

Contratto unico, apprendistato e tutele previdenziali.

di Luisa Tadini

Contratto unico e prospettive di regolazione del diritto del lavoro attuale

Sono molte le proposte di legge, presentate alla Camera e al Senato (le più note, alle quali ci si riferisce con l'espressione "contratto unico": d.d.l. n. 1481 comunicato al Senato il 25 marzo 2009, d.d.l. n. 1873 presentato al Senato l'11 novembre 2009, proposta di legge n. 2630 presentata alla Camera dei Deputati il 22 luglio 2009 e il d.d.l. n. 2000 presentato al Senato il 9 febbraio 2010), che sono in questi giorni oggetto di analisi da parte dell'attuale Governo e che si prefiggono l'obiettivo di superare la frammentazione delle forme di impiego e il dualismo *insider/outsider*. Fattori noti, sinteticamente riconducibili alla globalizzazione, hanno determinato un'erosione dell'impiego *standard* a favore del lavoro flessibile.

Intento dichiarato di tali proposte di riforma è conciliare la flessibilità per le strutture produttive con la sicurezza per tutti i lavoratori, immaginando di limitare rigidamente la possibilità di ricorrere a prestazioni temporanee e di ricomporre le preesistenti figure contrattuali in uno schema giuridico unitario in grado di assicurare le medesime tutele a tutti coloro che iniziano un percorso lavorativo. I tentativi di sintesi legislativa prospettati intendono sostituire alcune delle attuali tipologie contrattuali flessibili con un "contratto unico" di lavoro a tempo indeterminato, caratterizzato da una tutela progressiva del rapporto di lavoro, un percorso "a tappe" verso la stabilità.

L'idea di fondo sulla quale tutte convergono prefigura, com'è noto, uno schema contrattuale caratterizzato da una fase iniziale di inserimento in azienda, durante la quale è ammessa solo una protezione di carattere indennitario in caso di licenziamento senza giusta causa, mentre il rapporto di lavoro acquisirebbe l'ordinaria stabilità - obbligatoria o reale - solo in una fase successiva.

Il presupposto comune si fonda sull'assunto, la cui validità non è tuttavia confermata da evidenze empiriche condivise, che una maggiore flessibilità in uscita possa determinare l'espansione dell'occupazione e che un'efficace riforma del mercato del lavoro debba necessariamente accompagnarsi ad una revisione del regime dei licenziamenti individuali.

Durante il periodo di "ingresso" in azienda, fatta salva la tutela contro il licenziamento disciplinare e quello discriminatorio, si ammette il recesso del datore di lavoro "per motivo economico od organizzativo" (art. 7, d.d.l. n. 1481/2009), accompagnato dalla corresponsione di un'indennità economica commisurata alla durata effettiva del rapporto di lavoro e, nelle proposte formulate dal senatore Pietro Ichino e da alcuni esponenti del Partito Democratico - d.d.l.n. 148/2009 e n. 1873/2009 - , anche da alcune misure di *welfare*.

Al riguardo occorre sottolineare che le soluzioni prospettate presentano alcune difformità in merito alla diversa durata della c.d. fase di "inserimento" e regimi normativi differenti, applicabili durante la fase successiva al "consolidamento" del rapporto di lavoro.

I disegni di legge n. 2630/2009 e n. 2000/2010, che utilizzano rispettivamente l'uso dell'acronimo CUIF (contratto unico di inserimento formativo) e CUI (contratto unico d'ingresso), prevedono la possibilità, trascorso un periodo di "ingresso" iniziale in azienda di durata massima triennale, che il rapporto di lavoro possa proseguire a tempo indeterminato, risultando perciò applicabile, da quel momento, l'ordinaria disciplina dei licenziamenti.

