il contratto di inserimento e che subiranno, certamente, la sorte peggiore.

In tali categorie rientrano i disoccupati di lunga durata di età compresa tra i 19 e i 32 anni, i lavoratori inoccupati da almeno 2 anni che desiderino tornare ad un'occupazione, i lavoratori ultra cinquantenni privi di un posto di lavoro, le donne che risiedono in determinate regioni del Paese in cui il tasso di disoccupazione raggiunga rilevanti soglie, e i disabili (categoria per la quale il discorso vale solo in parte, in ragione delle tutele poste a favore di questi lavoratori dalla l.n. 68/99, peraltro potenziate dal ddl di riforma).

Ed invero, queste sono proprio le categorie di soggetti con cui è il contratto in esame è stato stipulato in misura più rilevante (a titolo esemplificativo, si rileva come, nel corso del primo trimestre dell'anno 2011, secondo le medesime rilevazioni ISTAT indicate sopra, 21.186 donne "svantaggiate" erano state assunte con questa tipologia contrattuale).

Questi soggetti vengono lasciati privi di uno strumento giuridico a loro appositamente destinato e gli altri canali di accesso al lavoro esistenti potrebbero non essere sufficienti ad incentivarne l'occupazione.

Ed infatti, qualora il ddl di riforma entrasse in vigore conservando l'impianto originario, si ritiene che lo strumento di ingresso del lavoratore "debole" in azienda, non potrà che essere il contratto a termine, presumibilmente acausale e pertanto, della durata massima di 6 mesi.

In questo caso ci sono tutti gli elementi, che di seguito si espliciteranno, per presumere che l'esperienza lavorativa del soggetto assunto possa terminare allo scadere dei 6 mesi previsti dal contratto e ciò in quanto non sarà più possibile usufruire dei benefici offerti dalla tipologia contrattuale in esame.

In primo luogo il contratto di inserimento mira al inserimento o reinserimento del lavoratore, ponendo un particolare accento sulla formazione, in quanto il programma di inserimento è volto all'adeguamento delle competenze del lavoratore al contesto aziendale in cui faceva ingresso.

Il lavoratore ha peraltro la possibilità di accedere al nuovo contesto lavorativo con uno strumento che prevede l'instaurazione di un rapporto piuttosto lungo, arrivando sino a 18 mesi e che quindi concede al dipendente il tempo di adattarsi ed esprimersi al meglio e quindi lo porta, indirettamente, ad avere più possibilità di essere successivamente stabilizzato. Al contrario un periodo di soli 6 mesi, penalizzerebbe queste categorie di lavoratori più di ogni altra. Ed infatti questi dipendenti, già portatori di uno svantaggio, non avrebbero nemmeno il tempo di ambientarsi al contesto e fare emergere le loro competenze.

Una garanzia per le prospettive occupazionale dei lavoratori svantaggiati è poi costituita dal fatto che, affinché l'azienda potesse utilizzare il contratto di inserimento sistematicamente, questa deve procedere alla stabilizzazione di almeno il 60% dei dipendenti assunti con contratto di inserimento nei precedenti 18 mesi. Pertanto un utilizzo continuativo del contratto rende possibile la progressiva stabilizzazione di quote rilevanti di lavoratori.

Anche i datori di lavoro hanno la possibilità di usufruire di vari vantaggi; in primis, delle agevolazioni contributive – comunque sostanzialmente confermate dal ddl di riforma per i casi di assunzione di lavoratori ultra cinquantenni disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di un impiego retribuito da almeno 6 mesi - previste nei casi di stipula del contratto di inserimento con tutti i soggetti svantaggiati (ad esclusione dei giovani).

Inoltre ulteriore elemento incentivante per il datore di lavoro, è costituito dalla possibilità di sotto inquadrate di due livelli il lavoratore assunto rispetto ai lavoratori in forza adibiti alle medesime mansioni.

Eliminare questo contratto vorrebbe dire destinare alle categorie svantaggiate le medesime tipologie contrattuali utilizzabili con tutte le altre categorie di lavoratori, in definitiva lasciando decidere il destino di questi soggetti dall'esito della libera competizione per la ricerca di un'occupazione stabile.

Competizione dalla quale si pensa che difficilmente possano risultare vincitori proprio i soggetti portatori di uno svantaggio, anche in considerazione del fatto che le aziende non avrebbero motivi oggettivi, tali da portare a preferire un lavoratore svantaggiato rispetto ad uno che non lo è, sia in sede di contatto di "ingresso", sia, a maggior ragione, nell'ottica di una successiva stabilizzazione.

In conclusione, si ritiene che la scelta di abrogare il contratto di inserimento non solo sia sorretta da una ratio non chiara, ma sia altresì passibile di produrre effetti diametralmente opposti a quelli auspicati dal legislatore.

Come si è cercato di illustrare, non pare sussistere un apprezzabile collegamento funzionale tra l'abrogazione di tale tipologia contrattuale e il raggiungimento degli obiettivi delineati all'art. 1 del

ddl di riforma, tra cui, in particolare, la realizzazione di un mercato del lavoro dinamico e inclusivo, la redistribuzione, in modo più equo, delle tutele dell'impiego, la promozione di una maggiore inclusione delle donne nella vita economica e il favore verso nuove possibilità di impiego per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro.

Giulia Tolve

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo