

Crisi: quali le tutele per gli atipici?

di Michele Tiraboschi

È a dir poco incerto il numero dei lavoratori italiani privi di ammortizzatori sociali. La Banca d'Italia ha recentemente stimato in un milione e seicentomila i lavoratori, dipendenti e parasubordinati, che non hanno diritto a un sostegno al reddito in caso di perdita del posto di lavoro. Si tratterebbe, grosso modo, di una platea pari al 7% della forza lavoro. Il Governo ha contestato l'attendibilità di questa stima, rimarcando come il "pacchetto anti-crisi" abbia sostanzialmente garantito una copertura non solo a tutti i settori produttivi, ma anche a tutte le tipologie di lavoro dipendente e persino ai collaboratori a progetto, in regime di monocommittenza, con una misura sperimentale *una tantum*.

I dati a disposizione, a partire da quelli relativi alle comunicazioni obbligatorie sui contratti attivi e sulle relative cessazioni, non consentono, allo stato, valutazioni particolarmente attendibili sulla platea dei beneficiari. Anche perché un conto è il dato amministrativo del numero e della durata dei contratti accesi ogni anno. Altra cosa è il numero di persone che, in un mercato del lavoro sempre più dinamico e incerto, possono avere attivato contemporaneamente o in sequenza, nel corso dello stesso anno, una molteplicità di rapporti di lavoro. Un collaboratore a progetto o un lavoratore interinale con un contratto di poche settimane, in quanto tali esclusi dagli ammortiz-

zatori, potrebbero tuttavia avere maturato il diritto al sostegno a reddito in funzione di uno o più rapporti di lavoro dipendente pregressi o, anche, di altri rapporti contestualmente in corso.

Vero è, tuttavia, che l'esatta individuazione della platea dei lavoratori coperti dagli ammortizzatori risente di una incerta ricostruzione della normativa oggi vigente, a seguito delle misure introdotte per fronteggiare la crisi in atto. Misure rivolte, in prima battuta, alla conservazione del rapporto di lavoro attraverso un ampio ricorso alle diverse tipologie di cassa integrazione guadagni (ordinaria, straordinaria, in deroga) ovvero, per le imprese che non intendono beneficiare degli strumenti tradizionali, alla indennità di disoccupazione per sospensione (e non cessazione) del rapporto di lavoro con il concorso di un ente bilaterale. Rispetto a questa ipotesi è fuori discussione che tutte le forme di lavoro dipendente siano oggi coperte. Il pacchetto anti-crisi ha infatti espressamente previsto che le risorse destinate agli ammortizzatori sociali in deroga «possono essere utilizzate con riferimento ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato, agli apprendisti e ai lavoratori somministrati».

Diversa è l'ipotesi di tutela del reddito in caso di perdita del posto di lavoro, là dove cioè le misure di sospensione del rapporto di lavoro siano esaurite. Solo i lavoratori con almeno 2 anni di assi-

curazione presso l'Inps e almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto hanno diritto alla indennità di disoccupazione in caso di licenziamento o cessazione di un contratto a termine. Vero è, tuttavia, che i lavoratori che non soddisfino i requisiti previsti per la indennità di disoccupazione con requisiti normali, ma possano far valere 2 anni di assicurazione presso l'Inps con almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente la domanda e almeno 78 giornate lavorate nell'anno solare precedente, hanno diritto alla indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. Nonostante una radicata convinzione di segno contrario, anche i lavoratori temporanei possono dunque accedere alla indennità di disoccupazione purché abbiano un minimo di anzianità lavorativa.

Esiste certamente una platea residuale di lavoratori dipendenti, di non facile quantificazione, che resta esclusa dalla indennità di disoccupazione. Ma questo in funzione di soglie di accesso volte a garantire una tutela del reddito unicamente a persone che siano effettivamente inserite nel mercato del lavoro evitando, per contro, facili abusi e degenerazioni che inevitabilmente scaturirebbero dalla concessione del sussidio anche solo per poche settimane di lavoro e senza aver versato contributi. Non mancano peraltro interventi specifici, come nel caso del lavoro interinale, in cui risorse aggiuntive sono state previste

con il concorso delle parti sociali per coprire, in funzione delle caratteristiche del settore, gruppi di lavoratori meritevoli di tutela che non integrano i requisiti di legge.

È stata invece esclusa l'estensione della indennità di disoccupazione ai collaboratori coordinati e continuativi, che risultano beneficiari unicamente di una misura *una tantum* di tutela in caso di monocommittenza. Questo perché o si tratta di lavoratori dipendenti mascherati, e allora la tutela è necessariamente un'altra e ben più consistente, ovvero, come dovrebbe essere per legge, di lavoratori autonomi genuini che lavorano a risultato e a proprio rischio e che, come nel caso delle partite IVA e dei professionisti, non necessitano delle tutele del lavoro dipendente.

Rispetto al lavoro a progetto la principale criticità, su cui dovrebbe intervenire il legislatore, è piuttosto l'impossibilità di poter cumulare i periodi svolti come collaboratori con quelli svolti come dipendenti al fine di poter beneficiare della indennità di disoccupazione.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 22 giugno 2009, con il titolo *Disoccupazione per i precari di «lungo corso»*.