Al contrario, i d.d.l. n. 1481/2009 e n. 1873/2009 stabiliscono che il contratto unico, applicabile solo ai nuovi assunti, sia “*ab initio*” a tempo indeterminato, ma senza la previsione del reintegro nel posto di lavoro nel caso di licenziamento senza giusta causa, sostituito da un’indennità di licenziamento e da un trattamento complementare di disoccupazione di tre anni a carico dell’impresa.

La novità rilevante, in tal caso, consiste nel rendere il datore di lavoro direttamente responsabile nel progetto di ricollocazione del lavoratore licenziato, assoggettando il licenziamento per motivi economici, tecnici o organizzativi al solo filtro del costo che l’impresa si assume per indennizzarlo e assisterlo.

Nei disegni di legge presentati dal Prof. Ichino e da alcuni esponenti del Partito Democratico (d.d.l. n. 1481/2009 e n. 1873/2009), è previsto il pagamento di un’indennità pari ad un mese per ogni anno di anzianità, oltre ad un trattamento complementare di disoccupazione decrescente nel tempo - per il primo anno ammonterebbe al novanta per cento della retribuzione.

Tale costo, a carico delle imprese, appare eccessivo, anche se si considera il vantaggio di una quantificazione certa e preventiva dei costi in uscita dei lavoratori indesiderati.

Il nuovo orizzonte delle tutele: i lavori “economicamente dipendenti”

Com’è noto, una delle finalità dichiarate dai fautori del “contratto unico” consiste nella volontà di garantire, a valle del rapporto di lavoro, maggiori tutele previdenziali in favore dei lavoratori. Le proposte di revisione normativa divergono anche in merito alle tipologie contrattuali che resteranno a disposizione delle parti, in aggiunta al contratto unico o prevalente.

Obiettivo comune è, tuttavia, allargare la fattispecie di riferimento a tutto il lavoro che si svolge in situazione di “sostanziale dipendenza economica” del lavoratore dal proprio datore di lavoro, ricomprendendo quindi le posizioni che presuppongono un inserimento del lavoratore nell’organizzazione dell’impresa.

Per individuare e delimitare puntualmente tale area, in dottrina si sono utilizzati sia un parametro quantitativo, quale il conseguimento di una data soglia di reddito annuo (30.000- 40.000 euro), che il criterio indicativo rappresentato dalla dipendenza prevalente da un committente principale.

L’area del lavoro parasubordinato non è totalmente priva di garanzie ed è stata più volte oggetto di attenzione da parte del legislatore che, secondo un disegno universalistico, ha esteso la tutela previdenziale a tutti i soggetti appartenenti al mercato del lavoro.

Tuttavia, un lavoratore “economicamente dipendente”, trovandosi in condizioni di sottoprotezione economica, necessita dell’applicazione di regole specifiche e protezioni più intense di quelle sufficienti per altri lavoratori autonomi, legittimando perciò l’omologazione di tali lavori al prototipo del lavoro subordinato tradizionale.

Insomma, il contratto unico è proposto come “ricetta” per debellare alcune delle distorsioni presenti nel mondo del lavoro e per affrontare l’emergenza disoccupazione, come strumento di attrattività per le imprese che devono riguadagnare la competitività perduta, come garanzia di sicurezza per i lavoratori e come mezzo per consentire a chi è sospeso o licenziato di affrontare con più tranquillità i periodi in attesa del reinserimento lavorativo.

Contratto unico o apprendistato?

Ma se l’obiettivo dichiarato del “contratto unico” è fornire ai giovani e ai disoccupati un canale d’ingresso privilegiato, che sappia coniugare flessibilità per le imprese e sicurezza per i lavoratori, non è necessario costruire a tavolino, in modo del tutto estemporaneo e senza il supporto di una reale condivisione da parte degli attori sociali, una nuova fattispecie contrattuale, in alternativa o in aggiunta a quelle esistenti.

Forse un simile strumento contrattuale già esiste ed è rappresentato dal contratto di apprendistato, la cui disciplina è stata recentemente rinnovata nel Testo unico n. 167/2011, concordato unitariamente da Governo, Regioni e parti sociali, con l'intento di rilanciare crescita e occupazione.

Ne sembrano convinti anche i sindacati che, dopo l'incontro avuto con il Ministro Elsa Fornero per discutere sulle misure da adottare in materia di lavoro, hanno dichiarato che, al centro del sistema, dovrebbe essere posto l'apprendistato, affiancato dal contratto di inserimento e dal lavoro a tempo parziale. E sulla stessa scia si sono poste molte associazioni datoriali a partire dal commercio e dall'artigianato.

Permetterebbe, comunque, l'obiettivo di eliminare quelle forme di lavoro, quali i co.co.pro, le partite iva con unico committente e gli associati in partecipazione, che troppo spesso mascherano veri e propri rapporti subordinati.

Non si sa ancora quali saranno le misure che il Governo adotterà nelle prossime settimane, ma l'apprendistato potrebbe davvero rappresentare il principale strumento per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Pur essendo, infatti, un contratto di lavoro a tempo indeterminato, prevede, come recita l'art. 1, comma 1, lett. m, la possibilità per le parti di recedere con un preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione.

Ma alla convenienza per il datore di lavoro rappresentata dalla flessibilità di un inserimento temporaneo, si aggiungono rilevanti incentivi economici e normativi, oltre alla possibilità di un investimento in capitale umano, che consentirebbe all'impresa di accrescere il proprio valore. Tale situazione si sostanzia, inoltre, nella possibilità offerta al lavoratore di entrare nel mondo del lavoro, attraverso un percorso formativo, con le adeguate competenze e professionalità oggi richieste e nella garanzia di un contratto che offre le medesime tutele di cui gode un lavoratore subordinato.

All'agevolazione economica rappresentata, per l'impresa, dalla percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista o, in alternativa, dal sottoinquadramento in una categoria contrattuale fino a due livelli inferiori rispetto a quella prevista al termine del contratto, si uniscono i vantaggi normativi offerti dalla non computabilità del lavoratore ai fini della valutazione della consistenza aziendale cui far riferimento per l'applicazione di alcune agevolazioni normative.

Ma il maggior beneficio offerto all'impresa che assume un apprendista è rappresentato, sicuramente, dallo sgravio contributivo di cui può usufruire per tutto il periodo di apprendistato e destinato ad essere mantenuto per un ulteriore anno, nel caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.

Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove l'aliquota di contribuzione è pari all'1,5% della retribuzione imponibile per i periodi contributivi maturati nel primo anno del contratto di apprendistato, al tre per cento nel secondo anno e al dieci per cento dal terzo anno, mentre il dieci per cento rappresenta l'aliquota dovuta per tutti gli anni di contratto dal datore di lavoro che occupa più di nove dipendenti.

Il maxi emendamento alla legge di stabilità del 2011, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, ha stabilito un ulteriore beneficio, riconoscendo, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del cento per cento con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi maturati nei primi tre anni di contratto di apprendistato, qualora siano stipulati successivamente al primo gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016.

In merito a tali disposizioni, si pone la delicata questione dell'applicazione dello sgravio contributivo anche con riferimento all'assunzione in apprendistato dei lavoratori in mobilità, il cui regime contributivo è quello previsto dall'art.25, comma 9, Legge n. 223/91. In attesa di un'interpretazione qualificata dell'Inps o del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si ritiene che il beneficio possa operare anche con riferimento a tali lavoratori, sulla base di due argomentazioni. *In primis*, perché la norma prevista dalla Legge di Stabilità si riferisce genericamente alle assunzioni con "contratti di apprendistato", senza delimitarne il campo di applicazione.

Inoltre, perché la medesima disposizione fa espresso riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art.1, comma 773, quinto periodo della legge n. 296/2006, che si applica sia agli apprendisti che ai lavoratori in mobilità.

In quest'ultimo caso, tuttavia, lo sgravio opererà non per tre anni, ma per diciotto mesi.

TABELLA DI RIEPILOGO

A) Aziende fino a 9 dipendenti

	ALIQUTA A CARICO DELL'AZIENDA	ALIQUTA A CARICO DELL'AZIENDA CONTRATTI STIPULATI 01/01/2012- 31/12/2016
1° anno di apprendistato	1,5%	0%
2° anno di apprendistato	3%	0%
Dal 3° anno di apprendistato	10%	0%

B) Aziende con più di 10 dipendenti

	ALIQUTA A CARICO DELL'AZIENDA
Per tutto il periodo di apprendistato	10%

Al riguardo, va sottolineato che le riduzioni contributive di cui possono beneficiare le imprese non comportano sacrifici previdenziali per il lavoratore, che vedrà valorizzata la propria posizione assicurativa di un importo corrispondente all'aliquota contributiva piena grazie al meccanismo della contribuzione figurativa.¹

Agli apprendisti si applicano, come prevede l'art. 2, comma 2 della legge n. 167/2011, sostanzialmente, le medesime tutele offerte ad un lavoratore a tempo indeterminato in caso di assicurazione contro l'invalidità, vecchiaia e superstiti, nel caso di malattia e di maternità, di assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali, di assegni per il nucleo familiare. Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali il legislatore, in via sperimentale per il triennio 2009-2011, ha esteso il sistema "in deroga" anche agli apprendisti, nell'intento di assicurare la più ampia forma di sostegno al reddito dei lavoratori di imprese in difficoltà e per preservare l'impresa dal rischio di dispersione del patrimonio di professionalità in via di formazione.

Inoltre l'art. 19, co.1, lett. c) della medesima legge prevede l'erogazione, in via sperimentale per il triennio, in caso di licenziamento o di sospensione dell'attività d'impresa e per la durata massima di 90 giornate, di un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali, in presenza di alcune condizioni necessarie ai fini dell'accesso al trattamento. Successivamente, l'apprendista licenziato e/o sospeso può accedere ai trattamenti in deroga per la durata massima prevista dal decreto di concessione.

Insomma, il contratto di apprendistato appena riformato può rispondere alle istanze invocate da più parti e rappresentare l'agognato punto di incontro tra flessibilità e sicurezza.

Flessibilità per le imprese, che possono utilizzare uno strumento privo delle tutele sui licenziamenti al termine del periodo formativo e accompagnato da notevoli incentivi economici e normativi, e sicurezza per i lavoratori, che potranno contare, al termine del periodo formativo, nella

¹ Sul punto si rinvia a: Enrica Carminati, *Previdenza e assistenza sociale obbligatoria*, e Michele Squeglia, *Lavoratori assunti con contratto di apprendistato e accesso alla previdenza complementare*, entrambi in Michele Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011.

prosecuzione dell'apprendistato nel contratto di lavoro più tutelato, cioè quello standard a tempo indeterminato.

E tale percorso dovrebbe costituire la regola, se sarà valorizzato il vero tratto distintivo di tale fattispecie, la sua natura formativa, che potrebbe rappresentare per l'impresa l'occasione di "formare" le competenze di cui necessita, investendo in termini di risorse umane.

Uno strumento a disposizione delle politiche sociali per qualificare il lavoro e i processi della produzione, utilizzando la formazione, in qualsiasi luogo e in qualsiasi tempo conseguita, come leva strategica per l'occupabilità e la risposta ai fabbisogni professionali dei settori e delle imprese.

Invece di guardare, come si dice in omaggio al gergo ora in uso nell'Unione europea, alla *flexicurity* nordeuropea, si potrebbe, specie in tempi di recessione, osservare gli strumenti già a nostra disposizione, forse più adeguati alla nostra realtà e ai nostri sistemi produttivi.

Luisa Tadini

Scuola Internazionale di Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli studi di Bergamo